



ALANÇO SOCIAL DA GUARDA 2023

RELATÓRIO

GUARDA NACIONAL REPUBLICANA



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

BALANÇO SOCIAL 2023, Relatório

DIREÇÃO

Rui Jorge Ferreira Lima Letras | Brigadeiro-General | 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

2023



3 ALANÇO SOCIAL
DA GUARDA
2023

RELATÓRIO

O Balanço Social, qualificado como um precioso auxiliar de apoio à decisão, é elaborado por referência a 31 de dezembro do ano anterior ao da publicação, sendo um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão de Recursos Humanos da Guarda Nacional Republicana, atentos à sua idiosincrasia e que se materializa por meio de indicadores claros e objetivos, face à sua situação social e dos seus colaboradores, militares e civis dos seus quadros, num racional de *accountability* para o público interno e externo.

Como parte integrante do Relatório de Atividades, permite à Tutela e à Sociedade aferirem da coerência e acompanhamento dos objetivos previamente estabelecidos, na área dos Recursos Humanos, bem demonstrativo do compromisso institucional com a transparência e a prestação de contas à sociedade. Neste contexto, apresenta-se o desenvolvimento de conteúdos onde se incluíram gráficos, quadros e figuras, que retratam a realidade institucional, na vertente mais importante de qualquer Organização – as PESSOAS.

É realizada uma avaliação dos dados que respeitam ao exercício de 2023, nos domínios etários, género, antiguidade, portadores de deficiência, aos fluxos de entradas e saídas, de movimentos de pessoal, bem como ao nível de escolaridade do efetivo, formação profissional, dos assuntos da higiene e segurança e da responsabilidade social, comunicando-se os indicadores de gestão, os encargos com o efetivo e as definições que orientaram a elaboração do documento e respetivas fontes de dados.

O presente Relatório permite caracterizar a Guarda Nacional Republicana na Sociedade onde se insere, individualizando-a face às suas características próprias e distintivas, ao mesmo tempo que expressa o seu comprometimento, impacto social e responsabilidade em reforço das melhores práticas como a ética, a qualificação e a sustentabilidade, sendo por isso, uma ferramenta crucial para avaliar e comunicar o seu compromisso com os seus militares e civis que servem Portugal nesta Força de Segurança.

Para uma Instituição Humana, Próxima e de Confiança, o presente documento materializa o compromisso institucional, para com a sociedade que, abnegada e honrosamente, Serve.

Rui Jorge Ferreira Lima Letras

Brigadeiro-General

Diretor do Departamento de Recursos Humanos



Siglas e Acrónimos

ADSE	Assistência na Doença aos Servidores Civis do Estado	ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal+Igual	PTer	Posto Territorial
AM	Academia Militar	FA	Forças Armadas	QOR	Quadro Orgânico de Referência
AP	Administração Pública	FNSTFPS	Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais	QUAR	Quadro de Avaliação e Responsabilização
BS	Balço Social	FSS	Forças e Serviços de Segurança	RGIFA	Regime Geral das Infrações Fiscais e Aduaneiras
CARI	Comando da Administração dos Recursos Internos	GNR	Guarda Nacional Republicana	RH	Recursos Humanos
CC	Centro Clínico	IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional	SDTer	Subdestacamento Territorial
CDF	Comando da Doutrina e Formação	IGAI	Inspeção Geral da Administração Interna	SEF	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
CEM	Comando e Estado Maior	INA	Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas	SEPNA	Serviço de Proteção da Natureza e do Ambiente
CEI	Contrato Emprego Inserção	LBGECM	Lei de Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar	SIADAP	Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
CFG	Curso de Formação de Guardas	LDN	Lei de Defesa Nacional	SIGAM	Sistema Integrado de Gestão da Avaliação dos Militares
CFGF	Curso de Formação de Guardas-Florestais	LOE	Lei do Orçamento de Estado	SIGFORM	Sistema Integrado de Gestão da Formação
CFO	Curso de Formação de Oficiais	LOGNR	Lei Orgânica da Guarda Nacional Republicana	SIGPES	Sistema Integrado de Gestão de Pessoal da Guarda Nacional Republicana
CFOT	Curso de Formação de Oficiais Técnicos	LTFP	Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas	SIGRI	Sistema Integrado de Gestão dos Recursos Internos
CFS	Curso de Formação de Sargentos	MGPM	Mapa Geral do Pessoal Militar	SIGVC	Sistema Integrado de Gestão de Vencimentos
CG	Comando-Geral	MP	Mapa de Pessoal	SIOE	Sistema de Informação da Organização do Estado
CGA	Caixa Geral de Aposentações	MPC	Mapa de Pessoal Civil	SIVICC	Sistema Integrado de Vigilância, Comando e Controlo
CIGUARDA	Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação na Guarda	MPM	Mapa de Pessoal Militar	SS	Segurança Social
CO	Comando Operacional	OE	Orçamento de Estado	SST	Segurança e Saúde no Trabalho
CO AM	Curso de Oficiais da Academia Militar	PAF	Plano Anual de Formação	TSDT	Técnicos Superior das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica
CRP	Constituição da República Portuguesa	PAR	Plano Anual de Recrutamento	UAF	Unidade de Ação Fiscal
CTer	Comando Territorial	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	UOF	Unidades Orgânicas Flexíveis
DPERI	Divisão de Planeamento Estratégico e Relações Internacionais	PPMDFSS	Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança	UON	Unidades Orgânicas Nucleares
DPONRH	Divisão de Planeamento, Obtenção e Nomeação de Recursos Humanos	PSP	Polícia de Segurança Pública	UPM	Unidade Politécnica Militar
DR	Diário da República	PT	Postos de trabalho	USHE	Unidade de Segurança e Honras de Estado
DTer	Destacamento Territorial			vs	versus
EG	Escola da Guarda				
EMGNR	Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana				

Índice

I. SUMÁRIO EXECUTIVO	1
II. INTRODUÇÃO	3
1. Enquadramento	5
2. Metodologia	6
3. Análise qualitativa	6
4. Calendarização	7
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 (1997/2022)	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 estrangeiros e 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 2023	44
12. Mapa de Pessoal Civil da GNR 2023	46
13. Mudanças de situação profissional	48
14. Prestação de trabalho	51
14.1 Modalidade de horário	51
14.2 Período normal de trabalho	52
14.3 Trabalho suplementar	52
15. Ausências ao trabalho	53
16. Efetivos em greve	55
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. Planos de Ação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual, para o período de 2023-2026	89
6. Plano Anual de Formação Conjunta em Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica para a Administração Pública	91
7. Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças de Segurança	92
8. Medidas adotadas	92
XI. NOTAS FINAIS	93
XII. SÍNTESE - INDICADORES DE GESTÃO	99
1. Síntese dos indicadores de gestão	101
2. Indicadores de gestão comparados com o BS 2022	102
2.1 Mantiveram a trajetória de crescimento ↗	102
2.2 Com variação positiva e que inverteram a sua trajetória ↗	102
2.3 Mantiveram-se inalterados =	102
2.4 Mantiveram a trajetória de diminuição ↘	102
2.5 Com variação negativa e que inverteram a sua trajetória ↘	102
3. Painel de indicadores de gestão	103
4. Perfil do(a) trabalhador(a)	108
5. Caraterização do(a) trabalhador(a)	108
6. Análise comparativa dos efetivos por carreira (2020/2023)	109
7. Dashboard	110
XIII. CONCEITOS E DEFINIÇÕES	111
XIV. FONTES, BIBLIOGRAFIA E LEGISLAÇÃO	117
1. Fontes de dados	119
2. Obras de referência	119
3. Legislação	119
4. Legislação 2021	122
5. Legislação 2022	123
6. Legislação 2023	125
7. Legislação 2024	126
XV. ANEXOS	127
Anexo I – Replicação da informação do formulário da DGAEP	129
Anexo II – Organograma Institucional	131

Índice de Figuras

FIGURA 1 – ESTRUTURA DO RELATÓRIO DO BS 2023	7
FIGURA 2 – OBJETIVOS E PERGUNTAS DE PARTIDA PARA ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO DO BS	7
FIGURA 3 – PERFIL DO(A) TRABALHADOR(A)	108
FIGURA 4 – CARATERIZAÇÃO DO(A) TRABALHADOR(A)	108
FIGURA 5 – DASHBOARD	110

Índice de Gráficos

GRÁFICO 1 – EFETIVOS GLOBAIS (1997/2022)	17
GRÁFICO 2 – TAXA DE VARIAÇÃO ANUAL DO EFETIVO GLOBAL	18
GRÁFICO 3 – VARIAÇÃO DO EFETIVO MILITAR POR CATEGORIA (2002/2022)	19
GRÁFICO 4 – TAXA DE VARIAÇÃO ANUAL DO EFETIVO MILITAR	19
GRÁFICO 5 – EVOLUÇÃO DO EFETIVO MILITAR VS CIVIL (1997/2022)	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 ANUAL DA DISTRIBUIÇÃO RELATIVA EM PP DE ACORDO COM O VÍNCULO JURÍDICO	25
GRÁFICO 10 – TAXA DE ENQUADRAMENTO (2020/2023)	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 (2022/2023)	27
GRÁFICO 14 – EVOLUÇÃO DO EFETIVO MILITAR POR GRUPO PROFISSIONAL (2022/2023)	27
GRÁFICO 15 – VARIAÇÃO ANUAL ABSOLUTA DO EFETIVO MILITAR POR GRUPO PROFISSIONAL (2022/2023)	28
GRÁFICO 16 – VARIAÇÃO ANUAL ABSOLUTA DO EFETIVO CIVIL POR GRUPO PROFISSIONAL (2022/2023)	28
GRÁFICO 17 – DISTRIBUIÇÃO DE EFETIVOS PELA ESTRUTURA ORGÂNICA	29
GRÁFICO 18 – VARIAÇÃO ABSOLUTA DO EFETIVO PELA ESTRUTURA ORGÂNICA (2022/2023)	30
GRÁFICO 19 – DISTRIBUIÇÃO DE EFETIVOS PELA ESTRUTURA ORGÂNICA DE ACORDO COM O GÊNERO	31
GRÁFICO 20 – EFETIVOS MILITARES NA RESERVA NA EFETIVIDADE DE SERVIÇO POR CATEGORIA, POR UNIDADE ORGÂNICA	32
GRÁFICO 21 – VARIAÇÃO ABSOLUTA DO EFETIVO MILITAR NA RESERVA NA EFETIVIDADE DE SERVIÇO, POR UNIDADE ORGÂNICA	32
GRÁFICO 22 – DISTRIBUIÇÃO ABSOLUTA POR CARREIRA VS GÊNERO	33
GRÁFICO 23 – TAXA DE FEMINIZAÇÃO	33
GRÁFICO 24 – DISTRIBUIÇÃO DO EFETIVO POR ESCALÃO ETÁRIO VS GÊNERO	34
GRÁFICO 25 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO EFETIVO POR ESCALÃO ETÁRIO	34
GRÁFICO 26 – EVOLUÇÃO DO NÍVEL ETÁRIO	35
GRÁFICO 27 – LEQUE ETÁRIO	35
GRÁFICO 28 – TAXA DE ENVELHECIMENTO	35
GRÁFICO 29 – TAXA DE EMPREGO JOVEM	35
GRÁFICO 30 – MÉDIA (M) ETÁRIA POR GRUPO PROFISSIONAL	36
GRÁFICO 31 – NÍVEL MÉDIO DE ANTIGUIDADE DO EFETIVO GLOBAL	36
GRÁFICO 32 – DISTRIBUIÇÃO DO EFETIVO POR NÍVEL DE ANTIGUIDADE VS GÊNERO	37
GRÁFICO 33 – DISTRIBUIÇÃO RELATIVA DO EFETIVO POR NÍVEL HABILITACIONAL	37
GRÁFICO 34 – EFETIVO POR NÍVEL ESCOLARIDADE VS GÊNERO	38
GRÁFICO 35 – VARIAÇÃO ABSOLUTA POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE	38
GRÁFICO 36 – TAXA DE HABILITAÇÃO SUPERIOR	38

GRÁFICO 37 – TAXA DE HABILITAÇÃO SECUNDÁRIA	38
GRÁFICO 38 – TAXA DE HABILITAÇÃO BÁSICA	38
GRÁFICO 39 – EFETIVOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA POR ESCALÃO ETÁRIO E GÊNERO	39
GRÁFICO 40 – REPRESENTAÇÃO DAS ENTRADAS/REGRESSOS VS GÊNERO	41
GRÁFICO 41 – REPRESENTAÇÃO DAS SAÍDAS DOS EFETIVOS NOMEADOS OU EM COMISSÃO DE SERVIÇO VS GÊNERO	42
GRÁFICO 42 – REPRESENTAÇÃO DAS SAÍDAS DE TRABALHADORES CONTRATADOS VS GÊNERO	42
GRÁFICO 43 – EVOLUÇÃO DO ÍNDICE DE ROTAÇÃO	43
GRÁFICO 44 – EVOLUÇÃO DO EFETIVO DE ENTRADAS VS SAÍDAS	43
GRÁFICO 45 – EVOLUÇÃO DA TAXA DE REPOSIÇÃO	43
GRÁFICO 46 – EVOLUÇÃO DO <i>TURNOVER</i>	43
GRÁFICO 47 – TAXA DE ADMISSÕES	44
GRÁFICO 48 – TAXA DE SAÍDAS	44
GRÁFICO 49 – EFETIVOS MILITARES EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES	45
GRÁFICO 50 – TAXA DE PROMOÇÕES	50
GRÁFICO 51 – TAXA DE PROGRESSÕES	50
GRÁFICO 52 – VARIAÇÃO ANUAL RELATIVA VS MODALIDADE DE TRABALHO	51
GRÁFICO 53 – AUSÊNCIAS AO TRABALHO POR VS GRUPO/CARGO/CARREIRA	54
GRÁFICO 54 – VARIAÇÃO ANUAL EM PP DO ABSENTISMO POR GRUPO PROFISSIONAL	54
GRÁFICO 55 – TAXA DE ABSENTISMO	54
GRÁFICO 56 – ESTRUTURA REMUNERATÓRIA (PIRÂMIDE REMUNERATÓRIA)	59
GRÁFICO 57 – LEQUE SALARIAL ILÍQUIDO	60
GRÁFICO 58 – REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA ANUAL	60
GRÁFICO 59 – DISTRIBUIÇÃO RELATIVA DOS ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL	60
GRÁFICO 60 – TAXA DE ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS	62
GRÁFICO 61 – TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES NO LOCAL DE TRABALHO	68
GRÁFICO 62 – TAXA DE INCIDÊNCIA DE DOENÇAS PROFISSIONAIS	69
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 GÊNERO, EM 31 DE DEZEMBRO	24
QUADRO 2 – CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E GÊNERO, EM 31 DE DEZEMBRO	34
QUADRO 3 – CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÊNERO, EM 31 DE DEZEMBRO	36
QUADRO 4 – CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÊNERO, EM 31 DE DEZEMBRO	37
QUADRO 5 – CONTAGEM DE TRABALHADORES ESTRANGEIROS POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A NACIONALIDADE E GÊNERO, EM 31 DE DEZEMBRO	39

QUADRO 6 – CONTAGEM DE TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO, EM 31 DE DEZEMBRO	39	QUADRO 21 – SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS (QUADRO 18.1 DGAEP)	61
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	40	QUADRO 22 – ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS (QUADRO 18.2 DGAEP)	62
QUADRO 8 – CONTAGEM DAS SAÍDAS DE TRABALHADORES NOMEADOS OU EM COMISSÃO DE SERVIÇO, POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O MOTIVO DE SAÍDA E GÉNERO	41	QUADRO 23 – ENCARGOS COM BENEFÍCIOS DE APOIO SOCIAL (QUADRO 18.3 DGAEP)	62
QUADRO 9 – CONTAGEM DAS SAÍDAS DE TRABALHADORES CONTRATADOS, POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O MOTIVO DE SAÍDA E GÉNERO	42	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 10 – MPM GNR 2023	45	QUADRO 25 – NÚMERO DE CASOS DE INCAPACIDADE DECLARADOS DURANTE O ANO, RELATIVAMENTE AOS TRABALHADORES VÍTIMAS DE ACIDENTE DE TRABALHO (QUADRO 20 DGAEP)	69
QUADRO 11 – PT PREVISTOS E NÃO OCUPADOS POR CARREIRAS DO MPC GNR 2023 (QUADRO 10 DGAEP)	47	QUADRO 26 – NÚMERO E ENCARGOS DAS ATIVIDADES DE MEDICINA NO TRABALHO OCORRIDAS DURANTE O ANO (QUADRO 22 DA DGAEP)	69
QUADRO 12 – MUDANÇAS DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL (QUADRO 11 DGAEP)	49	QUADRO 27 – CUSTOS COM A PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS DURANTE O ANO (QUADRO 26 DA DGAEP)	69
QUADRO 13 – MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO VS GÉNERO (QUADRO 12 DGAEP)	51	QUADRO 28 – CONTAGEM RELATIVA A PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DURANTE O ANO, POR TIPO DE AÇÃO, SEGUNDO A DURAÇÃO (QUADRO 27 DGAEP)	76
QUADRO 14 – 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 29 – NÚMERO DE PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL (QUADRO 28 DGAEP)	76
QUADRO 15 – CONTAGEM DOS DIAS DE AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO, POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O MOTIVO DE AUSÊNCIA E GÉNERO	53	QUADRO 30 – NÚMERO DE HORAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL (QUADRO 29 DGAEP)	77
QUADRO 16 – NÚMERO MÉDIO DO ABSENTISMO POR DOENÇA VS GRUPO/CARGO/CARREIRA	53	QUADRO 31 – INDICADORES DE GESTÃO EFETIVOS	103
QUADRO 17 – CONTAGEM DOS TRABALHADORES EM GREVE DURANTE O ANO, POR ESCALÃO DE PNT E TEMPO DE PARALISAÇÃO	55	QUADRO 32 – INDICADORES DE ANÁLISE ANTIGUIDADE/IDADE ESTRUTURA HABILITACIONAL	104
QUADRO 18 – ESTRUTURA REMUNERATÓRIA VS GÉNERO (QUADRO 17-A DGAEP)	59	QUADRO 33 – INDICADORES DE ANÁLISE ADMISSÕES/SAÍDAS PROMOÇÕES ABSENTISMO ENCARGOS	105
QUADRO 19 – REMUNERAÇÕES MÁXIMAS E MÍNIMAS (QUADRO 17-B DGAEP)	60	QUADRO 34 – INDICADORES DE GESTÃO FORMAÇÃO SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE DISCIPLINA	106
QUADRO 20 – TOTAL DOS ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL (QUADRO 18 DGAEP)	61	QUADRO 35 – INDICADORES DE GESTÃO DIVERSOS DOMÍNIOS (CONTINUA)	107
		QUADRO 36 – ANÁLISE COMPARATIVA DOS EFETIVOS POR CARREIRA (2020/2023)	109



I. SUMÁRIO EXECUTIVO

Em Portugal, antecipou-se um estágio de regeneração do impacto provocado pela pandemia, após o anunciado fim da emergência de saúde pública global, associada à COVID-19.

Na Europa, a instabilidade significativa a diversos níveis tem-se vindo a intensificar, em resultado da manutenção do conflito na Ucrânia, ao qual se veio somar um conflito regional no Médio Oriente, com grande potencial de se observar um contágio a outros países vizinhos de Israel.

Um prolongamento ou o escalar dos conflitos poderá refletir-se numa intensificação das 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, conseqüentemente, em Portugal.

O ano de 2023 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 dos RH. Ao rescaldo da pandemia juntou-se a guerra na Ucrânia e no Médio Oriente e todas as variáveis e conseqüências que daí advieram.

Para muitas organizações, gerir as suas pessoas, atrair e reter talento tornou-se a mais difícil das missões.

Assim, o BS 2023 é apresentado num contexto marcado pela recuperação da economia portuguesa e pelos desafios e incerteza resultantes da manutenção dos conflitos.

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 a mensuração de factos passados, dever-se-á auxiliar a perceber a relação entre o organismo e a política socioeconómica, avaliar o desempenho e o desenvolvimento dos recursos humanos através de um conjunto de instrumentos e indicadores financeiros, humanos e sociais, e daqui contribuir para orientar a tomada de decisão.

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 2023, 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, 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 não institucionais.

Para além dos indicadores de 2023, disponibiliza-se, ainda, uma análise comparativa respeitante a anos anteriores, o que permite evidenciar, entre outras, 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 2023, dispendo de 23.626 trabalhadores, dos quais, 22.862 respeitantes ao seu efetivo militar e 764 ao efetivo civil.

De igual forma estão contabilizados 546 guardas-provisórios que frequentavam o CFG 2023, em regime de nomeação transitória por tempo determinado.

Em regime de prestação de serviços na modalidade de contrato de avença encontravam-se 28 trabalhadores e ao abrigo dos programas do IEF, nomeadamente, os Contratos Emprego Inserção (CEI) e os CEI +, foram integrados 57 trabalhadores, ao longo do ano de 2023, que para efeitos de contabilização do número de pessoas em exercício de funções na Guarda, não foram considerados.

Em 2023 regista-se um saldo negativo de -58 efetivos globais, assistindo-se assim, a uma interrupção da tendência de aumento do efetivo, observada em 2021 e 2022. A GNR sofreu uma diminuição do seu efetivo, fruto em particular, do decréscimo substancial das novas entradas em quantitativo inferior ao das saídas efetivadas.

A análise e avaliação dos dados facultados por este instrumento de gestão permitem uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos da Guarda, por forma a contribuir para a consolidação do seu

capital humano, o aumento da sua tecnicidade, o desenvolvimento das competências, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, mas sem nunca abandonar as suas diversas especificidades, fatores essenciais para o aumento da eficácia, eficiência e qualidade do serviço prestado aos cidadãos.

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

A Guarda é 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 primórdios dos balanços sociais foram evoluindo e incorporando ao longo da evolução do mundo laboral a atenção aos 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. Razão pela qual, os aspetos sociais envolvidos nas decisões organizacionais são um reconhecimento implícito da sua importância e impacto na sociedade que a rodeia.

Ao nível dos recursos humanos, a responsabilidade social da organização integra cuidados sociais nos objetivos organizacionais, 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 ainda 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. 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.

É assim fornecido 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.

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 quadriénio (2020/2023).

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 2023 encontra-se assim, estruturado da seguinte forma:

Relatório BS 2023	Nota prévia
	Capítulo I: Sumário executivo
	Capítulo II: Introdução
	Capítulo III: Caracterização da GNR
	Capítulo IV: Análise evolutiva dos RH (1997/2022)
	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 2023

Desta forma, o presente relatório do BS 2023 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, e pelo Decreto Regulamentar n.º 4/2023, de 21 de novembro, conjugado com a alínea d) do artigo 23.º do Despacho n.º 1.292/2020, do Exmo. Comandante-geral, de 13 de janeiro, alterado pelo Despacho n.º 12.447/2022, de 17 de outubro, compete à DPONRH do 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, pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022 de 16 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 26-B/2023, de 18 de abril e Decreto-Lei n.º 108/2023, de 22 de novembro - Aprova o sistema remuneratório dos militares da GNR.
- Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de março – Aprova o EMGNR.
- O Decreto-Lei n.º 113/2018 de 18 de dezembro cria, aditando às unidades especializadas existentes na GNR, a UEPS, definindo a sua missão e âmbito territorial.
- Portaria n.º 362/2023, de 15 de novembro, procede à terceira alteração à Portaria n.º 1450/2008, de 16 de dezembro, com a redação introduzida pela Declaração de Retificação n.º 14/2009, de 4 de fevereiro, pela Portaria n.º 20/2010, de 11 de janeiro, e pela Portaria n.º 221/2020, de 21 de setembro, que estabelece a organização interna das unidades territoriais, especializadas, de representação e de intervenção e reserva da Guarda Nacional Republicana.
- Decreto Regulamentar n.º 4/2023, de 21 de novembro, adapta a estrutura orgânica da Guarda Nacional Republicana às novas atribuições transferidas no âmbito do processo de reestruturação do sistema português de controlo de fronteiras. e procede à segunda alteração ao Decreto Regulamentar n.º 19/2008, de 27 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 7/2021, de 18

de janeiro, que estabelece o número, as competências, a estrutura interna e o posto correspondente à chefia dos serviços diretamente dependentes do comandante-geral e dos serviços dos órgãos superiores de comando e direção da Guarda Nacional Republicana.

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 37/2002, de 28 de fevereiro - Regista a adoção, pelos agentes da GNR e da PSP, 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 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 LBGECM, 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 (RMMMMCFA), 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 (1997/2022)

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 2015 e 2020, foi retomada a tendência de diminuição sistemática (-1.065), atingindo o valor de 22.353. No ano de 2022 observa-se a manutenção de um incremento, traduzindo-se num saldo positivo (554), atingindo o valor de 23.684, quando comparado com o exercício anterior.

Nesta análise temporal ocorreu uma diminuição de -1.992 efetivos, cerca de -7,76%.

A relação entre os polos máximo e mínimo do horizonte temporal, verificada entre 2000 e 2020, é de **-4.413 efetivos**.



Gráfico 1 – Efetivos globais (1997/2022)

O número de **efetivos globais**, no período compreendido entre 2010-2013, diminuiu **-7,42%**, ao que corresponde uma **taxa média anual de -2,53%**.

No **Triénio 2013-2015** observou-se um **acréscimo de 4,55%** do número de efetivos (1020), tendo este incremento, no entanto, sido anulado pela perda sistemática (-978) observada entre 2016 a 2020, ao que corresponde uma **taxa média anual de -0,92%**.

No **Triénio 2020-2022** observou-se um **aumento de 5,95%**, mantendo-se uma inversão do decréscimo observado nos anteriores exercícios em referência (2016-2020), materializada, designadamente, pelos procedimentos concursais de ingresso, de acordo com os movimentos de entrada de recursos humanos verificados.

Ainda assim, no período em análise (2010-2022) constata-se uma **taxa de variação média anual de -0,15%**.

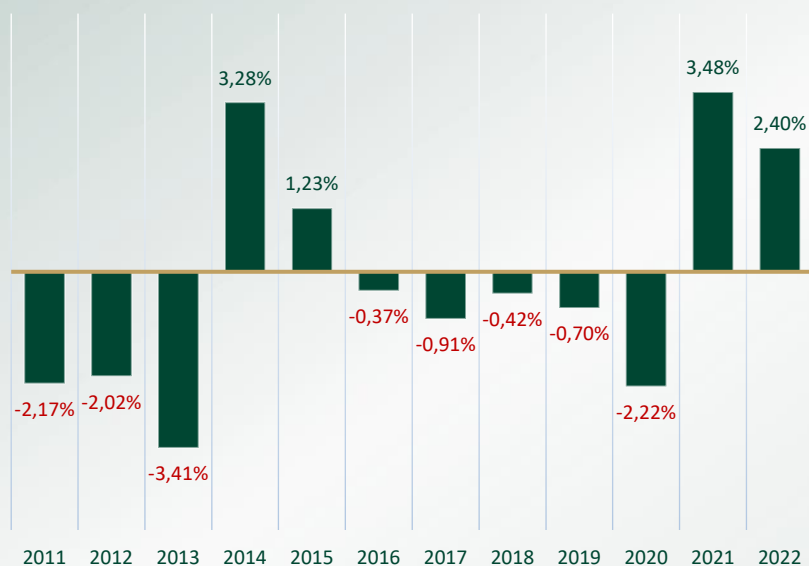


Gráfico 2 – Taxa de variação anual do efetivo global



2. Efetivos militares

Nesta dimensão, no período compreendido entre 2010-2013, observou-se uma variação de **-7,10%**, ao que corresponde uma **taxa média anual de -2,42%**.

No **tríenio 2013-2015** observou-se um **acréscimo de 5,17%** do número de efetivos (1114), tendo este incremento, no entanto, sido anulado pela perda sistemática (-1055) observada entre 2016 a 2020, ao que corresponde uma **taxa média anual de -1,01%**, atingindo um total de 21.553 efetivos.

No **tríenio 2020-2022** observou-se um **acréscimo de 6,13%**, mantendo-se uma inversão do decréscimo observado nos anteriores exercícios em referência (2016-2020), materializada, designadamente, pelos procedimentos concursais de ingresso, de acordo com os movimentos de entrada de recursos humanos verificados, traduzindo-se num aumento de 1321, atingindo o valor nominal de **22.874 efetivos militares**.

Na análise temporal **1997-2022** ocorreu uma **diminuição de -2.417 efetivos**, que corresponde a uma **variação negativa de -9,56%**, e a relação entre os polos máximo (2000) e mínimo (2020) é de **-4.351** efetivos.

Ainda assim, no período em análise (**2010-2022**) constata-se uma **taxa de variação média anual de -0,10%**.

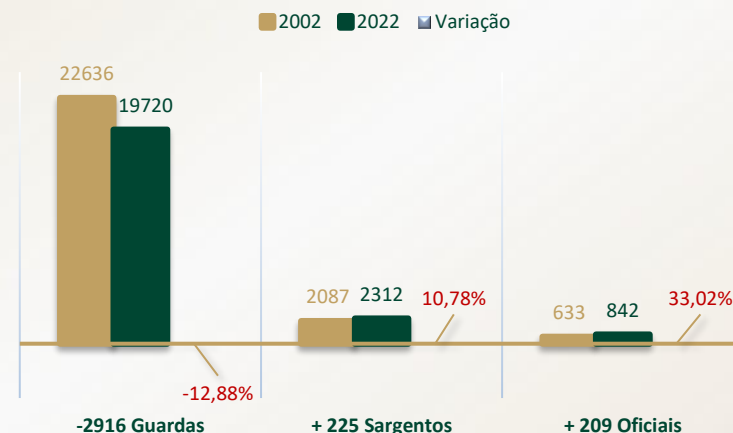


Gráfico 3 – Variação do efetivo militar por categoria (2002/2022)

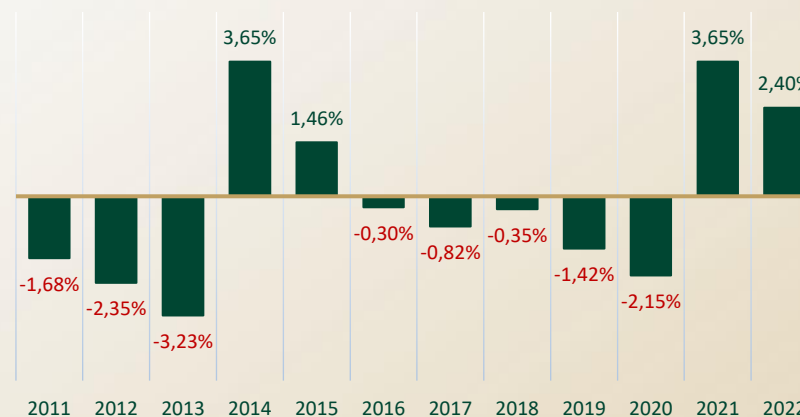


Gráfico 4 – Taxa de variação anual do efetivo militar

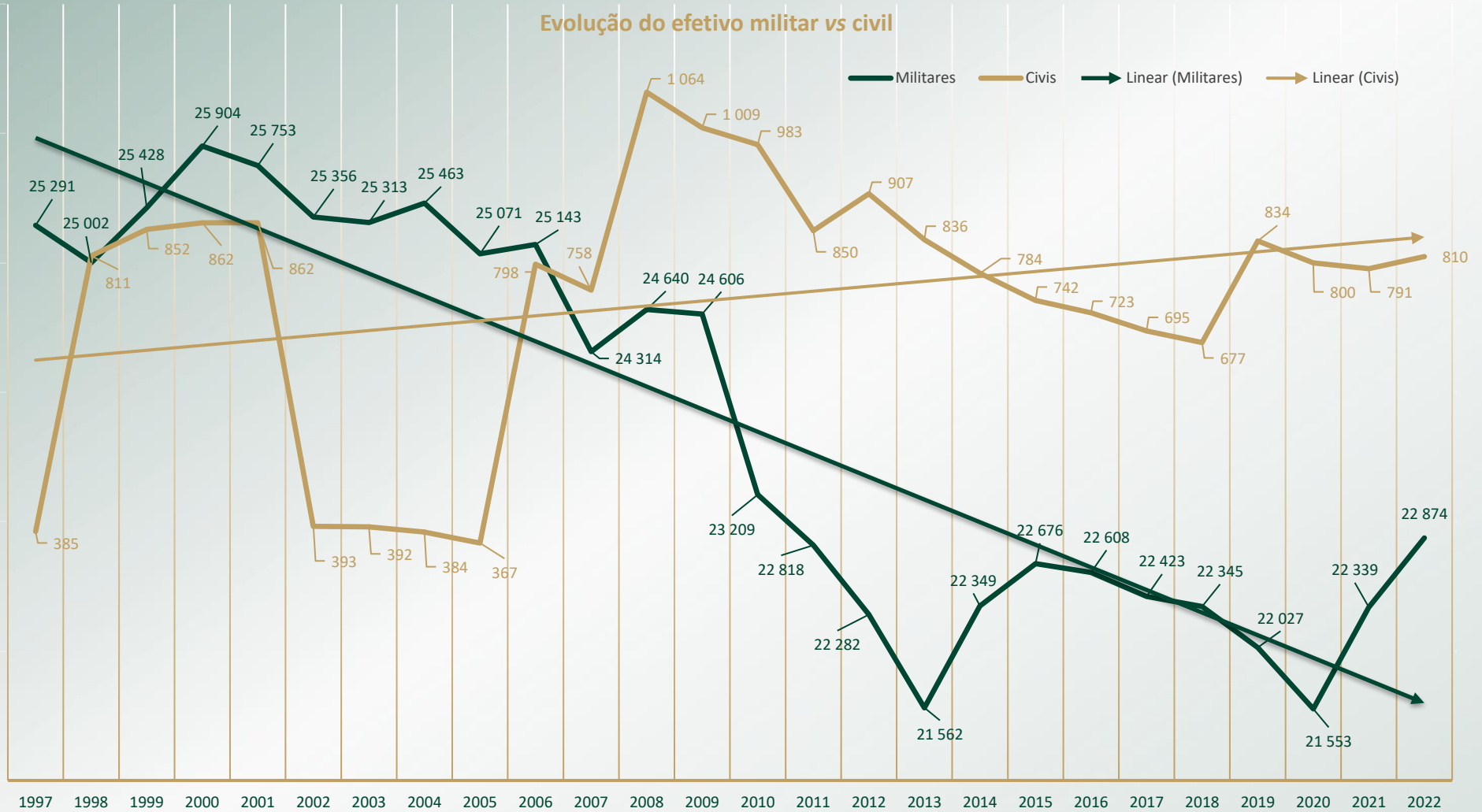


Gráfico 5 – Evolução do efetivo militar vs civil (1997/2022)

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 efetivos civis.

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.

No ano de 2019 assiste-se a um incremento no número total de efetivos (+157), quando comparado com o exercício anterior, atingindo o valor de 834.

No triénio 2019-2021 observou-se uma **variação negativa de -5,16%** (-43), e em **2022 uma variação positiva de 2,40%** (19), atingindo o valor nominal de **810 efetivos civis**.

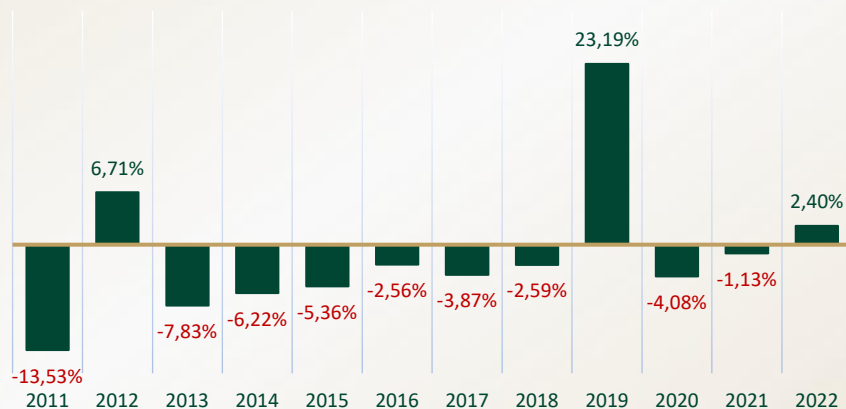


Gráfico 6 – Taxa de variação anual do efetivo militar

Entre **1997 e 2022 ocorreu um incremento de 425 efetivos civis**, que se traduz num **aumento de 110,39%**, 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 **-25,36%**.

Em 2020 e 2021 verificou-se um retorno à variação negativa, interrompendo o crescimento observado no exercício de 2019.

Em 2022, constata-se uma perda acumulada de **-173 efetivos** no período 2010-2022, a que corresponde uma **variação média anual negativa de -1,24%**.

Como corolário da análise que vem sido explanada, verifica-se que em 2022 regista-se um saldo positivo de 554 efetivos globais, que resulta do incremento de 535 efetivos militares e 19 efetivos civis, assistindo-se assim, à manutenção da inversão da tendência de diminuição gradual do efetivo verificada no último quinquénio (2016/2020).

No hiato de tempo em análise (1997/2022) releva-se que os **efetivos globais e os efetivos militares mantêm, ainda, tendência negativa, com variações de -7,76% e -9,56%, respetivamente, contrastando com os efetivos civis, onde se observou um incremento de 110,39%**.

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	Σ
	M	F	M	F	M	F			
Assistente operacional			27	170			27	170	197
Assistente técnico			15	64			15	64	79
Docente			1	8			1	8	9
Enfermeiro				2				2	2
Forças Armadas - Oficiais	4						4		4
Informática			2	1			2	1	3
Médico			3	8			3	8	11
Militares - Oficiais	747	91					747	91	838
Militares - Sargentos	2119	173					2119	173	2292
Militares - Guardas	17555	1627			486	60	18041	1687	19728
Outro pessoal de segurança	391	24					391	24	415
TSDT			1	5			1	5	6
Técnico superior			7	35			7	35	42
Total	20816	1915	56	293	486	60	21358	2268	23626
Total por vínculo e género	22731		349		546		23626		23626
	96,21%		1,48%		2,31%		100,00%		

Prestações de Serviços	M	F	Total
Avença	19	9	28
Total	19	9	28

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

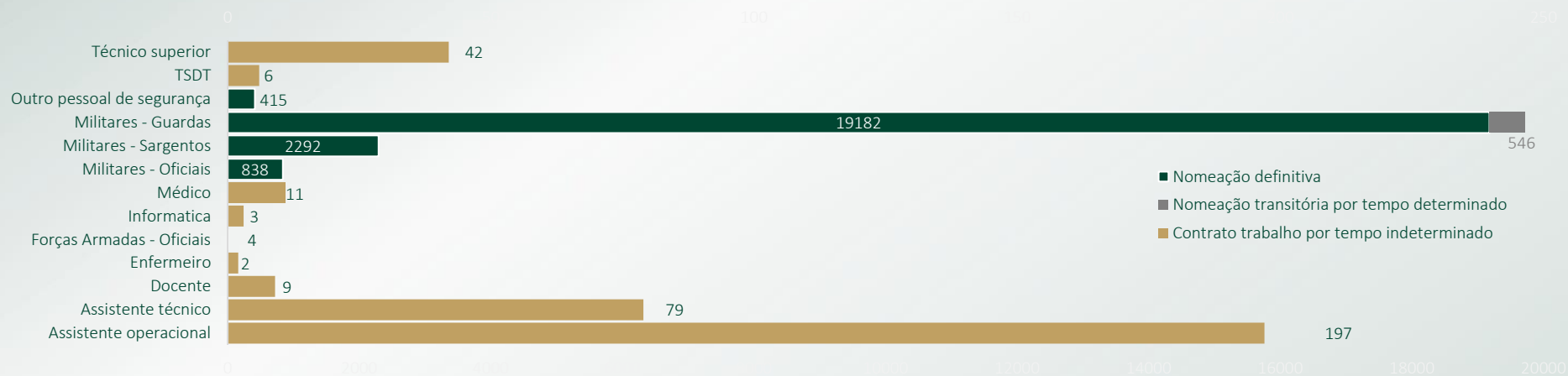


Gráfico 7 – Representação da distribuição dos efetivos segundo a relação jurídica de emprego

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 LBGECM.

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 **23.626** efetivos em funções na Guarda, a 31 de dezembro de 2023, verifica-se que cerca de 96,21% (22.731) encontravam-se em regime de nomeação definitiva, 2,31% (546) encontravam-se em regime de nomeação transitória por tempo determinado onde se incluem os guardas-provisórios que frequentam o CFG 2023 e 1,48% (349) 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 28 trabalhadores, que se dividiam em grupo/cargo/carreira: médica, técnico superior e TSdT.

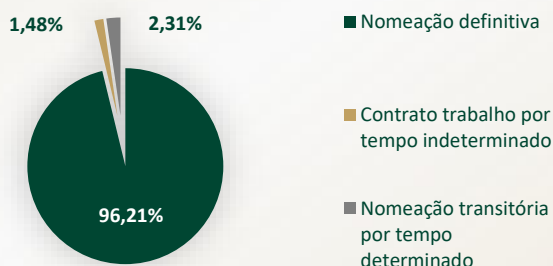


Gráfico 8 – Distribuição relativa de acordo com o vínculo jurídico

Constatou-se que a nomeação definitiva apresentou um incremento de 288 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 326 efetivos.

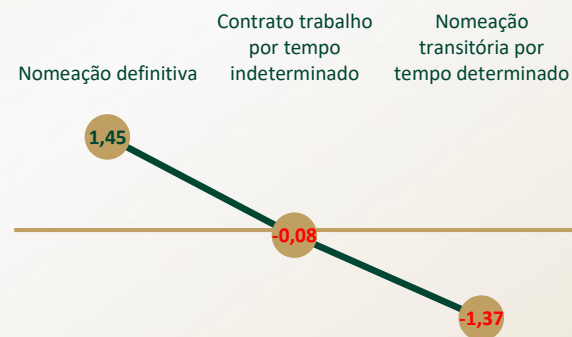


Gráfico 9 – Variação anual da distribuição relativa em pp de acordo com o vínculo jurídico

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 2023, 96,77% (22.862), sendo a categoria de «guardas» a mais representativa, com 86,29% (19.728) do total de militares, e 3,23% (764) 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 1,76% (415), seguida dos «assistentes operacionais» com 0,83% (197).

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 2023, de cerca de -0,05 pp em comparação com o exercício anterior.**

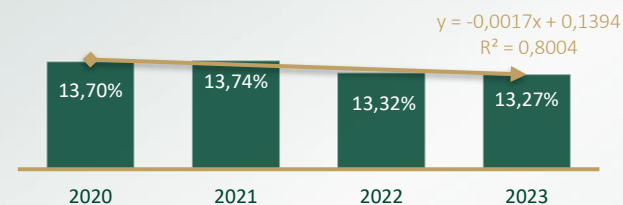


Gráfico 10 – Taxa de enquadramento (2020/2023)

A redução da taxa pode ser explicada pelo decréscimo de **-12 efetivos militares (+4 oficiais, -4 oficiais das forças armadas, -20 sargentos e +8 guardas)**, e pelo decréscimo de **-46 efetivos civis** ao efetivo global (**-26 guardas-florestais, -14 assistentes operacionais, -3 assistentes técnicos, -2 técnicos superiores, -1 informático, -1 TSDT e +1 enfermeiro**), que totalizam uma diminuição de **-58 efetivos globais**, que se traduz numa **taxa de enquadramento de 13,27%**.

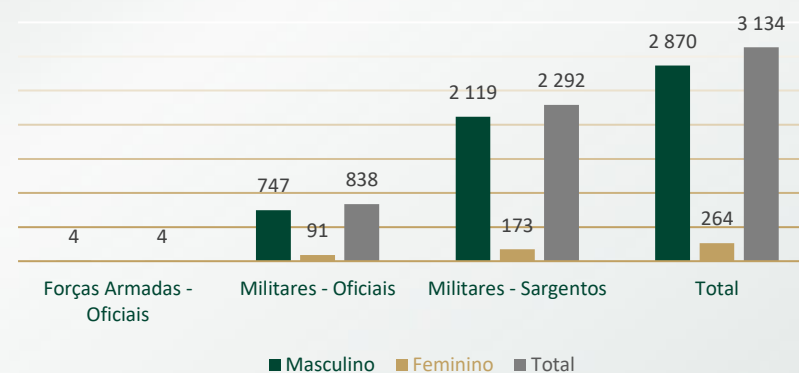


Gráfico 11 – Efetivos que exercem funções de comando, de direção ou de chefia

A **taxa de feminização do efetivo que exerce funções de comando, de direção ou de chefia**, apresenta um aumento de **0,06 pp** em relação ao ano anterior, **mantendo uma tendência positiva no quadriénio.**

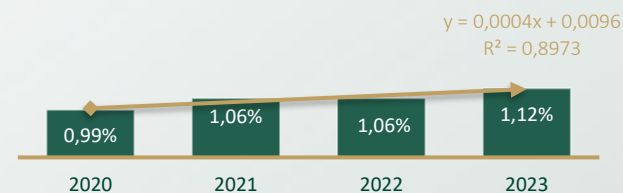


Gráfico 12 – Taxa de feminização do efetivo que exerce funções de comando, de direção ou de chefia

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», «assistente técnico», «informática», «outro pessoal de segurança», «TSDT» e «técnico superior».

No grupo profissional «docente» e «médico» o número de efetivos mantém-se inalterado, observando-se um acréscimo no grupo profissional «enfermeiro», assistindo-se a um decréscimo do número de civis, com **-46 efetivos civis** em relação ao período homólogo, cerca de **-5,68%**, num **total de 764 efetivos civis**.

Destacam-se três grandes grupos profissionais, «outro pessoal de segurança», «assistente operacional» e «assistente técnico», que agrupam no seu conjunto **90,45%** dos efetivos civis. Destes três, o maior é o grupo de «outro pessoal de segurança», que conta com **54,32%** do total dos efetivos civis, seguindo-se o «assistente operacional», com **25,79%**.

Globalmente, a GNR tem nas suas fileiras 842 oficiais, 2.292 sargentos e 19.728 guardas, totalizando **22.862 militares**.

Obtém-se, por isso, uma relação oficial/sargentos/guardas de 1/2,72/23,43 e uma relação sargento/guardas de 1/8,61.

Destacam-se dois grandes grupos profissionais: «militares – guardas» e «militares – sargentos», que agrupam no seu conjunto **96,32%** dos efetivos militares.

Destes dois, o maior é o grupo de «militares – guardas», que conta com **86,29%** do total de efetivos, seguindo-se os «militares – sargentos», com **10,03%**.

Regista-se ainda um acréscimo de **8** militares no grupo «militares – guardas» e **4** no grupo «militares – oficiais».

Regista-se um decréscimo de **-20** efetivos no grupo «militares – sargentos» e de **-4** no grupo «forças armadas – oficiais», que no seu todo refletem um decréscimo de **-12 efetivos militares** em relação ao ano anterior, que se traduz numa **variação negativa de -0,05% efetivos militares**, em relação ao ano de 2022.

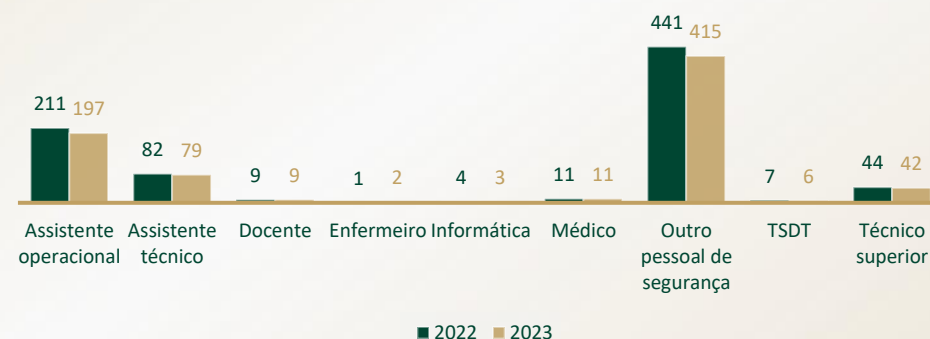


Gráfico 13 – Evolução do efetivo civil por grupo profissional (2022/2023)

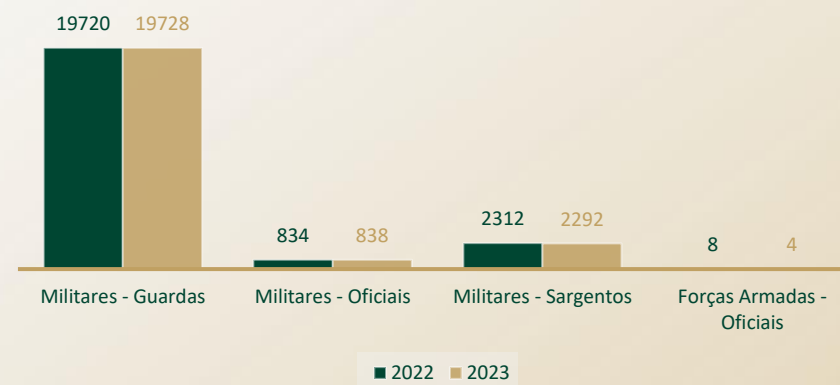


Gráfico 14 – Evolução do efetivo militar por grupo profissional (2022/2023)

Da análise por grupo profissional, assiste-se a uma variação absoluta anual negativa do número de militares nos grupos «forças armadas – oficiais» e «militares – sargentos», que no seu todo refletem a perda de **-24 efetivos militares**.

No que respeita ao efetivo civil, é nos grupos «assistente operacional», «assistente técnico», «informática», «outro pessoal de segurança», «TSDT» e «técnico superior», que no seu todo, soma uma perda total de **-47 efetivos civis**.

Quanto aos grupos profissionais que apresentaram uma variação absoluta anual positiva, observa-se que os «militares – oficiais» e «militares – guardas» obtiveram um **incremento total de 12 efetivos militares** e, nos civis, apenas o grupo «enfermeiro» apresentou um aumento de **1 efetivo**.

Assim, conclui-se que, em relação às entradas e saídas ocorridas em 2023, existiu um **decréscimo de -58 efetivos**, uma **variação de -0,25% do efetivo global**, em relação ao ano de 2022.

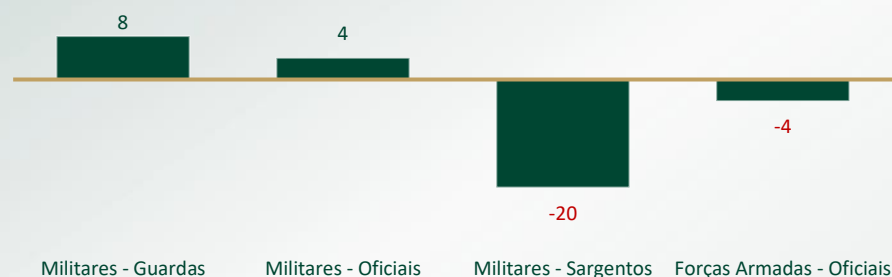


Gráfico 15 – Variação anual absoluta do efetivo militar por grupo profissional (2022/2023)

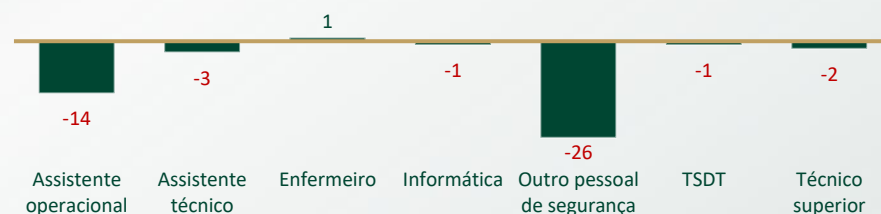


Gráfico 16 – Variação anual absoluta do efetivo civil por grupo profissional (2022/2023)

3. Efetivos segundo a estrutura orgânica

A Portaria n.º 362/2023, de 15 de novembro, procedeu à terceira alteração da Portaria n.º 1450/2008, de 16 de dezembro, com a redação introduzida pela Declaração de Retificação n.º 14/2009, de 4 de fevereiro, pela Portaria n.º 20/2010, de 11 de janeiro, e pela Portaria n.º 221/2020, de 21 de setembro, que estabelece a organização interna das unidades territoriais, especializadas, de representação e de intervenção e reserva da GNR.

O Decreto Regulamentar n.º 4/2023, de 21 de novembro, adaptou a estrutura orgânica da GNR às novas atribuições transferidas no âmbito do processo de reestruturação do sistema português de controlo de fronteiras e procedeu à segunda alteração ao Decreto Regulamentar n.º 19/2008, de 27 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 7/2021, de 18 de janeiro, que estabelece o número, as competências, a estrutura interna e o posto correspondente à chefia dos serviços diretamente dependentes do comandante-geral e dos serviços dos órgãos superiores de comando e direção da GNR.

Os **23.626 efetivos** (22.862 militares e 764 civis) em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2023, encontravam-se distribuídos pela estrutura orgânica da Guarda, de acordo com a representação gráfica.

Através do Despacho n.º 58/23-OG, de 23 de janeiro, a Subunidade da GNR da Charneca da Caparica, de escalão posto, passou a integrar o escalão SDTer, pelo que o PTer da Charneca da Caparica passou a SDTer Territorial da Charneca da Caparica.

O Despacho n.º 138/23-OG, de 15 de março de 2023, aditou ao Despacho n.º 56/09-OG, de 30 de dezembro, que estabelece a missão e articulação da UCC, o Quadro Orgânico de Referência da (sub)estrutura da IC.

O Despacho n.º 247/23-OG, de 07 de agosto, fixou o QOR da UEPS.

O Despacho n.º 76/23, de 17 de outubro, alterou o cargo de Comandante de DTer das Subunidades operacionais passando a ser, preferencialmente, desempenhado por Oficial Superior com o posto de Major.

O Despacho n.º 9/24-OG, de 27 de janeiro de 2024, fixou o QOR da UAF.

Verifica-se que o **CTer do Porto é a unidade com maior efetivo militar**, 1.631 militares, e o CTer de Vila Real apresenta o maior efetivo civil, 61 civis.

Para o efeito não foram contabilizados 546 guardas-provisórios que se encontravam a frequentar o CFG 2023 na EG.

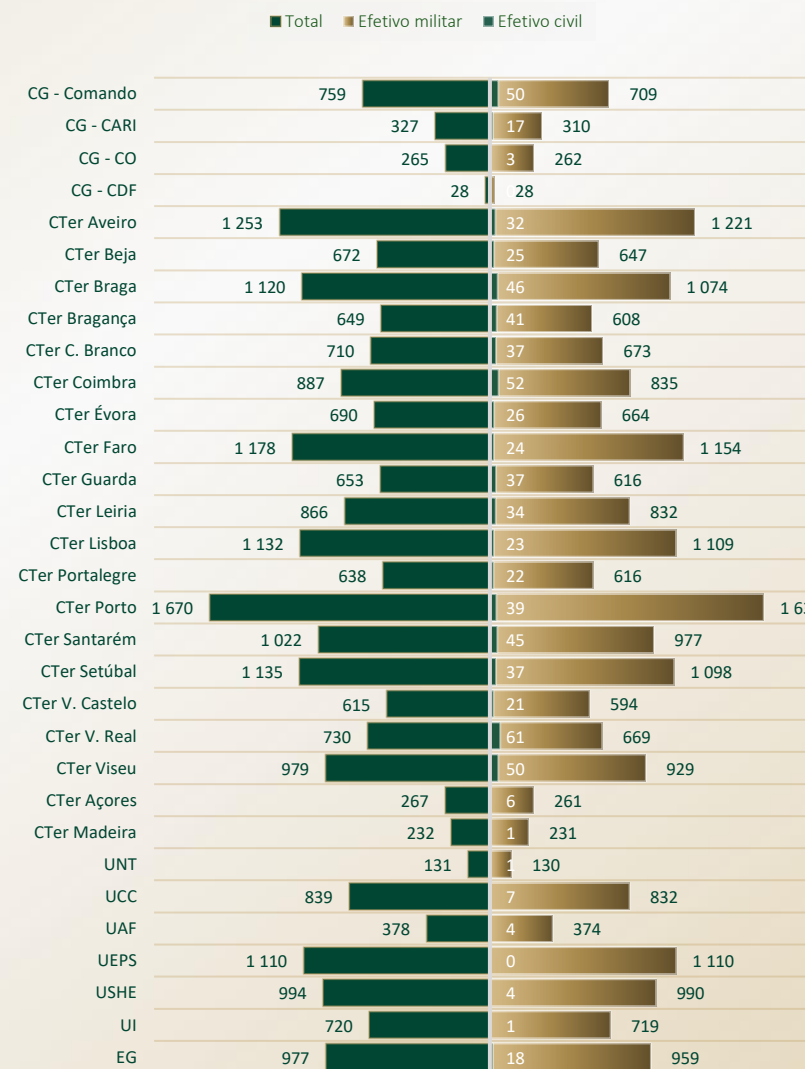


Gráfico 17 – Distribuição de efetivos pela estrutura orgânica

Na variação absoluta dos efetivos militares e civis, segundo a unidade orgânica, em comparação com o ano anterior, constatou-se, em relação ao **efetivo militar**, uma diminuição de **-12** no seu total, onde os aumentos mais expressivos registaram-se nos CTer do Porto (102), Aveiro (89) e Braga (70) e, as diminuições mais expressivas verificaram-se no CG-CARI (-20), seguido do CTer de Évora (-18), do CG- Comando (-17) e CG-CO (-17). A EG (-646 militares) pode ser explicada pelos CFG a decorrer.

Em relação ao **efetivo civil**, observou-se uma diminuição global de **-46** civis, onde o CTer da Guarda registou a maior perda de efetivo civil (-5), seguido dos CTer de Évora (-4), Leiria (-4) e Viseu (-4). No que respeita a aumentos do efetivo civil, apenas na EG (1) e no CTer de Vila Real (1) se observaram incrementos.

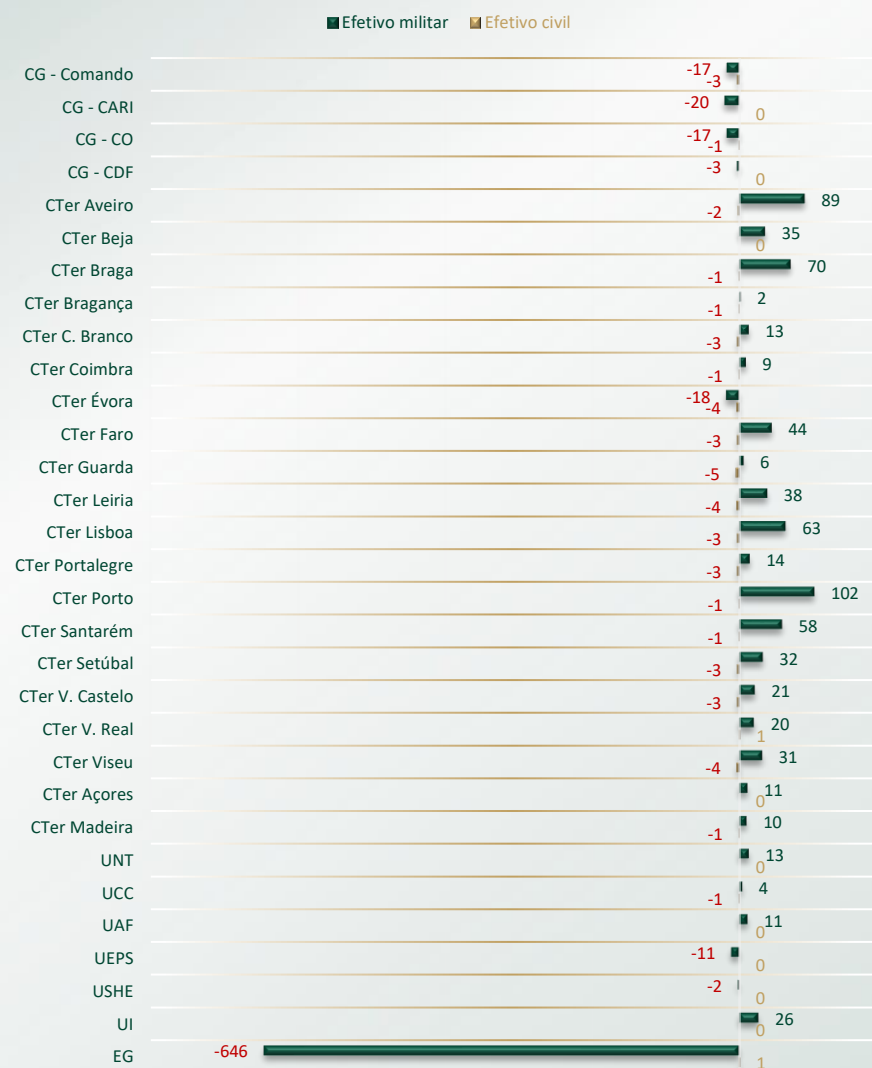


Gráfico 18 – Variação absoluta do efetivo pela estrutura orgânica (2022/2023)

Os **23.626** efetivos (21.358 do género masculino e 2.268 do género feminino) em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2023, 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 (90,40%), em contraste com o efetivo do género feminino (9,60%).

O **maior número de efetivo feminino** encontra-se no **CTer do Porto**, com um total de **170 militares e civis**. Por sua vez, também é no **CTer do Porto** que se observa o **maior efetivo masculino**, num total de **1.500 militares e civis**.

O **CG-CDF é o que tem menor representatividade**, em termos absolutos, do **género feminino (5)** e do **género masculino (23)**.

Para o efeito, não foram contabilizados 486 guardas-provisórios (efetivo masculino) e 60 guardas-provisórios (efetivo feminino), que se encontram a frequentar o CFG 2023 na EG.

Salienta-se ainda, e fora da estrutura orgânica da GNR, a publicação do Despacho n.º 7264/2023, de 30 de maio e 5 de junho, que determinou o quantitativo máximo de militares da GNR, por agrupamentos de postos, a afetar à estrutura orgânica da Polícia Judiciária Militar.

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 EMG NR, compete ao Exmo. Comandante-geral definir as funções e o regime de serviço para os militares na situação de reserva na efetividade de serviço.

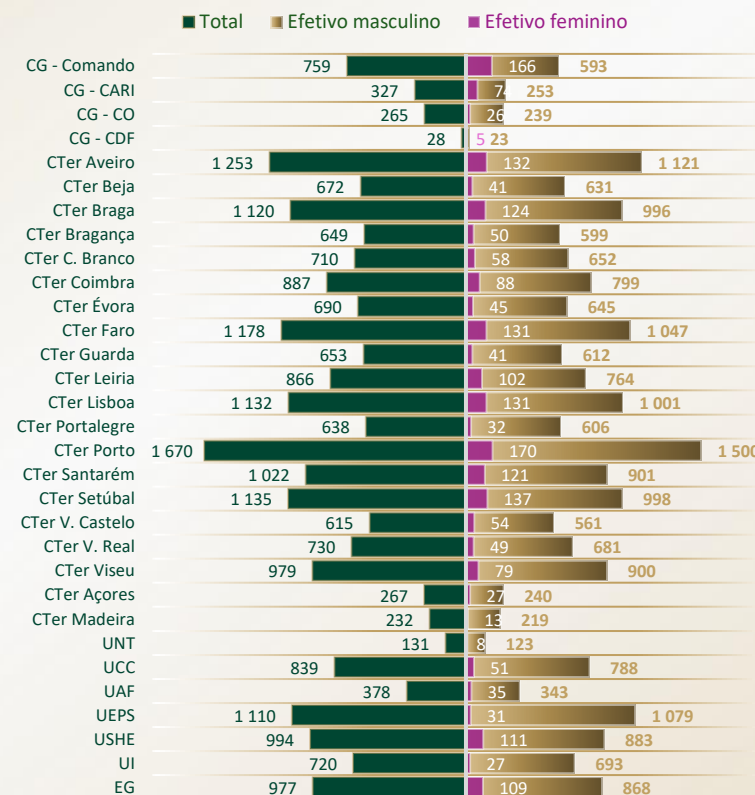


Gráfico 19 – Distribuição de efetivos pela estrutura orgânica de acordo com o género

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 2023 (22.862 militares), verifica-se que cerca de **0,30% (71 trabalhadores) encontra-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 na maioria das estruturas em que ocorreram alterações, onde se destacaram os CTer de Portalegre (-9) e de Bragança (-8), onde se verificaram as diminuições nominais mais significativas de efetivo, excetuando-se o CTer de Viseu, que obteve uma variação positiva (+1). No seu todo, verificou-se uma diminuição nominal total de **-77 efetivos na situação de reserva na efetividade de serviço.**



Gráfico 20 – Efetivos militares na reserva na efetividade de serviço por categoria, por unidade orgânica

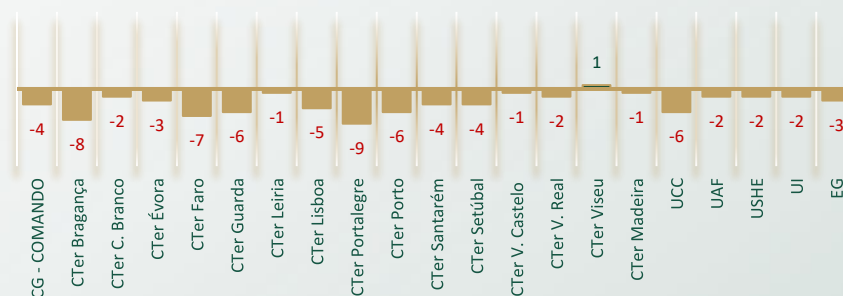


Gráfico 21 – Variação absoluta do efetivo militar na reserva na efetividade de serviço, por unidade orgânica

5. Efetivos por género

Dos **23.626** efetivos, 21.358 são homens (90,40%) e 2.268 são mulheres (9,60%).

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 FSS 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 91 mulheres da categoria de oficiais, 2 desempenham cargos de direção em UON, 14 desempenham cargos de chefia em UOF e no CEM do Estabelecimento de Ensino, 22 desempenham cargos de comando em estruturas de escalão destacamento, companhia, esquadrão ou subunidade equivalente, 6 desempenham cargos de comando/chefia no comando e estado maior das unidades territoriais/intervenção e 3 desempenham cargos de comando em estruturas de escalão SDTer. De entre as 173 mulheres da categoria de sargentos, 19 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 9,60% (2.268 mulheres) em 2023, o que se traduz numa relação homem/mulher, em 2023, de cerca de 9 (9,42) homens por cada mulher.

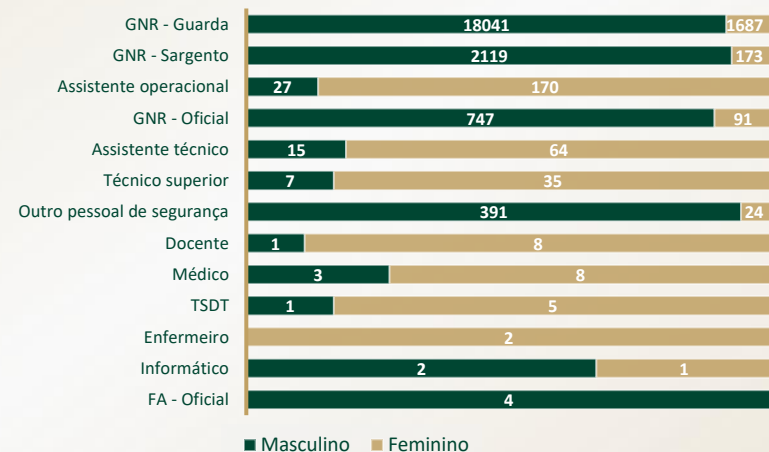


Gráfico 22 – Distribuição absoluta por carreira vs género

Esta realidade traduz-se numa **taxa de feminização de 9,60%**, que mantém uma tendência de crescimento, com um aumento de **+0,24 pp**. Este facto explica-se, principalmente, pelo recrutamento externo através do CO AM e do CFG, onde o género feminino veio a ocupar 4 e 80 lugares dos 27 e 790 disponíveis, respetivamente.

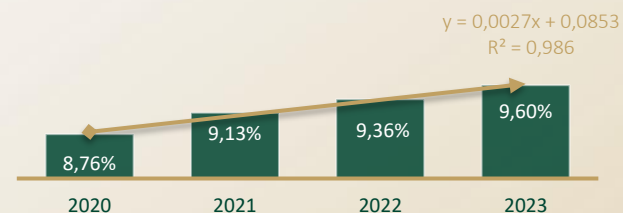


Gráfico 23 – Taxa de feminização

Grupo profissional	Escalaão etário														Totais		Σ	%								
	< 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54				55-59		60-64		65-69		Género	
	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	3	1	11	4	14	1	4		2		1		7	35		
Assistente técnico								2			4	4	7		9	4	19	4	19		1	6	15	64		
Assistente operacional									1		2	7	4	9	3	27	10	40	7	59	1	27	27	170		
Informático										1					1		1						2	1		
Docente													1		6				1			1	8			
Médico											1				1		1	3	1	3		1	3			
Enfermeiro															1		1						2			
TSDT														1	1		1		2			1	5			
F. A. - Oficial													1		2		1					4	4			
GNR - Oficial			16	3	125	16	136	20	160	27	154	18	74	3	53	4	25		4			747	91			
GNR - Sargento					32	3	137	20	250	37	402	52	703	47	563	14	30		2			2 119	173			
GNR - Guarda	82	6	1 431	177	2 087	266	1 922	250	2 670	333	3 531	386	3 935	205	2 295	64	78		9		1	18 041	1 687			
Outro pessoal de segurança			50	2	88	10	69	6			2		39	2	26	2	27		81	2	9	391	24			
Totais	88	6	1 497	182	2 332	295	2 264	296	3 082	398	4 093	471	4 761	285	2 949	142	176	67	108	88	14	38	21 358	2 268		
	0,4%	0,3%	7,0%	8,0%	10,9%	13,0%	10,6%	13,1%	14,4%	17,5%	19,2%	20,8%	22,3%	12,6%	13,8%	6,3%	0,8%	3,0%	0,5%	3,9%	0,1%	1,7%				
	0,37%		7,11%		11,12%		10,84%		14,73%		19,32%		21,36%		13,08%		1,03%		0,83%		0,22%		90,40%	9,60%		
																							23 626			

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

6. Efetivos por escalaão etário

O escalaão etário mais representativo situou-se, em 2023, no escalaão «45-49», representando 21,36% do efetivo global, seguido do escalaão «40-44» (19,32%). Comparativamente ao ano de 2022 verificou-se uma variação positiva acumulada em 2,92 pp nos escalaões «20-29», «45-49» e «65-69» anos, que resultou na perda relativa nos escalaões de «< 20 anos», «30-44», «50-59».

É igualmente na faixa etária dos 35-39 e 40-44 anos que se concentra a grande maioria dos efetivos femininos, com cerca de 38,32% do total de mulheres. Já no que respeita aos efetivos do sexo masculino, a maior concentração ocorre nos escalaões dos 40-44 anos e 45-49, com 41,46% do total de efetivos masculinos.

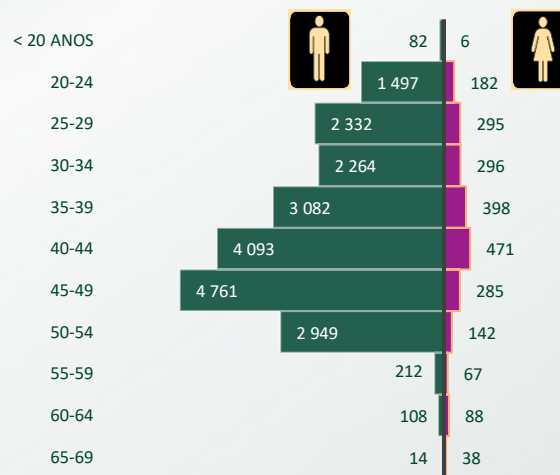


Gráfico 24 – Distribuição do efetivo por escalaão etário por género

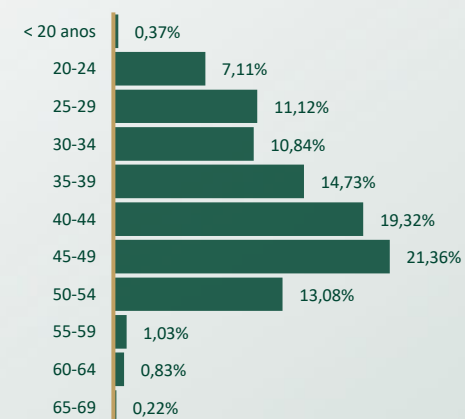


Gráfico 25 – Distribuição percentual do efetivo por escalaão etário

O **nível etário**, no ano em análise, é de **39,84 anos**, mantendo-se inalterado quando comparado com o ano anterior, e que pode ser revelador de questões mais profundas que carecem de atenção e ação estratégica, dado que se correlaciona, frequentemente, com variáveis associadas à renovação geracional e aos desafios de recrutamento.

O **leque etário** é de **3,63** e tem uma amplitude de 50 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (19 anos) e o mais velho (69 anos), observando-se uma diminuição de **-0,20** 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 2,08%**. Esta taxa mantém a tendência de descida dos exercícios anteriores, **tendo diminuído cerca de -0,13 pp**.

A **taxa de emprego jovem** no último quadriênio, que se traduz nos trabalhadores com menos de 30 anos, dividida pelo número total de trabalhadores, e que **aumentou em relação ao ano anterior (1,23 pp)**, cifra-se nos **18,60%**.

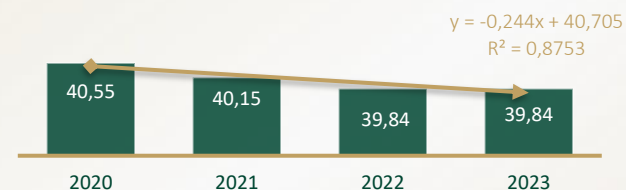


Gráfico 26 – Evolução do nível etário

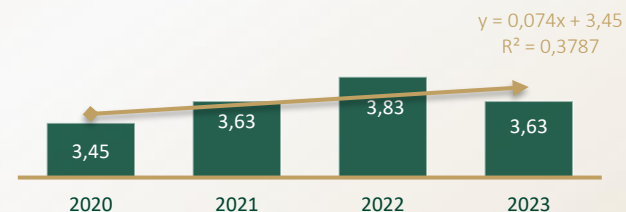


Gráfico 27 – Leque etário

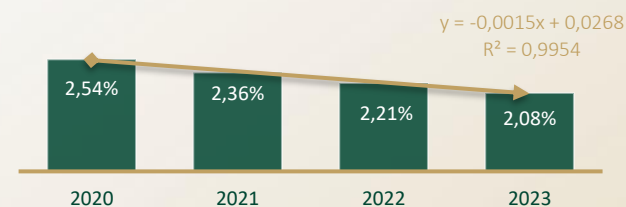


Gráfico 28 – Taxa de envelhecimento

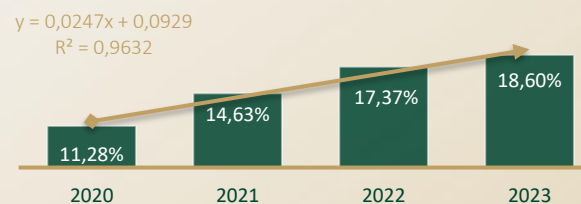


Gráfico 29 – Taxa de emprego jovem

Numa decomposição dos níveis etários pelos grupos profissionais, observa-se que apenas o grupo “GNR – guarda” conta com efetivos abaixo dos 20 anos de idade. O grupo profissional com a idade média mais elevada é o de «Médico» com 61,27 anos e os grupos profissionais com idade média mais baixa são o «GNR – oficial» e o «GNR – guarda» com as idades médias de 37,74 e 39,02 anos, respetivamente.

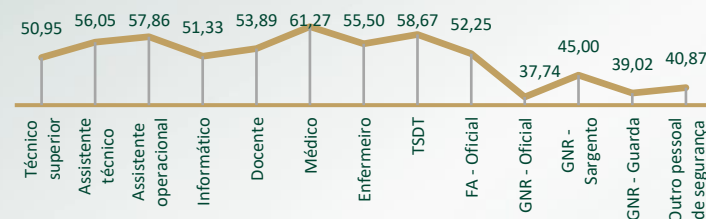


Gráfico 30 – Média (M) etária por grupo profissional

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	M	F												
Técnico superior		2			3	1	2			4			4	15			7			2		1			7	35	42	0,18%				
Assistente técnico	1		1	1	1	2			2			3	12	1	15			3	12			3		8	15	64	79	0,33%				
Assistente operacional	1	1	19	5	3	3								111			7					2	10	2	3	27	170	197	0,83%			
Informático					1									1										1		2	1	3	0,01%			
Docente										1	5						3									1	8	9	0,04%			
Médico		1				1											1			1		3			1	2	3	8	11	0,05%		
Enfermeiro		1																		1							2	2	0,01%			
TSDT														1						1		4					1	5	6	0,03%		
F. A. - Oficial	1					1														1						4	4	4	0,02%			
GNR - Oficial			107	16	65	12	115	9	150	34	91	12	124	12	77	4	51	4	32						747	91	838	3,55%				
GNR - Sargento			65	12	107	9	225	41	300	42	390	32	390	32	678	24	315	13	39						2 119	173	2 292	9,70%				
GNR - Guarda	2 575	358	1 621	197	1 657	173	2 379	314	2 876	300	2 944	181	2 605	100	1 297	64	87								18 041	1 687	19 728	83,50%				
Outro pessoal de segurança	125	10	52	4	30	4	5	1	50	2	16	1	5		108	2									391	24	415	1,76%				
Totais	2 703	373	1 865	239	1 916	202	2 756	412	3 281	499	3 511	263	3 382	156	1 675	108	269	16	21 358	2 268									23 626			
	12,66%	16,45%	8,73%	10,54%	8,97%	8,91%	12,90%	18,17%	15,36%	22,00%	16,44%	11,60%	15,83%	6,88%	7,84%	4,76%	1,26%	0,71%														

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 35 ou mais anos de serviço representam 8,75%, num total de 2.068 trabalhadores (1.093 militares e 165 civis), que permite perspetivar uma saída de efetivos, num curto espaço de tempo, para a reserva/reforma/aposentação.

Verifica-se que 13,02% dos trabalhadores apresentam registos de entrada na função pública há menos de 5 anos.

Podemos igualmente concluir que 44,30% dos trabalhadores detêm menos de 20 anos de prestação de serviço público.

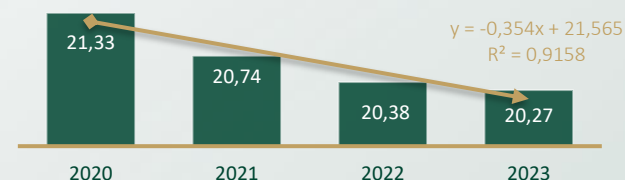


Gráfico 31 – Nível médio de antiguidade do efetivo global

O nível médio de antiguidade é de **20,27** anos, representando um **decréscimo de -0,11** anos, em relação a 2022. No que respeita ao género, é no nível «20-24» anos que se situa o maior número de trabalhadores do género feminino e é no nível «25-29» anos que se situa o maior número de trabalhadores do género masculino.

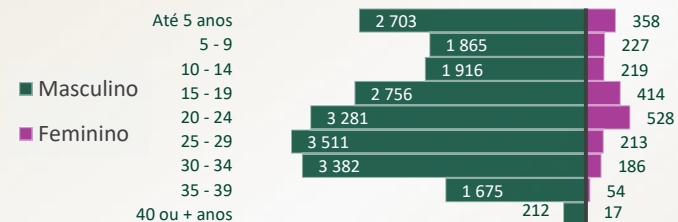


Gráfico 32 – Distribuição do efetivo por nível de antiguidade vs género

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	M	F					
Técnico superior																							42	0,18%			
Assistente técnico					1	2	1	4	1	5	9	51	1	1	2	1	3	6					15	64	79	0,33%	
Assistente operacional		2	9	76	7	46	5	37			6	9											27	170	197	0,83%	
Informático											1	1	1										2	1	3	0,01%	
Docente															1	6		2					1	8	9	0,04%	
Médico															3	8							3	8	11	0,05%	
Enfermeiro																2								2		2	0,01%
TSDT															1	5							1	5	6	0,03%	
F. A. - Oficial															3								4		4	0,02%	
GNR - Oficial									1		5		2		181	23	550	67	8	1			747	91	838	3,55%	
GNR - Sargento					2		261	9	124	3	1 398	91	7	2	277	56	49	12	1				2 119	173	2 292	9,70%	
GNR - Guarda			5		320	1	4 593	162	1 183	107	11 240	1 147	35	6	591	241	74	23					18 041	1 687	19 728	83,50%	
Outro pessoal de segurança			7		30		52		10	1	255	17		1	33	5	4						391	24	415	1,76%	
Totais	2		21	76	360	49	4 912	212	1 319	116	12 914	1 316	46	11	1 096	375	681	110	9	1			21 358	2 268			
	0,09%		0,10%	3,35%	1,69%	2,16%	23,00%	9,35%	6,18%	5,11%	60,46%	58,02%	0,22%	0,49%	5,13%	16,53%	3,19%	4,85%	0,04%	0,04%			90,40%	9,60%		23 626	
(a) ou equivalente	2		97		409		5 124		1 435		14 230		57		1 471		791		10								
	0,01%		0,41%		1,73%		21,69%		6,07%		60,23%		0,24%		6,23%		3,35%		0,04%								
Avenças													1		17	8	2						19	9		28	

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 (14.230; 60,23%), tendo registado um crescimento face a 2022 (2,36 pp), seguido do nível «9.º ano ou equivalente» (5.124; 21,69%) que tem vindo a sofrer um decréscimo gradual ao longo dos últimos anos. De realçar o aumento de 53 elementos com nível habilitacional superior.

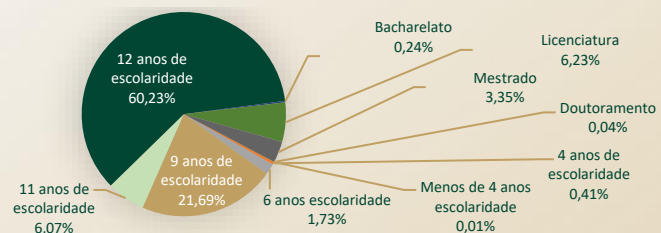


Gráfico 33 – Distribuição relativa do efetivo por nível habilitacional

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 34 – Efetivo por nível escolaridade vs género

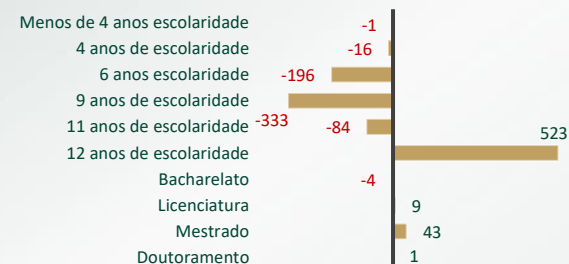


Gráfico 35 – Variação absoluta por nível de escolaridade

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 EMGMR.

Verifica-se que se mantém a tendência negativa embora se observe um aumento da taxa de habilitação superior, que se cifrou nos **9,86%**, registando um acréscimo face a 2022 (**0,23 pp**).

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.

Quanto à taxa de habilitação secundária verifica-se uma tendência de crescimento, que se mantém ao longo dos últimos exercícios, com uma variação de **2,01 pp** em relação ao ano anterior. Por sua vez, a taxa de habilitação básica mantém uma tendência de decréscimo com uma variação de **-2,25 pp** em relação ao ano anterior.

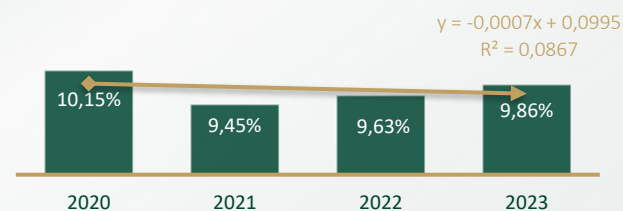


Gráfico 36 – Taxa de habilitação superior

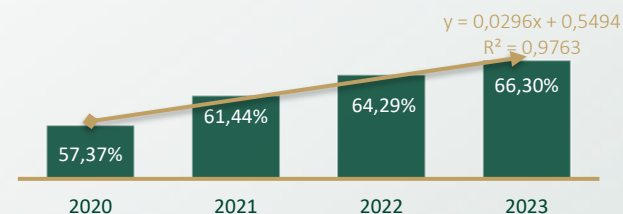


Gráfico 37 – Taxa de habilitação secundária

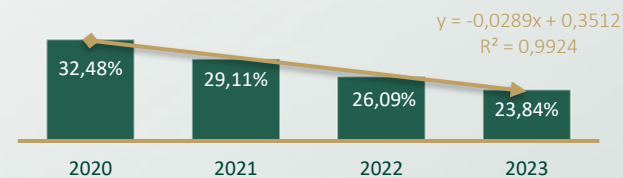


Gráfico 38 – Taxa de habilitação básica

10. Movimentos de pessoal

10.1 Entradas/regressos

Relativamente aos ingressos, salienta-se, durante o ano de 2023, a **admissão ou o regresso de 1.889 militares e civis ao efetivo da Guarda, 915 dos quais respeitantes a vigilantes florestais contratados no âmbito da operação floresta segura 2023.**

Na coluna «outras situações» inserem-se os 915 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 2023, no âmbito da vigilância e deteção.

Os 230 postos de vigia ativos, estiveram em funcionamento 24h/dia, durante os períodos compreendidos entre 05 de maio e 04 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		Género		Σ	%	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Técnico superior															3	0,16%	
Assistente técnico															3	0,16%	
Assistente operacional						1						812	103	812	104	916	48,49%
Informático																	
Docente																	
Médico													1		1		0,05%
Enfermeiro													1		1		0,05%
TSDT																	
F. A. - Oficial																	
GNR - Oficial	23	4						1	3	1		7		33	6	39	2,06%
GNR - Sargento	63	12							1			2	1	66	13	79	4,18%
GNR - Guarda	710	80						16	3			27	6	756	90	846	44,79%
Outro pessoal de segurança															1		0,05%
	796	96				1		16	7	1		849	118	1 668	221		
Totais	47,72%	43,44%				0,45%		0,96%	0,42%	0,45%		50,90%	53,39%			1 889	
														88,30%	11,70%		

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

Em outubro de 2023, 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 agosto de 2023, ingressaram na categoria sargentos e posto de 2.º Sargento, 48 militares das armas e dos serviços, que concluíram com aproveitamento o 41.º CFS. De igual modo, foram graduados em Furriel 75 militares, das armas e dos serviços, que frequentam o 2.º ano do 42.º CFS.

Em 2023, ingressaram no MPM GNR, na categoria de guardas e posto de Guarda 1.060 efetivos provisionais, provenientes dos 49.º, 50.º, 51.º e 52.º CFG, tendo sido admitidos à frequência dos 52.º, 53.º e 54.º CFG 790 efetivos provisionais.

Em 31 de dezembro de 2023, encontravam-se 546 efetivos provisionais a frequentar o 53.º e o 54.º CFG.

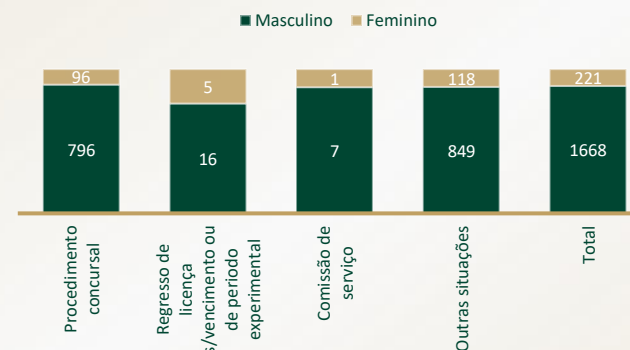


Gráfico 40 – Representação das entradas/regressos vs género

10.2 Saídas

Grupo profissional	Motivo de saída										Totais							
	Morte		Reforma/Aposentação		Conclusão sem sucesso do período experimental		Início de licença sem vencimento ou de período experimental		Mobilidade		Comissão de serviço		Outras situações		Género		Σ	%
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
F. A. - Oficial											4				4		4	0,40%
GNR - Oficial			19				7				5		4		35		35	3,49%
GNR - Sargento	2		71				5	1			4		10	6	92	7	99	9,87%
GNR - Guarda	20		555	1	49	8	80	9			18	3	83	12	805	33	838	83,55%
Outro pessoal de segurança	1		13				3		1		1		8		27		27	2,69%
	23		658	1	49	8	95	10	1		32	3	105	18	963	40		
Totais	2,39%		68,33%	2,50%	5,09%	20,00%	9,87%	25,00%	0,10%		3,32%	7,50%	10,90%	45,00%	96,01%	3,99%	1 003	
	23		659		57		105		1		35		123					
	2,29%		65,70%		5,68%		10,47%		0,10%		3,49%		12,26%					

Quadro 8 – 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 2023, a **saída de 1.003 efetivos nomeados ou em comissão de serviço**. Destes, merece destaque a passagem à situação de reserva para fora da efetividade de serviço de 646 militares.

Na coluna «outras situações» inserem-se, entre outras, os militares da categoria de guardas graduados em furriel, os militares que se encontram na situação de licença ilimitada, separação de serviço e dispensa a pedido, bem como os guardas-florestais que transitaram para o CFG 2022/2023.

Releva-se um total de 34 efetivos militares (2 da categoria de oficiais, 5 da categoria de sargentos e 27 da categoria de guardas), que declararam a **dispensa de serviço**, nos termos do artigo 78.º do EMGMR.

A reserva para fora da efetividade de serviço foi o principal motivo de saída de efetivos, afetando 3 grupos profissionais, tendo ocorrido ainda o falecimento de 23 efetivos. O grupo com maior incidência de saídas foi o grupo «GNR-guarda».

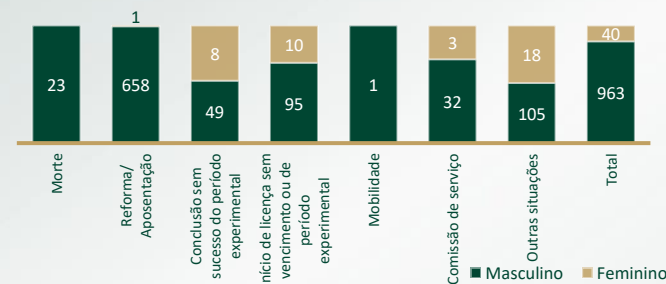


Gráfico 41 – Representação das saídas dos efetivos nomeados ou em comissão de serviço vs género

Grupo profissional	Motivo da saída										Totais		Σ	%
	Morte		Caducidade (Termo)		Reforma/ Aposentação		Mobilidade		Outras situações		Género			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Técnico superior								3	1	1	1	4	5	0,53%
Assistente técnico						4			1	1	1	5	6	0,64%
Assistente operacional		1	794	101	2	11			17	4	813	117	930	98,52%
Informático						1						1	1	0,11%
Docente														
Médico						1						1	1	0,11%
Enfermeiro														
TSDT		1										1	1	0,11%
Totais	2	1,55%	794	78,29%	2	0,25%	17	13,18%	3	2,33%	19	6	25	2,65%
	2	0,21%	895	94,81%	19	2,01%	3	0,32%	25	2,65%	815	129	944	

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

Durante o ano de 2023, registou-se a **saída de 944 efetivos contratados do efetivo, dos quais 930 são assistentes operacionais, e destes, 915 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».

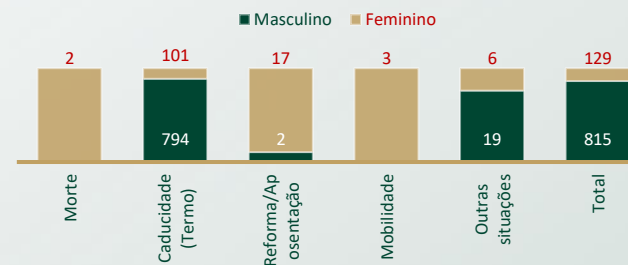


Gráfico 42 – Representação das saídas de trabalhadores contratados vs género

Em 2023 regista-se um saldo negativo de -58 efetivos entre as entradas/regressos e as saídas. O índice de rotação diminuiu em relação ao ano anterior (-0,0092) e cifra-se nos **0,8585**, observando-se uma tendência sem definição clara.

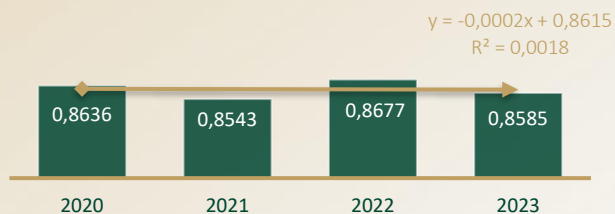


Gráfico 43 – Evolução do índice de rotação

Com estes indicadores, houve **decréscimo da taxa de reposição de efetivos (-33,67 pp)**, que passou para os **97,02%**, mantendo-se uma tendência de crescimento no último quadriénio. Note-se, contudo, que para colmatar a totalidade das saídas verificadas a taxa deverá ser sempre superior a 100%.

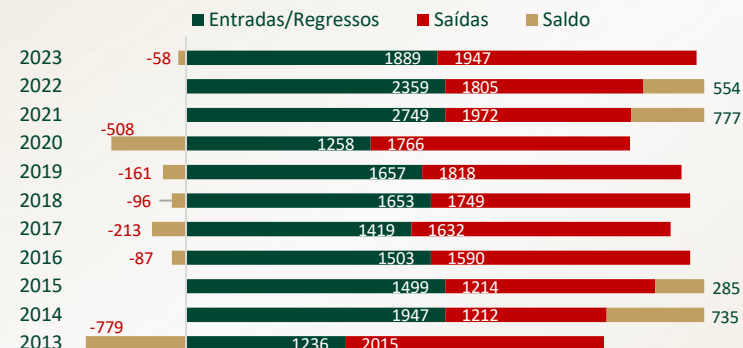


Gráfico 44 – Evolução do efetivo de entradas vs saídas

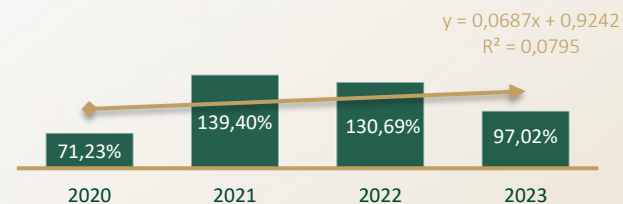


Gráfico 45 – Evolução da taxa de reposição

A **taxa de rotatividade (turnover) recuou -0,67 pp** em relação a 2022, situando-se em 8,12%, observando-se uma tendência crescente no quadriénio que requer uma atenção sobre este indicador e as variáveis que, frequentemente, se correlacionam com a satisfação e a retenção dos trabalhadores, a eficácia da gestão ou a adaptação às mudanças no mercado de trabalho.

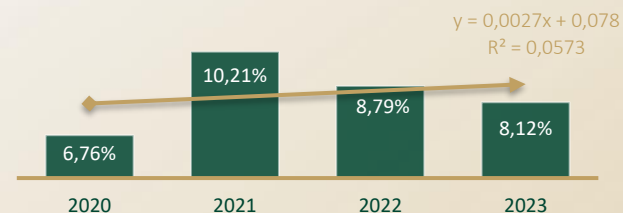


Gráfico 46 – Evolução do turnover

A **taxa de admissão diminuiu** em relação ao ano anterior (-1,96 pp) e cifra-se nos 8,00%. Embora se observe uma menor taxa de admissão em relação ao exercício anterior observa-se uma tendência positiva no quadriénio.

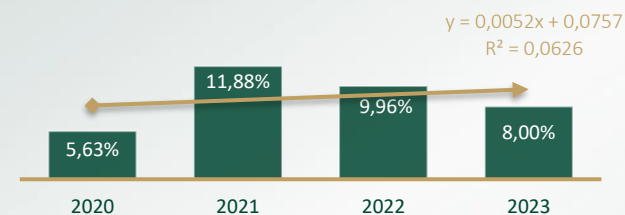


Gráfico 47 – Taxa de admissões

De igual modo, a **taxa de saídas aumentou** em relação ao ano anterior (0,62 pp) e cifra-se nos 8,24%. Observando-se, embora pouco definida, uma tendência do aumento da taxa de saídas no quadriénio.

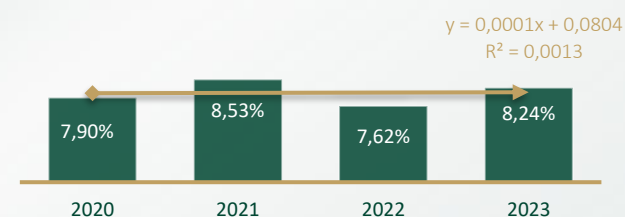


Gráfico 48 – Taxa de saídas

A combinação de uma **redução na taxa de admissão** e um **aumento na taxa de saídas** pode estar associada a impactos negativos, e que requerem uma análise no sentido de identificar os custos e as eventuais causas subjacentes ao aumento da rotatividade.

11. Mapa de Pessoal Militar da GNR 2023

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 EMG NR, 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 noutra organização 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 EMG NR.

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 EMG NR.

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

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

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

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

Através do despacho de Sua Excelência a Secretária de Estado e da Administração Interna (SEAI), de 18 de agosto de 2022, foi aprovado o MPM GNR para o ano de 2023.

Os quantitativos máximos autorizados no MPM GNR 2023, 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 2023 Lugares orgânicos (1)	Efetivo existente (2)	
Oficiais	1014	769	-245
Sargentos	2 613	2 255	-358
Guardas	23 760	19 029	-4 731
Total	27 387	22 053	-5 334

Quadro 10 – MPM GNR 2023

Desta forma e na sua globalidade, regista-se um **défice de cerca de -5.334 efetivos militares**, face ao MPM GNR 2023, na situação de ativo na estrutura orgânica.

Salienta-se a dificuldade, ao nível do recrutamento e seleção, em preencher os lugares previstos e não ocupados do MPM GNR, evidenciando-se, desta forma, que o movimento de entradas/saídas (*turnover*) e a reposição do referido efetivo de alguns anos a esta parte não tem sido em número suficiente.

Em relação ao efetivo militar em exercício de funções, **regista-se um decréscimo de -12 militares**, quando comparado com o exercício anterior, mantendo-se, ainda assim, a tendência de aumento do efetivo, quando se considera o quadriénio 2020/23.

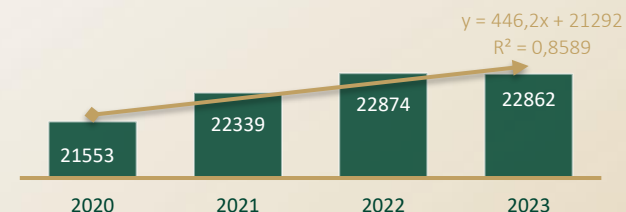


Gráfico 49 – Efetivos militares em exercício de funções

12. Mapa de Pessoal Civil da GNR 2023

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 UOF, bem como o respetivo 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 PT constantes no MP, estabelecem-se as competências transversais, por carreira e PT, 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 PT 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 da SEAI, de 18 de agosto de 2022, foi aprovado o MPC GNR para o ano de 2023.

Para o período em observação, o MPC GNR 2023 prevê 2.510 PT para o efetivo civil, dos quais encontram-se ocupados 764.

Ressalva-se ainda que 924 PT destinam-se aos vigilantes florestais que ingressam no MPC GNR, 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 822 PT.**

Evidencia-se, desta forma, que o movimento de entradas/saídas (*turnover*) e a reposição do referido efetivo de alguns anos a esta parte não tem sido em número suficiente.

Acresce que após esgotar todos os instrumentos de mobilidade interna sem sucesso, não se obteve autorização para o recrutamento externo.

Neste contexto, o MPC GNR 2023 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 2023 encontram-se distribuídos de acordo com o quadro seguinte:

Carreira		Estrutura orgânica			
		MPC GNR 2023 - 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	57	11	-46
		Enfermagem	13	2	-11
		TSDT	22	6	-16
	Não revistas	Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário	12	9	-3
		Guarda-Florestal	586	415	-171
		Informática	1	1	
Carreiras gerais		Especialista de Informática	10	2	-8
		Técnico de Informática	133	42	-91
	Técnico Superior		413	79	-334
		Assistente Técnico	339	197	-142
	Assistente Operacional	Assistente Operacional	924		
		Outro pessoal (Vigilantes)			
Total global		2 510	764	-822	

Quadro 11 – PT previstos e não ocupados por carreiras do MPC GNR 2023 (Quadro 10 DGAEP)

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

O Decreto-Lei n.º 10/2023, de 08 de fevereiro, estabelece as disposições necessárias à execução do OE para 2023, Decreto-Lei de Execução Orçamental (DLEO 2023), aprovado pela Lei n.º 24 -D/2022, de 30 de dezembro (LOE).

O n.º 1 e n.º 2 do artigo 126.º da DLEO 2023, consagra que *“Sem prejuízo dos n.ºs 4 a 8, e das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, os processos de promoções, independentemente da respetiva modalidade, dependem de despacho prévio favorável do membro do Governo responsável pela área em que se integra o órgão, serviço ou entidade em causa, sendo posteriormente submetidos a autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e das finanças (...). Incluem-se no disposto no número anterior as mudanças de categoria ou posto e as graduações do pessoal identificado no n.º 9 do artigo 2.º da Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro, abrangendo: a) Os casos em que a mudança de categoria ou de posto dependa de procedimento concursal próprio para o efeito, incluindo procedimento próprio para obtenção de determinados graus ou títulos, desde que exigidos para integração em categoria superior; (...).”*

Tal como temos vindo a referir, no âmbito de processo pautado pela serenidade continua a transição na estrutura superior do comando da GNR.

Neste contexto, foram publicados em 2023 os seguintes Decretos do Presidente da República:

- Decreto do Presidente da República n.º 70/2023, de 16 de agosto. Confirma a promoção ao posto de Tenente-General do Major-General Rui Alberto Ribeiro Veloso.
- Decreto do Presidente da República n.º 71/2023, de 16 de agosto. Confirma a promoção ao posto de Tenente-General do Major-General Paulo Jorge Alves Silvério.
- Decreto do Presidente da República n.º 88/2023, de 18 de outubro. Confirma a promoção ao posto de Tenente-General do Major-General Jorge Manuel Ribeiro Goulão.
- Decreto do Presidente da República n.º 89/2023, de 18 de outubro. Confirma a promoção ao posto de Tenente-General do Major-General Manuel Fernandes Borlido da Rocha.
- Decreto do Presidente da República n.º 90/2023, de 18 de outubro. Confirma a promoção ao posto de Major-General do Brigadeiro-General Maximiano Vaz Alves.
- Decreto do Presidente da República n.º 91/2023, de 18 de outubro. Confirma a promoção ao posto de Major-General do Brigadeiro-General Pedro Emílio da Silva Oliveira.
- Decreto do Presidente da República n.º 92/2023, de 18 de outubro. Confirma a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Cavalaria José Ricardo Gomes Rodrigues.
- Decreto do Presidente da República n.º 93/2023, de 18 de outubro. Confirma a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Administração Militar Nuno Miguel Parreira da Silva.
- Decreto do Presidente da República n.º 94/2023, de 18 de outubro. Confirma a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Cavalaria João Carlos Marques Fonseca.
- Decreto do Presidente da República n.º 112/2023, de 7 de dezembro. Confirma a graduação no posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Administração Militar Rui Jorge Ferreira Lima Letras.

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Total		
	M	F	M	F	M	F	Σ
Técnico Superior			2	6	2	6	8
Assistente técnico			3	11	3	11	14
Assistente operacional			2	41	2	41	43
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	94	18	281	27	375	45	420
GNR - Sargento	184	9	574	32	758	41	799
GNR - Guarda	1 893	161	4 004	345	5 897	506	6 403
Outro Pessoal de Segurança			66	6	66	6	72
Total	2 171	188	4 932	468	7 103	656	7 759
	2 359		5 400		91,55%	8,45%	100,00%

Quadro 12 – Mudanças de situação profissional (Quadro 11 DGAEP)

No ano de 2023 efetivaram-se 9 promoções do efetivo militar referentes ao próprio ano e 2350 promoções referentes a anos anteriores, totalizando 2359 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 EMGNR 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 EMGNR;
- 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.

Em 2023, foi mantido o normal desenvolvimento das carreiras no que se refere a progressões e valorizações remuneratórias.

Através do Despacho n.º 8220/2023, de 2 de agosto de 2023, foram autorizadas 2352 promoções, relativas a vagas do ano de 2022, a militares da GNR.

Contudo, para o efeito, não foi proferido despacho prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração interna a autorizar as mudanças de categoria ou posto na GNR, em lugares disponíveis para promoção relativos ao ano de 2023 - (quantitativo máximo de 1.850 militares a promover, respetivamente, e 85 promoções para a carreira de guarda-florestal, na categoria de mestre florestal principal e mestre florestal).

Assinalam-se as **promoções de nove Oficiais Gerais** (4 Tenentes-Generais, 2 Majores-Generais e 3 Brigadeiros-Generais).

Com estas promoções, materializa-se o último passo no desenvolvimento da Instituição, que concretiza a chegada à estrutura superior do Comando os Oficiais com formação completa na GNR.

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.

Em 2023 registaram-se **5.400 evoluções nas carreiras e/ou categorias**, que permitiram valorizações remuneratórias dos trabalhadores, designadamente resultantes de alterações de posicionamento remuneratório.

A taxa de progressões, expressa pelo quantitativo de efetivos que sofreram alteração obrigatória do posicionamento remuneratório x 100/total de recursos humanos, em 2023 cifrou-se nos **22,86%**, onde se observou uma variação anual negativa de **-27,25 pp**. Quanto à tendência no quadriénio, observa-se uma tendência negativa.

Em 2023 registaram-se **5.263 alterações de posicionamento remuneratório referentes ao efetivo de pessoal militar**, tendo-se registado **no universo de pessoal civil, 89 alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório referentes ao período avaliativo**, 29 alterações de posicionamento remuneratório por antiguidade na categoria de Assistente Operacional nos termos do Decreto-Lei nº 84-F/2022, de 16 de dezembro, e 19 alterações de posicionamento remuneratório com efeitos a 2021, por contabilização da avaliação obtida pelos ex-militares das Forças Armadas após ingresso na AP, conforme estabelecido na Lei nº 75-B/2020, de 31 de dezembro (LOE2021).

A taxa de promoções aumentou em relação ao ano anterior (**9,02 pp**) e cifra-se nos **9,98%**, observando-se uma tendência positiva, registada no quadriénio 2020/2023.

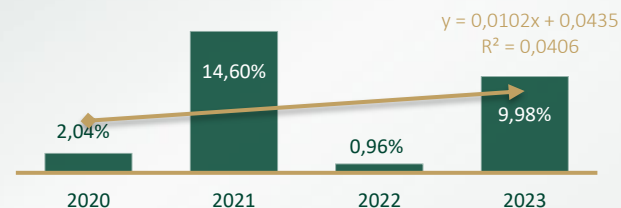


Gráfico 50 – Taxa de promoções

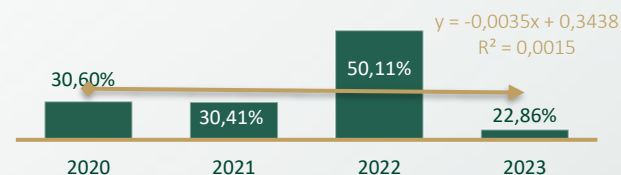


Gráfico 51 – Taxa de progressões

No que concerne a prémios de desempenho, em 2023 houve lugar ao pagamento de 1.288 prémios de desempenho a pessoal militar relativos ao ciclo avaliativo de 2021 e 2022 e de 125 prémios de desempenho a pessoal civil, por ser um dos anos do biénio que se constitui como período avaliativo.

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	Σ
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Σ
Técnico superior	7	30		1		4			7	35	42
Assistente técnico	15	61				3			15	64	79
Assistente operacional	27	58						112	27	170	197
Informático	2	1							2	1	3
Docente							1	8	1	8	9
Médico	2	6				1		1	3	8	11
Enfermeiro		2							0	2	2
TSDT	1	4				1			1	5	6
F. A. - Oficial							4		4	0	4
GNR - Oficial		2	5	4			742	85	747	91	838
GNR - Sargento			12	27			2 107	146	2 119	173	2 292
GNR - Guarda			234	307			17 807	1 380	18 041	1 687	19 728
Outro pessoal de segurança	1	1		1	390	22			391	24	415
	55	165	251	340	390	31	20 662	1 732	21 358	2 268	
Total p/ modalidade	0,26%	7,28%	1,18%	14,99%	1,83%	1,37%	96,74%	76,37%	90,40%	9,60%	23 626
	220		591		421		22 394		23 626		
	0,93%		2,50%		1,78%		94,79%		100,00%		

Quadro 13 – 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 2022, em que 0,95% dos trabalhadores prestaram serviço em regime de horário rígido, em 2023, este regime representa 0,93% dos trabalhadores, continuando a ser as categorias mais representadas a de «assistente operacional» e de «assistente técnico».

De relevar que ambos os géneros (591 efetivos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade de «flexível», registando um **aumento** de cerca de **0,13 pp**, comparativamente a 2022, 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 412 guardas-florestais.

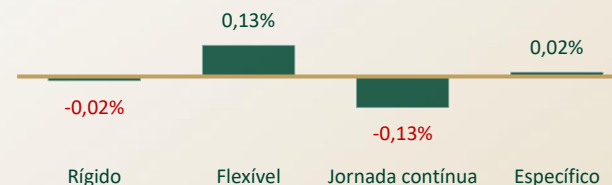


Gráfico 52 – Variação anual relativa vs modalidade de trabalho

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 2023 o **PNT mais representativo são as «40 horas – Horário de referência» com 23.297 trabalhadores, cerca de 98,61% do efetivo.**

14.3 Trabalho suplementar

Em 2023 foram realizadas **137.869 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						Σ			%
	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		
Técnico superior		2	7	30		3							7	35	42	0,18%
Assistente técnico		1	15	60		3							15	64	79	0,33%
Assistente operacional Informático			27	58				5		15		92	27	170	197	0,83%
Docente			2	1									2	1	3	0,01%
Médico					1	8							1	8	9	0,04%
Enfermeiro		1	1	2	2	5							3	8	11	0,05%
TSDT													0	2	2	0,01%
F. A. - Oficial		1	1	4									1	5	6	0,03%
GNR - Oficial					4								4	0	4	0,02%
GNR - Sargento					747	91							747	91	838	3,55%
GNR - Guarda					2 119	173							2 119	173	2 292	9,70%
Outro pessoal de segurança					18 041	1 687							18 041	1 687	19 728	83,50%
	2				389	24							391	24	415	1,76%
	2	5	53	157	21 303	1 994	0	5	0	15	0	92	21 358	2 268		
Total	0,01%	0,22%	0,25%	6,92%	99,74%	87,92%	0,00%	0,22%	0,00%	0,66%	0,00%	4,06%	90,40%	9,60%	23 626	100,00%
		7	210	23 297	5	15	92	23 626							23 626	
		0,03%	0,89%	98,61%	0,02%	0,06%	0,39%	100,00%								

Quadro 14 – 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 profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Outros		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								99			16		11									126	0,03%					
Assistente técnico					10		191	1 516		43		10	63						2	4	1	204	1 663	1 867	0,41%			
Assistente operacional		15			2	44	1 046	4 327	381	159			70									1 429	4 615	6 044	1,34%			
Informático																												
Docente								22				1													23	23	0,01%	
Médico								28																		28	28	0,01%
Enfermeiro																												
TSDT								12																		12	12	0,00%
F. A. - Oficial								22																		27	27	0,01%
GNR - Oficial	174	15	1 757	949	77	14	4 132	682			174	110	91	23	227	40	5				5	564	62	7 201	1 895	9 096	2,01%	
GNR - Sargento	202	55	2 919	1 957	323	19	21 507	1 953	3 318	458	933	225	671	136	138		3				1 832	188	31 846	4 991	36 837	8,14%		
GNR - Guarda	3 155	219	28 777	18 749	2 843	231	207 167	20 497	63 695	3 469	14 351	2 754	1 697	475	3 966	748	1 120				13 909	1 338	340 680	48 480	389 160	86,00%		
Outro pessoal de segurança	45		277	763	55	17	7 280	351	39		71	36	184	16					22	2	144	14	8 117	1 199	9 316	2,06%		
	3 576	304	33 730	22 418	3 300	335	241 345	29 487	67 433	4 129	15 539	3 275	2 643	688	4 331	788	1 128		24	6	16 455	1 602	389 504	63 032	452 536			
Totais	0,9%	0,5%	8,7%	35,6%	0,8%	0,5%	62,0%	46,8%	17,3%	6,6%	4,0%	5,2%	0,7%	1,1%	1,1%	1,3%	0,3%		0,0%	0,0%	4,2%	2,5%	86,1%	13,9%				
	3 880		56 148		3 635		270 832		71 562		18 814		3 331		5 119		1 128		30		18 057							
	0,86%		12,41%		0,80%		59,85%		15,81%		4,16%		0,74%		1,13%		0,25%		0,01%		3,99%							
Avenças													1		17	10	2						19	11	30			

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

No ano de 2023, os **dias de ausência ao trabalho totalizaram 452 536**, sendo o motivo mais expressivo a «**Doença**», tal como em anos anteriores, representando 59,85%, verificando-se uma **variação negativa de -0,725pp**.

O segundo motivo de ausência ao trabalho mais frequente foi o de «**Por acidente em serviço ou doença profissional**», representando 15,81%, **verificando-se uma variação anual positiva de 2,173pp**.

O terceiro motivo mais expressivo identificado como razão de ausência ao trabalho foi o de «**Proteção na parentalidade**», com um total de 56.148 dias de ausência ao trabalho que corresponde a 12,41%, **verificando-se uma variação anual negativa de -2,141pp**.

	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	99	1728	5745		22	28		12	22	4814	26244	278505	7661
N.º de efetivos	42	79	197	3	9	11	2	6	4	838	2292	19728	415
N.º médio de dias de ausências	2,4	21,9	29,2		2,4	2,5		2,0	5,5	5,7	11,5	14,1	18,5

Quadro 16 – 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 os grupos profissionais «**Informática**» e «**Enfermeiro**» não registaram 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 «Enfermeiro» e «Informática», com taxas de 0%.**

Quanto aos **grupos profissionais que apresentaram maiores taxas de ausências ao trabalho**, foram os grupos «**Assistente operacional**», com 10,40%, seguindo-se o «**Assistente técnico**», com 8,01% e o «**Outro pessoal de segurança**», com 7,61%.

Numa análise mais fina, percebe-se que a maior variação positiva em *pp* resultou das ausências que advém de «**por acidente em serviço ou doença profissional**». Em sentido inverso, a maior variação negativa resultou da «**Proteção na parentalidade**», as restantes ausências apresentam ligeiras variações.

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

O término das medidas de proteção social decorrentes do regime excecional e temporário de baixas, faltas e licenças no âmbito da pandemia COVID-19, a melhoria das estratégias ao nível da gestão de recursos humanos, postas em prática no dia-a-dia da instituição, por forma a concorrer para a consolidação do seu capital humano, o aumento da sua tecnicidade, o desenvolvimento das competências, o aumento da sua motivação, a melhoria do clima organizacional e com a prestação de cuidados de saúde aos efetivos, pode explicar um decréscimo (-081 *pp*), relativamente ao ano anterior, e a tendência de descida da **taxa de absentismo, que se cifrou nos 6,49%.**

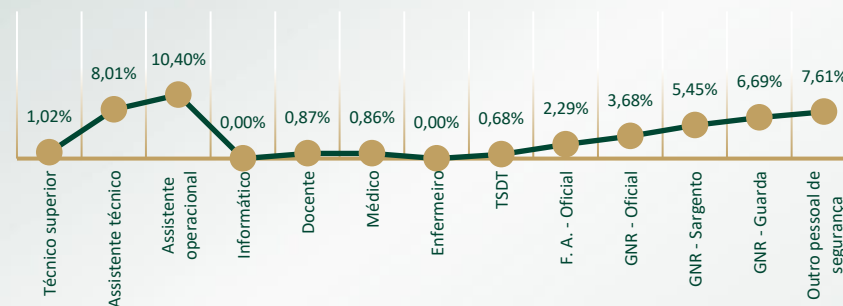


Gráfico 53 – Ausências ao trabalho por vs grupo/cargo/carreira



Gráfico 54 – Variação anual em *pp* do absentismo por grupo profissional

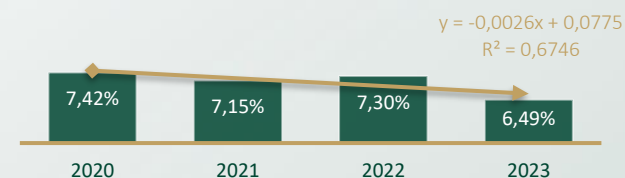


Gráfico 55 – Taxa de absentismo

16. Efetivos em greve

Data	Período Normal de Trabalho	Âmbito da greve	N.º de trabalhadores	Duração da paralisação (hh:mm)	Motivo da greve
17/03/2023	40H	Adm.Pública-Geral	13	08:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
27/10/2023	40H	Adm.Pública-Geral	17	08:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
			30		

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 13 efetivos à greve geral da AP promovida pela FNSTFPS, no dia 17 de março de 2023;

- A adesão de 17 efetivos à greve geral da AP promovida pela FNSTFPS, no dia 27 de outubro de 2023.

Na GNR, **observou-se que 30 elementos legalmente autorizados (pessoal civil) a fazer greve utilizaram esse direito, de um universo de 764 elementos.**





VI. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

1. Estrutura remuneratória

O quadro 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 FS, 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 IEFP, 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 31,08% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre «€1751 - €2000», sendo este o mais representativo, abrangendo 7.343 trabalhadores, 6.892 dos quais do género masculino e 451 do género feminino.

De referir, que o escalão mais representativo do género feminino é o escalão de remuneração entre «€1251 - €1500», com 542 trabalhadores, cerca de 23,90% do total do efetivo feminino.

Saliente-se que **90,89% (21.474) do universo de trabalhadores (23.626) auferem uma remuneração ilíquida igual ou inferior a 2.000€.**

Do universo de trabalhadores (23.626) 59,81% (14.131) auferem uma remuneração líquida igual ou inferior a 1.750€.

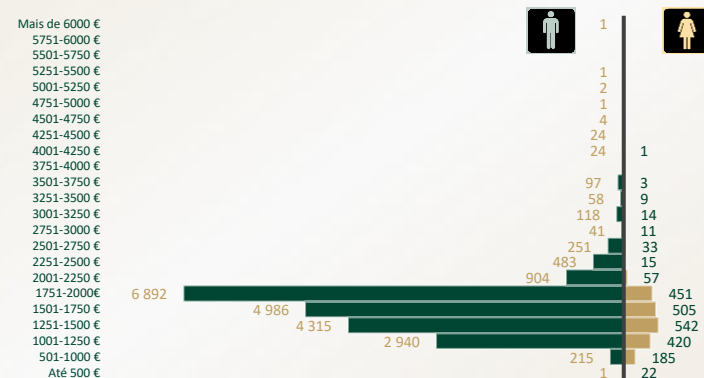


Gráfico 56 – Estrutura remuneratória (pirâmide remuneratória)

Género/Escalão de remunerações	Número de trabalhadores			
	M	F	Σ	%
Até 500 €	1	22	23	0,10%
501-1000 €	215	185	400	1,69%
1001-1250 €	2 940	420	3 360	14,22%
1251-1500 €	4 315	542	4 857	20,56%
1501-1750 €	4 986	505	5 491	23,24%
1751-2000€	6 892	451	7 343	31,08%
2001-2250 €	904	57	961	4,07%
2251-2500 €	483	15	498	2,11%
2501-2750 €	251	33	284	1,20%
2751-3000 €	41	11	52	0,22%
3001-3250 €	118	14	132	0,56%
3251-3500 €	58	9	67	0,28%
3501-3750 €	97	3	100	0,42%
3751-4000 €			0	0,00%
4001-4250 €	24	1	25	0,11%
4251-4500 €	24		24	0,10%
4501-4750 €	4		4	0,02%
4751-5000 €	1		1	0,00%
5001-5250 €	2		2	0,01%
5251-5500 €	1		1	0,00%
5501-5750 €			0	0,00%
5751-6000 €			0	0,00%
Mais de 6000 €	1		1	0,00%
Total	21 358	2 268	23 626	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	769,20 €	769,20 €
Máxima	6 177,15 €	4 051,22 €

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

O leque salarial ilíquido situou-se, em 2023, nos **8,03**, diminuindo em relação ao ano anterior (**-0,48 pp**) e mantendo a tendência de declínio quando considerado o quadriénio.

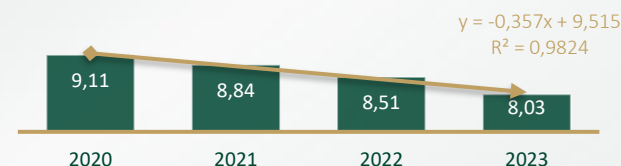


Gráfico 57 – Leque salarial ilíquido

3. Total dos encargos com o pessoal

Os encargos com pessoal totalizaram 939.397.922,79 €, 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 em 2022, que foi de 868.608.688,49€.



Gráfico 58 – Remuneração base média anual

Regista-se um aumento da remuneração base média anual em 2.010,22€, o qual passou de 24.305,93€, registado no ano transato, para 26.316,15€, registados no ano em análise.

Os encargos com a remuneração base, 621.752.354,59 €, representa 66,19% do total dos encargos com pessoal, proporção que aumentou face ao ano transato cerca de 4,91 pp. Neste item inclui-se o «suplemento por serviço nas forças de segurança».

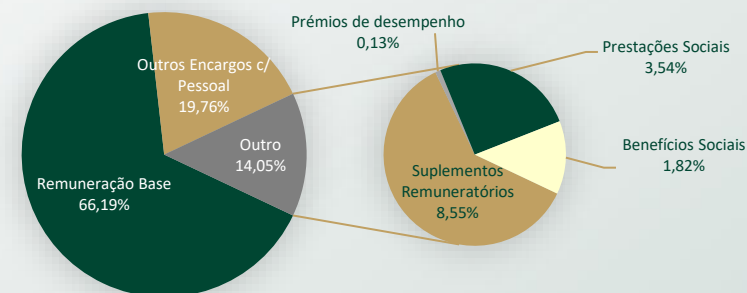


Gráfico 59 – Distribuição relativa dos encargos anuais com pessoal

No que respeita aos “outros encargos com pessoal”, o valor despendido foi de 185.639.032,41€, valor superior ao despendido em 2022, que foi de 172.052.935,26€, 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.

Encargos com pessoal	Totais	
	Σ	%
Remuneração base	621 752 354,59 €	66,19%
Suplementos remuneratórios	80 352 976,19 €	8,55%
Prémios de desempenho	1 228 209,37 €	0,13%
Prestações sociais	33 281 796,04 €	3,54%
Benefícios sociais	17 143 554,19 €	1,82%
Outros encargos com o pessoal	185 639 032,41 €	19,76%
Total	939 397 922,79 €	100,00%

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

4. Suplementos remuneratórios

No que respeita aos “suplementos remuneratórios”, o encargo despendido foi de 80.352.976,19€, valor superior ao despendido em 2022, que foi de 78.321.900,13€.

O suplemento onde incidiu o maior dispêndio foi na “disponibilidade permanente” com 41.845.281,14 €, surgindo de seguida o suplemento de “risco, penosidade e insalubridade”, que foi de 30.227.549,75 €.

No trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados, estão 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.

Suplementos remuneratórios	Totais	
	Σ	%
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	723 518,88 €	0,90%
Trabalho normal noturno	30 212,09 €	0,04%
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	260 155,96 €	0,32%
Isenção de horário de trabalho		
Disponibilidade permanente	41 845 281,14 €	52,08%
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	1 123 657,51 €	1,40%
Risco, penosidade e insalubridade	30 227 549,75 €	37,62%
Fixação na periferia		
Trabalho por turnos	786 414,74 €	0,98%
Abono para falhas		
Participação em reuniões		
Ajudas de custo	4 050 196,03 €	5,04%
Representação	881 377,98 €	1,10%
Secretariado		
Outros suplementos remuneratórios (***)	424 612,11 €	0,53%
Total	80 352 976,19 €	100,00%

Quadro 21 – Suplementos remuneratórios (Quadro 18.1 DGAEP)

5. Encargos com prestações sociais

Os encargos com prestações sociais em 2023 ascenderam a 33.281.796,04€, valor superior ao registado no ano anterior (26.007.135,03€), onde os montantes mais expressivos são o «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 96,74% dos encargos com prestações sociais.

Neste âmbito registou-se um **acréscimo da taxa de encargos com prestações sociais em 0,83 pp, que passou de 4,52%, registada no ano de 2022, para 5,35%**, registado no ano em análise.

No que se refere à tendência no quadriénio, 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 2023, fixaram-se nos 17.143.554,19€, valor superior ao registado no ano anterior (16.565.188,03€), onde as parcelas mensuradas são o «**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.

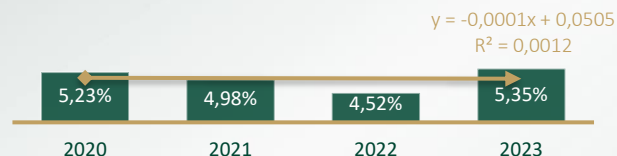


Gráfico 60 – Taxa de encargos com prestações sociais

Benefícios de apoio social	Totais	
	Σ	%
Subsídio de estudos	11 969,00 €	0,07%
Outros benefícios sociais	17 131 585,19 €	99,93%
Total	17 143 554,19 €	100,00%

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

Prestações sociais	Totais	
	Σ	%
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	1 183 397,41 €	3,56%
Abono de família	629 837,46 €	1,89%
Subsídio de educação especial	320 135,30 €	0,96%
Subsídio mensal vitalício	14 766,52 €	0,04%
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	58 467,60 €	0,18%
Subsídio de funeral	5 930,20 €	0,02%
Subsídio por morte	35 361,72 €	0,11%
Acidente de trabalho e doença profissional		
Subsídio de desemprego		
Subsídio de refeição	31 011 971,39 €	93,18%
Outras prestações sociais	21 928,44 €	0,07%
Total	33 281 796,04 €	100,00%

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

Salienta-se ainda, no ano de 2023, a publicação da seguinte legislação:

- Decreto-Lei n.º 26-B/2023, de 18 de abril, que promove a atualização salarial intercalar do valor das remunerações da Administração Pública, e a Portaria n.º 107-A/2023, de 18 de abril, que fixa o subsídio de refeição no montante de € 6,00 (seis euros). Estas atualizações produzem efeitos a 1 de janeiro de 2023;
- Despacho n.º 4607/2023, de 12 de abril de 2023 que estabelece o Abono de alimentação por conta do Estado aos militares e pessoal civil da Guarda Nacional Republicana e a todo o pessoal da Polícia de Segurança Pública. Os quantitativos fixados produzem efeitos a 1 de outubro de 2022;
- Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, que define uma medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público, através da redução do número de pontos necessários (seis) para alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, aplicável apenas uma vez a cada trabalhador. O presente diploma produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024;
- Decreto-Lei n.º 108/2023, de 22 de novembro, que estabelece a alteração da base remuneratória e atualização do valor das remunerações da Administração Pública. Este diploma produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.



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 2023 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 uma **variação anual negativa da taxa de incidência em -1,01 pp**, mantendo-se uma tendência de crescimento, quando considerado o quadriénio.

Esta referência passou de 4,79%, registada no ano transato, para 3,78%, registados no ano em análise, o que corresponde a uma **variação anual negativa nominal de -243 acidentes**.

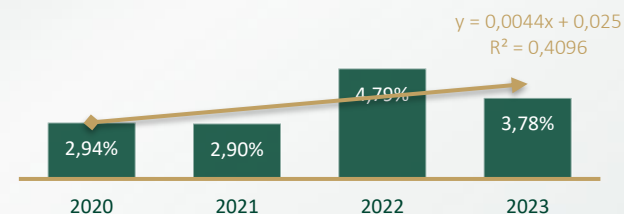


Gráfico 61 – Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho

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
Total acidentes de trabalho no ano	M	791	462	15	218	95	1	69	20	4	23	22
	F	101	73	4	21	3		4	1	1	1	1
Total acidentes de trabalho c/baixa no ano	M	328		15	218	95		49		4	23	22
	F	28		4	21	3		14		1	12	1
Nº dias perdidos no ano	M	9 615		36	3 590	5 989		1 765		9	424	1 332
	F	503		7	338	158		60		3	22	35
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 2023 foram **declarados 301 casos** de «**incapacidade permanente**», nos quais se inserem **2 em «incapacidade absoluta**», **178 em «incapacidade parcial**», e **121 em «incapacidade absoluta para o trabalho habitual**».

No que concerne à «**incapacidade temporária e absoluta**», ocorreram **162 casos** e, no respeitante à «**incapacidade temporária e parcial**», **176 casos**, o que perfaz um total de **338 casos** na incapacidade temporária.

Destacam-se os 5.745 exames médicos, que representaram 205.814,75 € e, em relação às despesas com a medicina do trabalho, foram despendidos 29.280,00 €.

Foram realizadas **4 ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho** que **abrangeram 60 trabalhadores** (Quadro 25 da DGAEP). No domínio da reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional, registaram-se **6 alterações das funções exercidas** e **5 adaptações do posto de trabalho** (Quadro 24 da DGAEP).

No âmbito dos custos de prevenção de acidentes e doenças profissionais despenderam-se 4.768,34 € com a aquisição de bens ou equipamento.

4. Doenças profissionais

No ano de 2023 foram participados 6 casos de situações de doença profissional, que originaram 465 dias de ausência.

No âmbito da taxa de incidência de doenças profissionais, regista-se um **aumento da taxa de incidência em 0,008 pp.**

Esta referência passou de 0,017%, registada no ano transato, para 0,025%, registados no ano em análise.

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	301
- Absoluta	2
- Parcial	178
- Absoluta para o trabalho habitual	121
Casos de incapacidade temporária e absoluta	162
Casos de incapacidade temporária e parcial	176
Total	639

Quadro 25 – Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho (Quadro 20 DGAEP)

Atividades de medicina no trabalho	Número de casos	Montante
Total dos exames médicos efetuados:	5745	205 814,75 €
Exames de admissão	711	166 850,37 €
Exames periódicos	5033	38 964,38 €
Exames ocasionais e complementares	1	
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho		29 280,00 €
Visitas aos postos de trabalho	3	

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

Segurança e saúde no trabalho - Custos	Montante
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	
Equipamento de Proteção	4 768,34 €
Formação em prevenção de riscos	
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	

Quadro 27 – Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano (Quadro 26 da DGAEP)

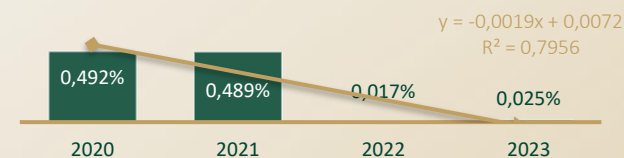



Gráfico 62 – Taxa de incidência de doenças profissionais



VIII. FORMAÇÃO PROFISSIONAL



No ano em apreço, a Guarda investiu na formação profissional e elaborou o Plano Anual de Recrutamento (PAR) da GNR 2023 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/PT que ocupam.

1. Plano Anual de Recrutamento da GNR

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

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 provir 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.

Através do Despacho n.º 267/23-OG, de 18 de agosto, do Exmo. Comandante-geral, alterado pelo Despacho n.º 299/23-OG, de 28 de setembro, foi aprovado o contingente definido para o plano anual consolidado de recrutamentos autorizados para o ano de 2023.

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 2023, 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.

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 2023.





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 Plano Anual de Formação (PAF) 2023, 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 2023 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 2023 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 2023 foi orientada tendo por base o quadro de contenção orçamental previsto para 2023, bem como a salvaguarda dos princípios da necessidade, da utilidade e do primado da valorização profissional.

3. Formação realizada (interna e externa)

O PAF2023 consubstanciou-se na realização de uma panóplia diversificada de cursos de formação interna e 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 CTer.

A maior parte das ações de formação profissional teve duração inferior a 30 horas. Neste intervalo de horas registaram-se 73.006 participações internas e 8 participações externas.

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 2023 registaram-se 79.574 participações em ações de formação profissional, verificando-se um aumento, de 19.088 ações em relação ao ano de 2022.

Note-se que 99,19% das participações levadas a efeito foram internas e as restantes 0,81% externas.

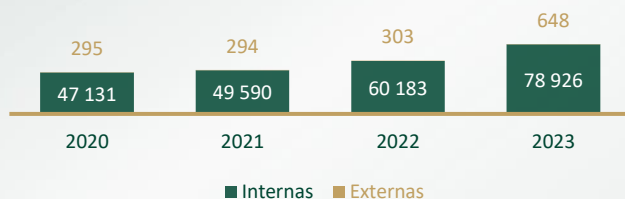


Gráfico 63 – Número de ações de formação

	Menos de 30 horas	de 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Σ	%
Internas	73 006	1701	516	3 703	78 926	99,19%
Externas	8	26	20	594	648	0,81%
Total	73 014	1727	536	4 297	79 574	100,00%

Quadro 28 – 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	3		3	3
Assistente técnico	3		3	3
Assistente operacional	4		4	2
Informático			0	
Docente			0	
Médico			0	
Enfermeiro			0	
TSDT			0	
F.A. - Oficial			0	
GNR - Oficial	1 064	344	1 408	509
GNR - Sargento	6 890	67	6 957	1 325
GNR - Guarda	69 691	237	69 928	14 385
Outro Pessoal de Segurança	1 271		1 271	334
Total	78 926	648	79 574	16 561

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

Em 2023 participaram em ações de formação 16.561 trabalhadores, sendo a categoria de guardas a mais representativa com 14.385 participantes (86,86%).

Registou-se um **aumento da taxa de participação em ações de formação em 5,01 pp**. Esta referência passou de 65,09%, registada no ano transato, para 70,10%, registados no ano em análise.

Quando se observa a taxa no último quadriénio, observa-se uma tendência de crescimento da taxa de participação em ações de formação.

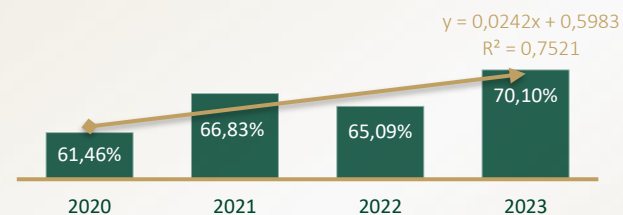


Gráfico 64 – Taxa de participação em ações de formação

4. Carga horária e tempo despendido em formação

Na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 2.575.206,87 horas. Analisando as horas despendidas em formação, verifica-se que aqueles que despenderam de mais horas de formação (cerca de 82,64%) foram os militares da categoria de guardas.

Grupo/cargo/carreira	Horas despendidas		Total de horas em ações de formação	%
	Ações internas	Ações externas		
Técnico Superior	48,00		48,00	0,00%
Assistente técnico	49,00		49,00	0,00%
Assistente operacional	6,60		6,60	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	69 175,70	231 511,00	300 686,70	11,68%
GNR - Sargento	109 945,40	21 307,00	131 252,40	5,10%
GNR - Guarda	1 973 169,67	154 854,00	2 128 023,67	82,64%
Outro Pessoal de Segurança	15 140,50	0,00	15 140,50	0,59%
Total	2 167 534,87	407 672,00	2 575 206,87	100,00%

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

5. Encargos com a formação

Os custos totais com a formação, em 2023, foram de 4.260.387,99 €, dos quais 3.717.966,66 € foram gastos em ações internas e 542.421,33€ em ações externas (Quadro 30 da DGAEP).

Registou-se um **decréscimo da taxa de investimento em formação**, calculada pelo rácio entre a despesa com a formação e o total de encargos com pessoal em **-0,05 pp**. Esta referência passou de 0,50%, registada no ano transato, para 0,45%, registados no ano em análise. Apesar da variação anual negativa, a **tendência mantém-se positiva no investimento em formação**, quando considerado o quadriénio.

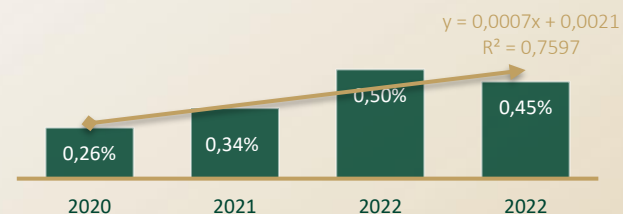


Gráfico 65 – Taxa de investimento em formação



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 112 trabalhadores sindicalizados, o equivalente a 14,66% do total do efetivo civil 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 o **aumento da taxa de gravidade disciplinar**, que passou de 23,14%, registados no ano transato, para **33,02%**, registados no ano em análise, o que significa que da totalidade dos processos disciplinares decididos foram aplicadas mais penas.

A **taxa de gravidade disciplinar das infrações disciplinares cometidas, face a 2022, aumentou 9,88 pp**, observando-se, ainda assim, uma tendência de descida quando considerado o último quadriénio.

Na **taxa de celeridade de ação disciplinar** observou-se um **aumento**, passando dos 28,64% verificados no ano de 2022, para os 44,38% em 2023, 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 **15,74 pp**.

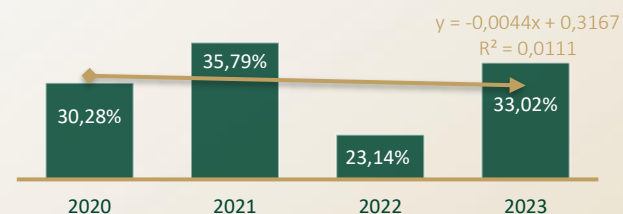


Gráfico 66 – Taxa de gravidade disciplinar

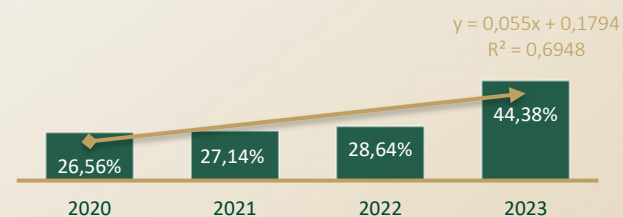


Gráfico 67 – Taxa de celeridade da ação disciplinar



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 2023 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 57 trabalhadores ao longo do ano de 2023.

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.

Volvidos quatro anos desde a sua criação, procedeu-se à consolidação do trabalho desenvolvido e da melhoria dos processos, através do reforço de mecanismos internos, que passam pela reorganização da própria CIGUARDA e pela redefinição da sua estrutura e atribuições.

Desta forma, através do Despacho n.º 3/24-OG, de 16 de janeiro, foram revogados os Despachos n.º 242/19-OG, de 5 de setembro, n.º 243/19-OG, de 7 de novembro e o n.º 365/21-OG, de 26 de outubro.

Neste contexto, foi determinado:

a. As atribuições da CIGUARDA são as seguintes:

- 1) Estabelecer um Plano para a Igualdade na Guarda;
- 2) Fomentar, no seio interno, o desenvolvimento de processos e medidas que conduzam à implementação, na GNR, das normas e diretrizes internacionais e nacionais respeitantes à temática da Igualdade;
- 3) Identificar áreas de intervenção prioritárias e propor a implementação de medidas que visem a salvaguarda da Igualdade, nas diferentes dimensões da Guarda;
- 4) Propor a implementação de medidas que garantam a equidade de oportunidades no acesso à progressão na carreira;
- 5) Incentivar a integração e adequação, no seio da GNR, das melhores práticas para a Igualdade e a implementação de resoluções relevantes nesta área;
- 6) Manter e atualizar as matérias relacionadas com esta temática nos cursos ministrados na Guarda, ministrando unidades curriculares e palestras específicas, previamente definidas em coordenação com a CIGUARDA;
- 7) Promover e ministrar, anualmente, um plano de formação ao dispositivo da Guarda;
- 8) Assegurar a participação institucional junto das organizações governamentais e não governamentais que concorram para a realização das políticas de Igualdade;
- 9) Cooperar com as Forças de Segurança congéneres, na definição de orientações relativas à cidadania e à Igualdade e promover a sua implementação a nível institucional;
- 10) Representar a GNR, em fóruns internacionais e nacionais de debate sobre políticas de Igualdade nas Forças de Segurança;
- 11) Cooperar com entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local, em projetos e ações coincidentes com a missão da CIGUARDA, nomeadamente, pelo estabelecimento de parcerias e protocolos de cooperação;
- 12) Promover a conciliação entre a vida profissional e a pessoal do dispositivo da Guarda;
- 13) Rececionar e encaminhar situações do dispositivo, relacionadas com o efetivo militar e civil, que possam colocar em causa o princípio da Igualdade;
- 14) Promover a realização de questionários ao dispositivo que versem sobre a temática da Igualdade.

b. Seja implementada uma estrutura de apoio comum à CIGUARDA e à Oficial de Direitos Humanos, no Gabinete do General Comandante-geral, com efetivo em exclusividade de funções;

c. Exista, no plano interno, uma articulação direta com a Oficial de Direitos Humanos, no âmbito do Plano de Prevenção de Manifestações de Discriminação nas Forças e Serviços de Segurança;

d. Seja constituído um canal de comunicação interno, através de uma linha telefónica permanente e um endereço eletrónico, para atendimento ao efetivo da Guarda;

e. Seja criado um espaço dedicado à temática na página oficial da Guarda;

f. A constituição restrita da CIGUARDA composta pelo efetivo contante em no Anexo A ao referido despacho, são os seguintes:

- Coronel, Maria Cristina Afonso Pereira (CARI) que preside;
- Coronel, Pedro Daniel Macedo Fernandes (GGCG);
- Major, Sara Isabel dos Santos Quinta Albuquerque (GGCG);
- Sargento-mor, Joaquim Daniel Brito dos Santos (GGCG);
- Sargento-ajudante, Sérgio Emanuel Toscano Martins (GGCG);
- Cabo, Luís Miguel Ferreira Pratas (GGCG);
- Cabo, Sílvia Patrícia de Jesus Vassal (CC);
- Mestre-florestal Principal, Paula Cristina Aires Taveira Dias (CTer Lisboa).

g. Seja a constituição alargada da CIGUARDA composta pelo efetivo constante no Anexo B ao referido despacho, que detém como atribuições, além das definidas anteriormente, as seguintes:

- 1) Representar a CIGUARDA nas respetivas Unidades, mantendo com esta e com a Oficial de Direitos Humanos da GNR, uma estreita ligação;
- 2) Sinalizar e reportar eventuais situações que careçam da intervenção da CIGUARDA e que se enquadrem nas suas atribuições

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 2023, 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 2023, indicadores mínimos de 15% de mulheres na incorporação para guardas da GNR.

5. Planos de Ação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual, para o período de 2023-2026

O Governo aprovou, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 29 de junho, os três Planos de Ação no âmbito da ENIND, para o período de 2023-2026. A ENIND tem um ciclo programático de 2018-2030 e assenta nos planos de ação agora aprovados:

- Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH);
- Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD);
- Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).

A aprovação, hoje, destes três Planos para 2023-2026, vem consolidar os progressos até agora alcançados nestas áreas, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país e a realização de uma igualdade substantiva e transformativa.

A elaboração dos Planos baseou-se em consultas públicas que decorreram em 2022, na aprendizagem decorrente dos anteriores planos nacionais e nas recomendações das avaliações interna e externa independente, como as conclusões do “Estudo de monitorização e avaliação da ENIND – Portugal + Igual”, feito pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do ISCS. Todas estas avaliações, motivaram o avanço de algumas alterações na ENIND e nos Planos, visando garantir uma maior eficiência e a consolidação e implementação de novas medidas.

Ao nível da ENIND, destaque para a forma de governação, com a coordenação política a ser assegurada pela Secretaria de Estado da Igualdade e Migrações, o órgão de decisão político-estratégica sobre a igualdade e não discriminação. Além disso, a coordenação técnica da Estratégia fica a cargo da CIG, que passa a ser apoiada por uma Comissão Técnica específica para o acompanhamento dos Planos de Ação, deixando de existir a Comissão Técnica de Acompanhamento da ENIND simplificando-se, desta forma, o processo de coordenação.

Planos de Ação – Objetivos Estratégicos e Novas Medidas:

Os três Planos de Ação agora aprovados encontram-se estruturados com base nos seguintes Objetivos Estratégicos:

Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH):

1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) nas políticas e nas ações;
2. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género;
3. Promover a IMH e não discriminação na investigação e desenvolvimento (I&D) e no mundo digital;
4. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho;
5. Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e resposta ao desafio demográfico;
6. Combater a pobreza e exclusão social e promover o acesso à saúde;
7. Promover a IMH e não discriminação na cultura e na comunicação.

Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD):

1. Prevenir e erradicar a tolerância social às várias manifestações da violência contra as mulheres e à violência doméstica (VMVD), consciencializar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de igualdade e não discriminação;
2. Apoiar e proteger – ampliar e consolidar a intervenção;
3. Intervir junto de agressores, promovendo a responsabilização;
4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção;
5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas pública;
6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e Casamentos infantis, precoces e forçados.

Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC):

1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI+ e da discriminação em razão da OIEC;
2. Garantir a transversalização das questões da OIEC;
3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI+.

Cada um destes Objetivos Estratégicos compreende várias medidas a consolidar ou a implementar entre 2023-2026. De forma não exaustiva, destacam-se de seguida algumas das medidas agora contempladas nos Planos, nomeadamente:

Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH):

1. Ações de sensibilização para aumentar n.º de mulheres nas forças de segurança;
2. Sensibilização das Editoras Escolares sobre a integração da IMH e a prevenção do sexismo e do racismo nos recursos educativos;
3. Apoio ao desenvolvimento de planos para a igualdade no Ensino Superior;
4. Estudo sobre o impacto do enviesamento de género nos sistemas de inteligência artificial (IA);
5. Livro branco sobre o trabalho doméstico pago em Portugal;
6. Criação de gabinetes-piloto de apoio e acompanhamento das denúncias de situações de violência e de assédio no trabalho;
7. Adoção de recomendações para atribuição de valor ao trabalho não pago para o cálculo de compensação em situação de divórcio;
8. Garantir a proteção e empoderamento/ capacitação das mulheres e pessoas em situação de vulnerabilidade social e económica;
9. Implementação da norma portuguesa relativa a um Sistema de Gestão de Igualdade Salarial, com base na Norma Islandesa IST 85:2012;
10. Garantir informação estatística desagregada por sexo na Administração Pública.

Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD):

1. Implementação de um programa especializado de apoio a crianças e jovens em contexto de homicídio em violência doméstica;
2. Alargamento territorial dos GAV (Gabinetes de Apoio à Víctima) nos DIAP (em 2023 foram abertos 2, e prevê-se que até 2026 estejam mais 32 em funcionamento);

3. Criação e validação científica de um programa estruturado de prevenção primária dirigido a todos os ciclos de ensino (do pré-escolar ao 12º ano);
4. Disseminação do Guia de requisitos mínimos para a implementação de programas de prevenção primária; e. Implementação das redes de urgência de intervenção, tendo em vista o desenvolvimento de um modelo integrado de atuação urgente de âmbito territorial;
5. Restruturação do Serviço de Informação às Víctimas de Violência Doméstica;
6. Implementação da «Base de Dados de Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica» em conformidade com a RCM nº 139/2019, de 19 de agosto;
7. Realização de ações de sensibilização no âmbito do Programa Escola Segura subordinadas ao tema da violência no namoro;
8. Realização de um estudo sobre práticas e atitudes na assistência obstétrica nos serviços públicos e privados, envolvidos nos cuidados obstétricos, nomeadamente periparto;
9. Realização de questionário eletrónico de satisfação da mulher grávida relativamente aos cuidados de saúde durante a assistência na gravidez, parto e puerpério;
10. Novo Estudo sobre a Prevalência da Mutilação Genital Feminina em Portugal.

Plano de Ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC):

1. Promoção de ações de prevenção e rejeição de “práticas de conversão”, com vista a reforçar a aplicação dos mecanismos legais de proteção das pessoas LGBTI+;
2. Reforço da Estratégia de Saúde para pessoas LGBTI: mais formação de profissionais de saúde; adequação da rede de cuidados de saúde relativos a processos de autodeterminação da identidade de género; criação de um Grupo de Acompanhamento da Implementação da Estratégia de Saúde para as pessoas LGBTI+;
3. Designação de pontos focais para o atendimento a vítimas de crimes de ódio com base na OIEC nos espaços de atendimento das forças de segurança e ainda a criação e disponibilização de instrumentos de apoio para a identificação e registo de ocorrências neste âmbito;
4. O combate efetivo ao *bullying* em razão da OIEC em contexto escolar e contra crianças e jovens com medida de promoção e proteção de acolhimento residencial;
5. Promoção da igualdade em função da OIEC nos locais de trabalho dos setores público e privado;
6. Maior visibilidade dos direitos humanos das pessoas LGBTI+, com espaços de reflexão sobre as preocupações e necessidades das pessoas LGBTI+ e ações de desconstrução de estereótipos e prevenção de práticas discriminatórias.

6. 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.



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

Em 2023, 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 2023, 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.

8. Medidas adotadas

No ano de 2023, foram adotadas 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, corta-mato, duatlo, BTT, orientação militar e tiro);
- Promoção generalizada da atividade desportiva e interação com a natureza;
- Reforço da contribuição na prevenção e solução dos problemas profissionais e pessoais;
- Celebrações litúrgicas regulares, nomeadamente, nos dias das unidades, almoços convívios, em funerais, batismos e casamentos do efetivo;
- Promoção de ações de sensibilização e de prevenção dos problemas ligados ao álcool e outras adições, sobre-endividamento e apoio social na GNR;
- Atividades de caráter lúdico e cultural;
- Doações de bens apreendidos;
- Angariação de vestuário, alimentos, livros, brinquedos e materiais de higiene.



#GuardaNacionalRepublicana



XI. NOTAS FINAIS

Assim, o BS 2023 é apresentado num contexto marcado pela recuperação da economia portuguesa e pelos desafios e incerteza resultantes da manutenção dos conflitos na Ucrânia e no Médio Oriente.

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.

Analisando os dados supramencionados, em 2023, registou-se **um saldo negativo de -58 efetivos globais**, assistindo-se, assim, a uma interrupção da tendência de aumento do efetivo, observada em 2021 e 2022. A GNR sofreu uma diminuição do seu efetivo fruto, em particular, do decréscimo substancial das novas entradas em quantitativo inferior ao das saídas efetivadas.

O BS de 2023 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 24 -D/2022, de 30 de dezembro, LOE 2023 e no Decreto-Lei n.º 10/2023, de 08 de fevereiro, que estabelece as disposições necessárias à execução do Orçamento do Estado para 2023, Decreto-Lei de Execução Orçamental, DLEO 2023.

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 2023 o Governo deu continuidade ao plano plurianual 2020-2023 de admissões nas FSS, conforme previsto no artigo 188.º da Lei n.º 2/2020 de 31 de março, procurando o aumento e o rejuvenescimento dos seus efetivos bem como a manutenção de elevados graus de prontidão e eficácia operacional.

Regista-se, em 2023, um saldo negativo de -58 efetivos globais, dos quais, **-12 são efetivos militares e -46 são efetivos civis**.

No entanto, o **défi ce de cerca de -5.334 efetivos militares**, na situação de ativo na estrutura orgânica, face ao MPM GNR 2023 e o **défi ce de -822 postos de trabalho previstos e não ocupados** face ao MPC GNR 2023 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 2.068 trabalhadores, 1.903 militares e destes, 71 encontram-se a prestar serviço na situação de reserva na efetividade de serviço, e 165 civis, (8,75%), que detêm 35 ou mais 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 a promoção a tenente-general (4), a promoção a major-general (2), a promoção a brigadeiro-general (2) e a graduação a brigadeiro-general (1), que chegam ao topo da hierarquia, enquanto oficiais com formação completa na Guarda.

Realça-se que no ano de 2023, não foi proferido despacho prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração interna a autorizar as mudanças de categoria ou posto na GNR, em lugares disponíveis para promoção relativos ao ano de 2023 - (quantitativo máximo de 1.850 militares a promover, respetivamente, e 85 promoções para a carreira de guarda-florestal, na categoria de mestre florestal principal e mestre florestal).

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 expectativas 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.

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 no número de ações, de participantes e de horas despendidas em ações internas e externas de formação.

No que respeita à disciplina, o número total de processos decididos foram, em termos proporcionais, consideravelmente maiores do que o ano transato e foram aplicadas mais penas. Este facto é revelador do empenho da Guarda na condução e decisão dos processos de âmbito disciplinar.

No que concerne ao absentismo, destacamos a redução das ausências ao trabalho. Este indicador mantinha uma trajetória de subida em relação ao exercício anterior.

Contribuiu para esta inversão, o término das medidas de proteção social decorrentes do regime excecional e temporário de baixas, faltas e licenças no âmbito da pandemia COVID-19, a melhoria das estratégias ao nível da gestão de recursos humanos, postas em prática no dia-a-dia da Instituição, por forma a concorrer para a consolidação do seu capital humano, o aumento da sua técnica, o desenvolvimento das competências, o aumento da sua motivação, a melhoria do clima organizacional e com a prestação de cuidados de saúde aos efetivos.

Neste desiderato, importará igualmente continuar o esforço de reorganização e modernização interna, quer através da revisão de regimes jurídicos estruturantes, quer por via da exploração de soluções de carácter inovador (mobilizando dinâmicas internas e sinergias com as múltiplas entidades que conosco partilham responsabilidades no âmbito dos sistemas nacionais de segurança, defesa e proteção civil), e ainda através do acesso a recursos ou fontes de financiamento alternativos, para que estejamos mais aptos a responder de modo proficiente às múltiplas atribuições e competências da Guarda e aos novos desafios da segurança.

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. SÍNTESE - INDICADORES DE GESTÃO

1. Síntese dos indicadores de gestão

- Em 31 de dezembro de 2023, contabilizavam-se 23.626 trabalhadores em efetividade de funções;
- É constituída maioritariamente por militares, 22.862 (96,77%) do efetivo, distribuídos por 842 oficiais, 2.292 sargentos e 19.728 guardas e que resulta numa relação de 1/2,72/23,43 oficial/sargentos/guardas e de 1/8,61 sargento/guardas;
- Cerca de 3,23% (764 trabalhadores) corresponde ao efetivo civil;
- Verifica-se que cerca de 0,30% (71 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 86,29% do total de militares;
- A relação jurídica de emprego predominante é o regime de nomeação definitiva, com 96,21% do total de trabalhadores (22.731);
- O CTer do Porto é a unidade com maior efetivo militar, 1.631 militares;
- O CTer de Vila Real apresenta o maior efetivo civil, 61 civis;
- Dos 23.626 trabalhadores, 21.358 são homens (90,40%) e 2.268 são mulheres (9,60%) do total de efetivos;
- A relação homem/mulher situou-se em 9,42 (9M/1F);
- A taxa de feminização dirigente manteve-se inalterada, cifrando-se nos 1,12%;
- O escalão etário mais representativo situou-se nos 45-49 anos, com 5.046 trabalhadores, seguido do escalão 40-44 anos com 4.564 trabalhadores;
- Os escalões etários mais representativos do efetivo feminino estão no intervalo dos 40-44 (20,77%) e 35-39 anos (17,55%), com cerca de 38,32% do total de mulheres;
- Os escalões etários mais representativos do efetivo masculino estão no intervalo dos 45-49 (22,29%) e 40-44 anos (19,16%), com 41,46% do total de homens;
- O leque etário é de 3,63 e tem uma amplitude de 50 anos (69 – 19);
- O nível de antiguidade mais representativo situa-se no intervalo dos 20-24 anos, com 3.780 trabalhadores;
- Verifica-se que 8,75% dos efetivos (2.068) 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 (60,23%);
- Existem 247 trabalhadores portadores de deficiência, (204M; 43F) 1,05% do efetivo;
- Foram promovidos 2359 militares, dos quais se destaca as promoções de 9 oficiais-generais (4 Tenentes-generais, 2 Majores-generais e 3 Brigadeiros-generais);
- Ingressaram no MPM GNR, na carreira e categoria de oficiais e posto de Alferes, 27 formandos provenientes do CO AM 2016/2021 e CO AM 2018/2023;
- Ingressaram na categoria de sargentos, mediante promoção ao posto de 2.º Sargento, 48 militares provenientes do 41.º CFS/UPM;
- Foram graduados em Furriel 75 militares, das armas e dos serviços, que frequentam o 2.º ano do 42.º CFS;
- Ingressaram no MPM GNR, na carreira e categoria de guardas e posto de guarda, 1.060 formandos provenientes dos 49.º, 50.º, 51.º e 52.º CFG;
- Foram admitidos no CFG 2023, 790 efetivos provisionais distribuídos pelos 52.º, 53.º e 54.º CFG;
- Passaram à situação de reserva fora da efetividade de serviço, 646 militares;
- Ficaram por ocupar 822 postos de trabalho previstos no MPC GNR 2023;
- Regista-se um défice de cerca de 5.334 efetivos militares face ao MPM GNR 2023, na situação de ativo na estrutura orgânica;
- Registaram-se 5.400 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 (591 indivíduos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade «flexível»;
- Em 2023 o PNT mais representativo são as 40 horas – Horário de referência com cerca de 98,61% do efetivo;
- No ano de 2023, os dias de ausência ao trabalho totalizaram 452.536 e desses 270.832, cerca de 59,85%, foram motivados pela «doença»;
- O motivo de ausência “por acidente em serviço ou doença profissional” motivou 15,81% das ausências ao serviço, num total de 71.562 dias;
- Dos 764 elementos legalmente autorizados (pessoal civil) a fazer greve utilizaram esse direito 30;
- Os encargos com o pessoal totalizaram 939.397.922,79€, valor superior ao despendido em 2022, que foi de 868.608.688,49€;
- Verifica-se que 31,08% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre «1.751 – 2.000€»;
- Salienta-se que 90,89% do universo de trabalhadores (23.626) auferem uma remuneração ilíquida igual ou inferior a 2.000€;
- Do universo de trabalhadores (23.626) 59,81% (14.131) auferem uma remuneração líquida igual ou inferior a 1.750€.

2. Indicadores de gestão comparados com o BS 2022

2.1 Mantiveram a trajetória de crescimento ↗

- A taxa de feminização subiu (0,24 *pp*) e cifra-se nos 9,60%;
- O CTer do Porto registou o maior aumento de efetivo militar (102 militares);
- O CTer de Vila Real (1) e a EG (1) foram as únicas unidades que registaram aumento de efetivo civil (2 civis);
- O universo respeitante ao efetivo feminino tem vindo a aumentar, nos últimos anos;
- De realçar o aumento de 53 elementos com nível habilitacional superior;
- A taxa de habilitação secundária subiu (2,01 *pp*) e cifra-se nos 66,30%;
- A taxa de habilitação superior, 9,86%, aumentou (0,23 *pp*);
- A taxa de celeridade de ação disciplinar teve um aumento (15,74 *pp*), e cifra-se nos 44,38%, ou seja, o total de processos decididos foi maior;
- A taxa de emprego jovem subiu (1,23 *pp*) e cifra-se nos 18,60%;
- Registaram-se 79.574 participações em ações de formação profissional, registando-se um aumento, de 19.088;
- A remuneração base média anual registou um acréscimo de 2.010,22€, e cifra-se em 26.316,15€.

2.2 Com variação positiva e que inverteram a sua trajetória ↗

- A taxa de saídas aumentou (0,62 *pp*) e cifra-se nos 8,24%;
- Na taxa de promoções observa-se um aumento (9,02 *pp*) e cifra-se nos 9,98%;
- A taxa de encargos sociais regista um aumento em 0,83 *pp* e cifra-se em 5,35%;
- A taxa de incidência de doenças profissionais é de 0,025%, tendo-se verificado um aumento (0,008 *pp*);
- A taxa de participação em ações de formação regista um aumento de 5,01 *pp* e cifra-se nos 70,10%;
- No âmbito da ação disciplinar, merece realce o aumento da taxa de gravidade disciplinar (9,88 *pp*) e cifra-se nos 33,02%.

2.3 Mantiveram-se inalterados =

- O nível etário médio mantém-se inalterado nos 39,84 anos de idade.

2.4 Mantiveram a trajetória de diminuição ↘

- O nível médio de antiguidade (AP) desceu (-0,11) para 20,27 anos;
- A taxa de enquadramento cifra-se em 13,27%, observando-se uma descida (-0,05 *pp*);
- A taxa de habilitação básica desceu (-2,25 *pp*) e cifra-se nos 23,84%;
- A taxa de envelhecimento situa-se nos 2,08% e regista um decréscimo de -0,13 *pp*;
- A taxa de reposição recuou 33,67 *pp*, cifrando-se para os 97,02%;
- A taxa de admissão recuou (1,96 *pp*) e cifra-se nos 8,00%;
- O movimento de entradas/saídas (*turnover*) recuou -0,67 *pp*, situando-se em 8,12%;
- O leque salarial ilíquido situou-se nos 8,03 valores, tendo-se verificado uma descida (-0,48).

2.5 Com variação negativa e que inverteram a sua trajetória ↘

- Registou-se um decréscimo de 58 trabalhadores, cerca de -0,25% do efetivo global;
- Registou-se um decréscimo de 12 trabalhadores, cerca de 0,05% do efetivo militar;
- Registou-se um acréscimo de 46 trabalhadores, cerca de 6,02% do efetivo civil;
- A unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo militar é o CG-CARI com menos 20 militares;
- A unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo civil é o CTer da Guarda, que registou um decréscimo de 5 civis;
- A taxa de progressões cifrou-se nos 22,86%, que representa uma variação anual negativa de -27,25 *pp*;
- O índice de rotação diminuiu (-0,0092) e cifra-se nos 0,8585;
- A taxa de absentismo é de 6,49%, tendo-se verificado uma diminuição (-0,81 *pp*);
- A taxa de investimento em formação regista um decréscimo em 0,05 *pp* e cifra-se nos 0,45%;
- A taxa de incidência de acidentes no local de trabalho diminuiu (1,01 *pp*) para 3,78%, o que significa uma diminuição de -243 acidentes.

3. Painel de indicadores de gestão

Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo	Indicadores de gestão							Análise comparativa
			2020	2021	2022	2023				
Efetivos	Taxa do efetivo militar	$\frac{\text{Total de efetivos militares}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	96,42%	96,58%	96,58%	96,77%	↑	0,19 pp	
	Taxa do efetivo civil	$\frac{\text{Total de efetivos civis}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	3,58%	3,42%	3,42%	3,23%	↓	-0,19 pp	
	Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de efetivos femininos}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	8,76%	9,13%	9,36%	9,60%	↑	0,24 pp	
	Taxa de masculinização	$\frac{\text{Total de efetivos masculinos}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	91,24%	90,87%	90,64%	90,40%	↓	-0,24 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%	1,12%	↑	0,06 pp	
	Taxa de enquadramento	$\frac{\text{Total de efetivos dirigentes}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	13,70%	13,74%	13,32%	13,27%	↓	-0,05 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%	96,21%	↑	1,56 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%	1,48%	↓	-0,08 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%	2,31%	↓	-1,37 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%	0,18%	↓	-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%	0,01%	↓	-0,01 pp	
	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%	0,33%	↓	-0,02 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%	0,83%	↓	-0,06 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%	1,76%	↓	-0,10 pp	
	Taxa de pessoal médico	$\frac{\text{Total de pessoal médico}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	0,05%	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%	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%	0,008%	↑	0,004 pp	
	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%	0,03%			

Quadro 31 – Indicadores de gestão | Efetivos

Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo	Indicadores de gestão					Análise comparativa	
			2020	2021	2022	2023			
Antiguidade/ Idade	Nível médio de antiguidade	$\frac{\sum \text{das antiguidades}}{\text{Total de recursos humanos}}$	Anos	21,33	20,74	20,38	20,27	↓ -0,11	
	Nível médio de antiguidade (mulheres)	$\frac{\sum \text{das antiguidades (mulheres)}}{\text{Total de recursos humanos femininos}}$	Anos	17,50	17,28	17,30	17,60	↑ 0,30	
	Nível médio de antiguidade (homens)	$\frac{\sum \text{das antiguidades (homens)}}{\text{Total de recursos humanos masculinos}}$	Anos	21,69	21,09	20,69	20,55	↓ -0,14	
	Nível médio etário	$\frac{\sum \text{das idades}}{\text{Total de recursos humanos}}$	Anos	40,55	40,15	39,84	39,84		
	Nível médio etário (mulheres)	$\frac{\sum \text{das idades (mulheres)}}{\text{Total de recursos humanos femininos}}$	Anos	39,57	39,13	38,87	39,06	↑ 0,19	
	Nível médio etário (homens)	$\frac{\sum \text{das idades (homens)}}{\text{Total de recursos humanos masculinos}}$	Anos	40,64	40,25	39,94	39,93	↓ -0,01	
	Leque etário	$\frac{\text{Trabalhador mais idoso}}{\text{Trabalhador mais idoso}}$	Valor	3,45	3,63	3,83	3,63	↓ -0,20	
	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%	18,60%	↑ 1,23 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%	2,08%	↓ -0,13 pp	
	Estrutura habilitacional	Taxa de habilitação superior (Bacharelato; Licenciatura; Mestrado; e Doutorado)	$\frac{\sum \text{elementos com habilitação superior}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	10,15%	9,45%	9,63%	9,86%	↑ 0,23 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%	21,91%	↑ 0,47 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%	8,58%	↑ 0,17 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%	66,30%	↑ 2,01 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%	90,14%	↓ -0,23 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%	23,84%	↓ -2,25 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%	0,01%	↓ -0,48 pp	

Quadro 32 – Indicadores de análise | Antiguidade/idade | Estrutura habilitacional

Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo	Indicadores de gestão				Análise comparativa		
			2020	2021	2022	2023			
Admissões/ Saídas	Índice de rotação	$\frac{\text{Total de recursos humanos (31DEC)}}{\text{Total de recursos humanos (01JAN) + Entradas + Saídas}}$	Valor	0,8636	0,8543	0,8677	0,8585	↓ -0,0092 pp	
	Taxa de reposição	$\frac{\sum \text{de admissões}}{\sum \text{de saídas}} \times 100$	%	71,23%	139,40%	130,69%	97,02%	↓ -33,67 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%	8,12%	↓ -0,67 pp	
	Taxa de admissão	$\frac{\text{Total de admissões}}{\text{Total de recursos humanos}}$	%	5,63%	11,88%	9,96%	8,00%	↓ -1,96 pp	
	Taxa de admissão (mulheres)	$\frac{\text{Total de admissões (mulheres)}}{\text{Total de recursos humanos (femininos)}}$	%	8,43%	16,29%	13,58%	9,74%	↓ -3,84 pp	
	Taxa de admissão (homens)	$\frac{\text{Total de admissões (homens)}}{\text{Total de recursos humanos (masculinos)}}$	%	5,36%	11,44%	9,59%	7,81%	↓ -1,78 pp	
	Taxa de saídas	$\frac{\text{Total de saídas}}{\text{Total de recursos humanos}}$	%	7,90%	8,53%	7,62%	8,24%	↑ 0,62 pp	
	Taxa de saídas (mulheres)	$\frac{\text{Total de saídas (mulheres)}}{\text{Total de recursos humanos (femininos)}}$	%	7,61%	9,00%	8,89%	7,45%	↓ -1,44 pp	
	Taxa de saídas (Homens)	$\frac{\text{Total de saídas (homens)}}{\text{Total de recursos humanos (masculinos)}}$	%	7,93%	8,48%	7,49%	8,32%	↑ 0,83 pp	
	Promoções	Taxa de promoções	$\frac{\text{Número de efetivos promovidos}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	%	2,04%	14,60%	0,96%	9,98%	↑ 9,02 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%	8,29%	↑ 7,57 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%	10,16%	↑ 9,17 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%	6,49%	↓ -0,81 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%	9,42%	↓ -1,35 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%	6,18%	↓ -0,76 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 €	26 316,45 €	↑ 2 010,52 €	
	Taxa de encargos sociais	$\frac{\text{Total encargos prestações sociais}}{\text{Total encargos remuneração base}} \times 100$	%	5,23%	4,98%	4,52%	5,35%	↑ 0,83 pp	
	Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	Valor	9,11	8,84	8,51	8,03	↓ -0,48	

Quadro 33 – Indicadores de análise | Admissões/saídas | Promoções | Absentismo | Encargos

		Indicadores de gestão											
Domínio de análise	Indicador	Fórmula de cálculo		2020	2021	2022	2023		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%	22,86%	↓	-27,25 pp				
	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%	70,10%	↑	5,01 pp				
Formação	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%	0,45%	↓	-0,05 pp				
	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%	3,78%	↓	-1,01 pp				
Segurança, higiene e saúde	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%	4,56%	↓	-0,18 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%	3,68%	↓	-1,12 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%	0,025%	↑	0,008 pp				
Disciplina	Taxa de gravidade disciplinar	$\frac{\text{Total de penas aplicadas}}{\text{Total processos decididos}} \times 100$	%	30,28%	35,79%	23,14%	33,02%	↑	9,88 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%	44,38%	↑	15,74 pp				

Quadro 34 – 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	2023	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%	13,27%	
Taxa de feminização dirigente																	0,73%	0,79%	0,81%	0,88%	0,90%	0,92%	0,96%	0,99%	1,06%	1,06%	1,12%	
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%	9,60%	
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	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	3,63	
Taxa de emprego jovem	20,91%	26,88%	25,90%	22,63%	24,88%	22,04%	23,74%	23,94%	24,55%	24,66%	21,31%	21,93%	21,71%	18,81%	19,77%	19,86%	16,93%	16,27%	15,83%	14,05%	12,35%	12,40%	12,52%	11,28%	14,63%	17,37%	18,60%	
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%	2,08%	
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	20,27	
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%	9,86%	
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%	66,30%	
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%	23,84%	
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	0,859	
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%	97,02%	
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%	8,12%	
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%	8,00%	
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%	8,24%	
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%	9,98%	

Quadro 35 – 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	2023	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%	6,49%	
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	8,03	
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%	3,78%	
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%	0,025%	
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%	33,02%	
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%	44,38%	

4. Perfil do(a) trabalhador(a)



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

5. Caraterização do(a) trabalhador(a)

Militar	Civil	Mulher	Homem
22.862 efetivos	764 efetivos	2.268 efetivos	21.358 efetivos
Categoria de guardas	Guardas-florestais	Militar	Militar
Masculino	Masculino	Categoria de guardas	Categoria de guardas
39,57 anos	48,05 anos	39,06 anos	39,93 anos
20,01 anos antiguidade	12,18 anos antiguidade	17,60 anos antiguidade	20,55 anos antiguidade
12.º ano	12.º ano	12.º ano	12.º ano
Nomeação definitiva	Nomeação definitiva	Nomeação definitiva	Nomeação definitiva
Absentismo 6,45%	Absentismo 7,73%	Absentismo 9,42%	Absentismo 6,18%

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

6. Análise comparativa dos efetivos por carreira (2020/2023)

Carreira	2020	2021	2022	2023	Varição 2022-2023	Análise comparativa
Técnico superior	38	41	44	42	↓ -2	
Assistente operacional	244	232	211	197	↓ -14	
Assistente técnico	84	84	82	79	↓ -3	
Docente	9	9	9	9		
Enfermeiro	1	1	1	2	↑ 1	
Informática	4	4	4	3	↓ -1	
Médico	11	11	11	11		
TSDT	7	7	7	6	↓ -1	
F.A. - Oficiais	16	15	8	4	↓ -4	
GNR - Oficiais	830	826	834	838	↑ 4	
GNR - Sargentos	2216	2 337	2 312	2 292	↓ -20	
GNR - Guardas	18491	19 161	19 720	19 728	↑ 8	
Outro pessoal de segurança	402	402	441	415	↓ -26	
Total	22353	23130	23684	23626	↓ -58	

Quadro 36 – Análise comparativa dos efetivos por carreira (2020/2023)

7. Dashboard

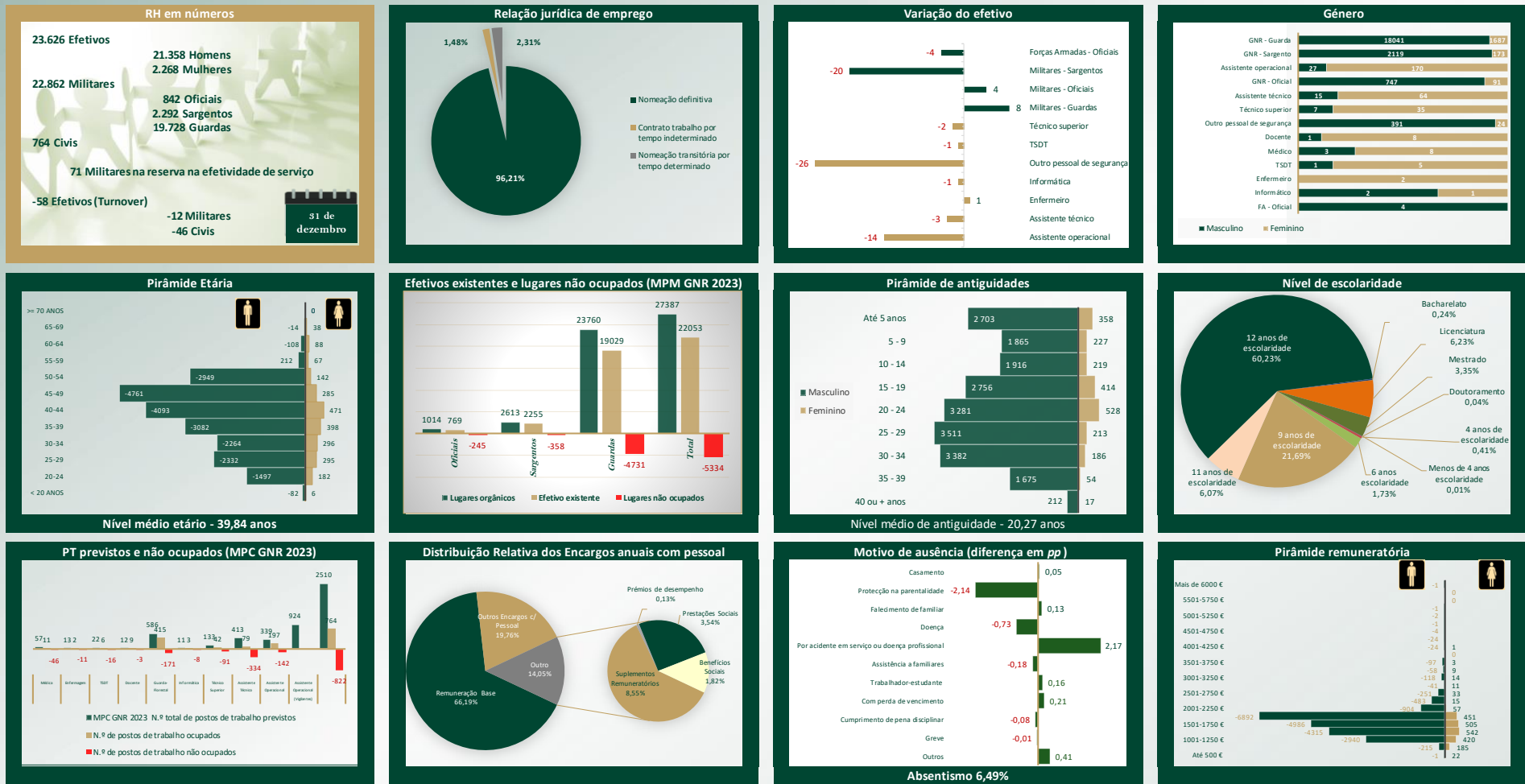


Figura 5 – Dashboard



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 carácter permanente podendo verificar-se para o trabalho habitual ou para todo e qualquer trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

REMUNERAÇÃO BRUTA - Refere-se ao montante líquido, em dinheiro ou em géneros, pago aos trabalhadores que se incluem no conceito de "pessoal ao serviço", pelas horas de trabalho efetuadas ou pelo trabalho realizado no período normal e no extraordinário. Inclui ainda o pagamento de horas remuneradas, mas não efetuadas (férias, feriados e outras ausências pagas) e os subsídios que se revistam de carácter regular como sejam os subsídios de alimentação, de função, alojamento ou transportes, diuturnidades ou prémios de antiguidade, produtividade, de assiduidade, isenções de horário, subsídio por trabalhos penosos, perigosos ou sujos e subsídios por trabalhos de turnos e noturnos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



XIV. FONTES, BIBLIOGRAFIA E LEGISLAÇÃO

1. Fontes de dados

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

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

2. Obras de referência

IGAI, Inspeção-Geral da Administração Interna, Balanço Social 2022;
DGO, Direção Geral do Orçamento, Balanço Social 2022;
PCM, Presidência do Conselho de Ministros – Secretaria-Geral, Balanço Social, 2022;
INE, Instituto Nacional de Estatística, Balanço Social 2022;
IGFSS, Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, Balanço Social 2022.

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 PREVPAP;

Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/2017, de 28 de fevereiro - Cria as Comissões de Avaliação Bipartida (CAB), constituídas por representantes ministeriais, dos serviços e das associações sindicais;
Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro - Estabelece o programa de regularização extraordinária dos vínculos precários;
Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro com as alterações introduzidas até à Retificação n.º 28/2017, de 02 de outubro - Código do Trabalho (CT);
Decreto-Regulamentar n.º 6/2001, de 05 de maio com as alterações introduzidas pelo Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de julho - Aprova a lista das doenças profissionais;
Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro com as alterações introduzidas até à Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro - Funcionários públicos – acidentes em serviço;
Portaria 125-A/2019 de 30 de abril - Regula a tramitação do procedimento concursal nos termos do n.º 2 do artigo 37.º da LTFP;
Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP);
Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro - Orçamento do Estado para 2011 (LOE 2011) altera Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP);
Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro - Orçamento do Estado para 2013 (LOE 2013) altera Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP);
Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro - Aprova os modelos de fichas de autoavaliação e avaliação do desempenho, que contam dos anexos I (Dirigentes intermédios - SIADAP 2), II (Trabalhadores - SIADAP 3) e III (Avaliação com base nas competências), bem como os modelos de ficha de monitorização do desempenho (anexo IV) e ficha de reformulação de objetivos (anexo V), as listas de competências (anexo VI) e as instruções de preenchimento das fichas (anexo VII);
Despacho Normativo n.º 4-A/10, de 08 de fevereiro - Estabelece os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular prevista no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, bem como os procedimentos a que a mesma deve obedecer;
Decreto-Lei n.º 169-B/2019, de 3 de dezembro – Aprova o regime da organização e funcionamento do XXII Governo Constitucional;
Lei n.º 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 - Procedeu 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 - Procedeu à 12.ª alteração do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril, e à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho;

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

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

Decreto-Lei n.º 71/2019, de 27 de maio – Segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro;

Decreto-Lei n.º 564/1999, de 21 de dezembro - Estabelece o estatuto legal da carreira de técnico de diagnóstico e terapêutica;

Decreto-Lei n.º 111/2017, de 31 de agosto - Estabelece o regime legal da carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica;

Decreto-Lei n.º 25/2019, de 11 de fevereiro – identifica as posições remuneratórias e respetivos níveis remuneratórios da TRU e define as regras de transição para a carreira especial de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica;

Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março - Estabelece o estatuto das carreiras, categorias e funções do pessoal de informática, bem como as condições específicas de prestação de trabalho;

Portaria n.º 358/2002, de 03 de abril - Definição das áreas e conteúdos funcionais das carreiras do pessoal de informática da Administração Pública e a regulamentação do sistema de formação profissional que lhes é aplicável, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março;

Decreto-Lei n.º 247/2015, de 23 de outubro - Proceda à alteração da denominação da carreira florestal, do quadro de pessoal civil da Guarda Nacional Republicana, que passa a designar-se carreira de guarda-florestal e aprova o respetivo estatuto;

Decreto-Lei n.º 114/2018, de 18 de dezembro - Proceda à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 22/2006, de 2 de fevereiro e proceda à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 247/2015, de 23 de outubro que aprova o estatuto da carreira florestal;

Decreto-Lei n.º 247/1997, de 19 de setembro - Aprova o regime de contratação de pessoal para as ações de vigilância da floresta contra os incêndios florestais;

Despacho n.º 10/15, de 27 de abril - Aprova as regras de funcionamento dos postos de vigia da GNR (RFPVGNR);

Despacho n.º 195/20 – OG, de 23 de junho – Aprova as normas de colocação do pessoal da carreira de guarda-florestal;

Despacho n.º 1083/2020, 6 de janeiro - Aprovação do modelo dos cartões de identificação do pessoal da carreira de guarda-florestal;

Portaria n.º 222/2016, de 08 de julho de 2016 - Estabelece e regula o horário de referência semanal dos militares da GNR;

Portaria n.º 190/2020, de 7 de agosto - Regulamentação do regime de afetação permanente de pessoal militar da Guarda Nacional Republicana nas instalações do Complexo do Carregado do Banco de Portugal;

Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/2020, de 31 de julho - Aprova a Estratégia para a Inovação e Modernização do Estado e da Administração Pública 2020 -2023;

Portaria n.º 189/18, de 29 de junho – Regula a admissão ao CFG;

Despacho n.º 255/17 - OG, de 28 de dezembro - Funções e o regime de serviço para os militares na situação de reserva na efetividade de serviço;

Despacho n.º 487/20 - OG, de 15 de novembro – Define as regras de processamento dos requerimentos para a colocação na situação de reserva na efetividade de serviço no ano seguinte ao da apresentação do pedido;

Aviso n.º 12125/2018, de 13 de agosto - Procedimento concursal de regularização no âmbito do PREVPAP;

Despacho n.º 209/20 – OG, de 30 de junho – Aprova as normas de funcionamento do 39.º CFS da GNR;

Despacho n.º 43/20 – OG, 16 de março – Aprova o regulamento do concurso de admissão ao curso de formação de sargentos (RCACFS);

Decreto-Lei n.º 17/2019, de 22 de janeiro – estabelece a orgânica da UPM e consagra as especificidades da componente politécnica do ensino superior militar no contexto do ensino superior politécnico;

Portaria n.º 288/2019, de 03 de setembro – regula o regime de atribuição do nível 5 de qualificação ao CFS;

Despacho n.º 2084/2020, de 23 de janeiro – Regulamento interno da UPM;

Despacho n.º 1966/2020, de 03 de dezembro - Aprovação das áreas de formação na UPM que conferem o diploma TSP;

Despacho do Exmo. Ministro da Defesa Nacional (MDN) n.º 1966/2020, de 24 de janeiro - Aprovação das áreas de formação que, no âmbito da Unidade Politécnica Militar, conferem o diploma de técnico superior profissional;

Despacho do Exmo. MDN n.º 2084/2020, de 23 de janeiro – Aprovação do regulamento interno da UPM;

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

Despacho n.º 229/20 – OG, de 10 de julho, Nomeação por escolha, para a frequência do curso de promoção a oficial-general 2020/2021, de 4 coronéis;

Aviso n.º 8264/2020, de 20 de maio - Concurso de admissão à Academia Militar para o ano letivo de 2020 -2021;

Despacho n.º 299/19-OG, de 23 de dezembro - Aprova o regulamento do concurso de admissão ao CFS (RCACFS);

Despacho n.º 11824-C/2019, 11 de dezembro - Fixa em 150 o número de lugares para admissão ao CFS 2019/2021;

Despacho do Exmo. MAI, de 1 de junho de 2020 - Autorização, ao abrigo do regime transitório previsto na Portaria n.º 288/2019, de 3 de setembro e dos n.ºs 7 e 8 do artigo 143.º do EMGMR, 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;

6. Legislação 2023

Apresentam-se os atos legislativos e outros atos normativos publicados durante o ano de 2023:

Decreto-Lei n.º 10/2023, de 8 de fevereiro - estabelece as disposições necessárias à execução Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado 2023).

Decreto-Lei n.º 26-B/2023, de 18 de abril - promove a atualização salarial intercalar do valor das remunerações da Administração Pública, e a Portaria n.º 107-A/2023, de 18 de abril, que fixa o subsídio de refeição no montante de € 6,00 (seis euros). Estas atualizações produzem efeitos a 1 de janeiro de 2023;

Despacho n.º 4607/2023, de 12 de abril - estabelece o Abono de alimentação por conta do Estado aos militares e pessoal civil da Guarda Nacional Republicana e a todo o pessoal da Polícia de Segurança Pública. Os quantitativos fixados produzem efeitos a 1 de outubro de 2022;

Despacho n.º 7264/2023, de 5 de junho e 30 de maio de 2023 - determina o quantitativo máximo de militares da Guarda Nacional Republicana, por agrupamentos de postos, a afetar à estrutura orgânica da Polícia Judiciária Militar; Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto - define uma medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público, através da redução do número de pontos necessários (seis) para alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, aplicável apenas uma vez a cada trabalhador;

Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro - estabelece o regime das carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação, e o cargo de consultor de sistemas e tecnologias de informação, que entrará em vigor a 1 de novembro;

Decreto-Lei n.º 108/2023, de 22 de novembro - estabelece a alteração da base remuneratória e atualização do valor das remunerações da Administração Pública. Este diploma produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024;

Decreto Regulamentar n.º 4/2023, de 21 de novembro - adapta a estrutura orgânica da Guarda Nacional Republicana às novas atribuições transferidas no âmbito do processo de reestruturação do sistema português de controlo de fronteiras. e procede à segunda alteração ao Decreto Regulamentar n.º 19/2008,

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.

de 27 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 7/2021, de 18 de janeiro, que estabelece o número, as competências, a estrutura interna e o posto correspondente à chefia dos serviços diretamente dependentes do comandante-general e dos serviços dos órgãos superiores de comando e direção da Guarda Nacional Republicana;

Portaria n.º 362/2023, de 15 de novembro - procede à terceira alteração da Portaria n.º 1450/2008, de 16 de dezembro, com a redação introduzida pela Declaração de Retificação n.º 14/2009, de 4 de fevereiro, pela Portaria n.º 20/2010, de 11 de janeiro, e pela Portaria n.º 221/2020, de 21 de setembro, que estabelece a organização interna das unidades territoriais, especializadas, de representação e de intervenção e reserva da Guarda Nacional Republicana;

Despacho n.º 247/23-OG, de 07 de agosto - que fixa o QOR da Unidade de Emergência de Proteção e Socorro;

Despacho de Sua Excelência a Secretária de Estado da Administração Interna, de 22 de agosto e 11 de dezembro de 2023 - aprova o MPM GNR para o ano de 2023;

Despacho de Sua Excelência a Secretária de Estado da Administração Interna, de 22 de agosto e 11 de dezembro de 2023 - aprova o MPC GNR para o ano de 2023;

Despacho n.º 8220/2023, de 2 de agosto de 2023 - autoriza 2352 promoções, relativas a vagas do ano de 2022, a militares da Guarda Nacional Republicana;

Despacho n.º 138/23-OG, de 15 de março de 2023 - adita ao Despacho n.º 56/09-OG, de 30 de dezembro, que estabelece a missão e articulação da UCC, do Quadro Orgânico de Referência da (sub)estrutura e IC da UCC;

Despacho n.º 76/23, de 17 de outubro - altera o cargo de Comandante de Destacamento Territorial das Subunidades operacionais passando a ser, preferencialmente, desempenhado por Oficial Superior com o posto de Major;

Despacho n.º 58/23-OG, de 23 de janeiro - a Subunidade da Guarda Nacional Republicana da Charneca da Caparica, de escalão posto, passa a integrar o escalão Subdestacamento, pelo que o Posto Territorial da Charneca da Caparica passa a Subdestacamento Territorial da Charneca da Caparica;

Aviso n.º 16135/2023, de 7 de agosto de 2023 - procede à abertura do procedimento concursal ao Curso de Formação de Guardas da Guarda Nacional Republicana 2023 — armas;

Aviso n.º 16134/2023, de 7 de agosto de 2023 - procede à abertura de procedimento concursal para admissão ao Curso de Formação de Guardas da Guarda Nacional Republicana — músicos;

Aviso n.º 13332/2023, 6 de junho de 2023 - procede à abertura do Procedimento concursal para recrutamento para o posto de trabalho de assistente técnico, para o desempenho de funções, em regime de mobilidade, na Guarda Nacional Republicana;

Decreto do Presidente da República n.º 70/2023, de 16 de agosto - Confirma a promoção ao posto de Tenente-General do Major-General Rui Alberto Ribeiro Veloso;

Decreto do Presidente da República n.º 71/2023, de 16 de agosto - Confirma a promoção ao posto de Tenente-General do Major-General Paulo Jorge Alves Silvério;

Decreto do Presidente da República n.º 88/2023, de 18 de outubro - Confirma a promoção ao posto de Tenente-General do Major-General Jorge Manuel Ribeiro Goulão;

Decreto do Presidente da República n.º 89/2023, de 18 de outubro - Confirma a promoção ao posto de Tenente-General do Major-General Manuel Fernandes Borlido da Rocha;

Decreto do Presidente da República n.º 90/2023, de 18 de outubro - Confirma a promoção ao posto de Major-General do Brigadeiro-General Maximiano Vaz Alves;

Decreto do Presidente da República n.º 91/2023, de 18 de outubro - Confirma a promoção ao posto de Major-General do Brigadeiro-General Pedro Emílio da Silva Oliveira;

Decreto do Presidente da República n.º 92/2023, de 18 de outubro - Confirma a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Cavalaria José Ricardo Gomes Rodrigues;

Decreto do Presidente da República n.º 93/2023, de 18 de outubro - Confirma a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Administração Militar Nuno Miguel Parreira da Silva;

Decreto do Presidente da República n.º 94/2023, de 18 de outubro - Confirma a promoção ao posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Cavalaria João Carlos Marques Fonseca;

Decreto do Presidente da República n.º 112/2023, de 7 de dezembro - Confirma a graduação no posto de Brigadeiro-General do Coronel Tirocinado de Administração Militar Rui Jorge Ferreira Lima Letras.

7. Legislação 2024

Apresentam-se os atos legislativos e outros atos normativos publicados durante o ano de 2024:

Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10 de janeiro - procede alteração da estrutura remuneratória da carreira de técnico superior e das carreiras de regime especial de técnico superior especialista em orçamento e finanças públicas do Ministério das Finanças e da carreira de regime especial de técnico superior especialista em estatística do Instituto Nacional de Estatística, I. P, e à alteração da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro - procede à revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP);

Decreto-Lei n.º 17/2024, de 29 de janeiro - estabelece as normas de execução do Orçamento do Estado para 2024;

Despacho n.º 611/2024, de 2 de maio de 2023 e 9 de janeiro de 2024 - estabelece as condições para a passagem à situação de reserva em 2023, nos termos estatutariamente previstos, dos militares da Guarda Nacional Republicana;

Despacho n.º 9/24-OG, de 27 de janeiro de 2024 - fixa o QOR da Unidade de Ação Fiscal.



3 BALANÇO SOCIAL DA GUARDA

2023

RELATÓRIO

XV. ANEXOS



Anexo I – Replicação da informação do formulário da DGAEP

BALANÇO SOCIAL

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

2023

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 2023 23684

Em 31 de dezembro de 2023 23626

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2023, indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2023 na folha "Critério"

Contacto(s) do(s) responsável(is) pelo preenchimento

Nome Jorge Ferreira Lima Letras

Tel: 2188112131

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

Data 31 de março de 2024

Notas Explicativas:

Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2023 deverá ser indicado o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2023.

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 2023: 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 2023 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 2023

CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS.....	2
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 género, em 31 de dezembro

Grupo/Cargo/Carreira	Modalidade de vinculação						Total p/ género		Total Σ
	Nomeação definitiva		Contrato trabalho por tempo indeterminado		Nomeação transitória por tempo determinado		M	F	
	M	F	M	F	M	F			
Assistente operacional			27	170			27	170	197
Assistente técnico			15	64			15	64	79
Docente			1	8			1	8	9
Enfermeiro				2				2	2
Forças Armadas - Oficiais	4						4		4
Informática			2	1			2	1	3
Médico			3	8			3	8	11
Militares - Oficiais	747	91					747	91	838
Militares - Sargentos	2119	173					2119	173	2292
Militares - Guardas	17555	1627			486	60	18041	1687	19728
Outro pessoal de segurança	391	24					391	24	415
TSDT			1	5			1	5	6
Técnico superior			7	35			7	35	42
	20816	1915			486	60	21358	2268	
Total por vínculo e género		22731		349		546		23626	23626
		96,21%		1,48%		2,31%		100,00%	

Prestações de Serviços	M	F	Total
Avença	19	9	28
Total	19	9	28

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

Grupo profissional	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	3	1	11	4	14	1	4		2		1	7	35	42	0,18%			
Assistente técnico								2			4	4	7		9	4	19	4	19	1	6	15	64	79	0,33%			
Assistente operacional									1	2	7	4	9	3	27	10	40	7	59	1	27	27	170	197	0,83%			
Informático										1				1			1					2	1	3	0,01%			
Docente													1		6				1	1		1	8	9	0,04%			
Médico											1			1			1	1	3	1	3	3	8	11	0,05%			
Enfermeiro															1		1						2	2	0,01%			
TSDT														1	1		1		2		1	1	5	6	0,03%			
F. A. - Oficial													1		2		1					4		4	0,02%			
GNR - Oficial			16	3	125	16	136	20	160	27	154	18	74	3	53	4	25		4				747	91	838	3,55%		
GNR - Sargento					32	3	137	20	250	37	402	52	703	47	563	14	30		2				2 119	173	2 292	9,70%		
GNR - Guarda	82	6	1 431	177	2 087	266	1 922	250	2 670	333	3 531	386	3 935	205	2 295	64	78		9		1		18 041	1 687	19 728	83,50%		
Outro pessoal de segurança			50	2	88	10	69	6			2		39	2	26	2	27				81	2	9		391	24	415	1,76%
	82	6	1 497	182	2 332	295	2 264	296	3 082	398	4 093	471	4 761	285	2 949	142	176	67	108	88	14	38	21 358	2 268				
Totais	0,4%	0,3%	7,0%	8,0%	10,9%	13,0%	10,6%	13,1%	14,4%	17,5%	19,2%	20,8%	22,3%	12,6%	13,8%	6,3%	0,8%	3,0%	0,5%	3,9%	0,1%	1,7%	90,40%	9,60%			23 626	
	88		1 679		2 627		2 560		3 480		4 564		5 046		3 091		243		196		52							
	0,37%		7,11%		11,12%		10,84%		14,73%		19,32%		21,36%		13,08%		1,03%		0,83%		0,22%							

Prestação de serviços	Escalão 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				
Tarefa																										
Avenças								1					1		2		1	2	5	1	12	3	19	9	28	100%
Total							1					1		2		3		6		15		68%	32%			
							3,33%					3,57%		7,14%		10,71%		21,43%		53,57%						

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 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		2		3	1	2		4	4	15		7	2		1		1	7	35	42	0,18%	
Assistente técnico	1		1	1	1	2	2		3	12	1	15	3	14	3	12		8	15	64	79	0,33%
Assistente operacional	1	1	19	5	3	3		19		111		7		11	2	10	2	3	27	170	197	0,83%
Informático					1				1						1			2	1	3		0,01%
Docente									1	5		3						1	8	9		0,04%
Médico		1		1							1		1		1	3	1	2	3	8	11	0,05%
Enfermeiro		1										1							2	2		0,01%
TSDT									1		1	4						1	5	6		0,03%
F. A. - Oficial	1				1								1		1			4	4	4		0,02%
GNR - Oficial			107	16	115	9	150	34	91	12	124	12	77	4	51	4	32	747	91	838	3,55%	
GNR - Sargento			65	12	107	9	225	41	300	42	390	32	678	24	315	13	39	2 119	173	2 292	9,70%	
GNR - Guarda	2 575	358	1 621	197	1 657	173	2 379	314	2 876	300	2 944	181	2 605	100	1 297	64	87	18 041	1 687	19 728	83,50%	
Outro pessoal de segurança	125	10	52	4	30	4			5	1	50	2	16	1	5		108	24	391	24	415	1,76%
	2 703	373	1 865	239	1 916	202	2 756	412	3 281	499	3 511	263	3 382	156	1 675	108	269	16	21 358	2 268		
	12,66%	16,45%	8,73%	10,54%	8,97%	8,91%	12,90%	18,17%	15,36%	22,00%	16,44%	11,60%	15,83%	6,88%	7,84%	4,76%	1,26%	0,71%	90,40%	9,60%	23 626	
Totais	3 076		2 104		2 118		3 168		3 780		3 774		3 538		1 783		285					
	13,02%		8,91%		8,96%		13,41%		16,00%		15,97%		14,98%		7,55%		1,21%					

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

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

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

Grupo 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																											
Assistente técnico					1	2		1	4	1	5		9	51	1	1		2	1			7	35	42	0,18%		
Assistente operacional		2		9	76		7	46		5	37		6	9									27	170	197	0,83%	
Informático													1	1									2	1	3	0,01%	
Docente																		1	6				1	8	9	0,04%	
Médico																		3	8				3	8	11	0,05%	
Enfermeiro																			2				2		2	0,01%	
TSDT																		1	5				1	5	6	0,03%	
F. A. - Oficial																		3					4		4	0,02%	
GNR - Oficial									1		5		2			181	23	550	67		8	1	747	91	838	3,55%	
GNR - Sargento					2			261	9	124	3		1 398	91	7	2	277	56	49	12	1		2 119	173	2 292	9,70%	
GNR - Guarda				5		320	1	4 593	162	1 183	107		11 240	1 147	35	6	591	241	74	23			18 041	1 687	19 728	83,50%	
Outro pessoal de segurança				7		30		52		10	1		255	17		33	5	4					391	24	415	1,76%	
		2		21	76	360	49	4 912	212	1 319	116		12 914	1 316	46	11	1 096	375	681	110		9	1	21 358	2 268		
Totais		0,09%		0,10%	3,35%	1,69%	2,16%	23,00%	9,35%	6,18%	5,11%		60,46%	58,02%	0,22%	0,49%	5,13%	16,53%	3,19%	4,85%		0,04%	0,04%			23 626	
		2		97		409		5 124		1 435		14 230		57		1 471		791		10		90,40%	9,60%				
		0,01%		0,41%		1,73%		21,69%		6,07%		60,23%		0,24%		6,23%		3,35%		0,04%							
(a) ou equivalente																											
Avenças															1		17	8	2				19	9		28	

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 Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior									
Assistente técnico									
Assistente operacional									
Informático									
Docente									
Médico		1						1	1
Enfermeiro									
TSDT									
F. A. - Oficial									
GNR - Oficial									
GNR - Sargento									
GNR - Guarda									
Outro pessoal de segurança									
Total		1						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	M	F			
Técnico superior												2											2		2	0,81%	
Assistente técnico											1				1								1	6	7	2,83%	
Assistente operacional																								3		3	1,21%
Informático																											
Docente																											
Médico																											
Enfermeiro																	1							1		1	0,40%
TSDT																1							1		2	0,81%	
F. A. - Oficial																											
GNR - Oficial							1		1					2										4		4	1,62%
GNR - Sargento								1			4		12	3	7								23	4	27	10,93%	
GNR - Guarda					1		4	1	16	2	36	12	52	8	53	2	5						167	25	192	77,73%	
Outro pessoal de segurança															1		2						9		9	3,64%	
Totais			1		1		5	2	17	2	40	13	64	13	63	3	7	4	6	4		2	82,59%	17,41%	247		
			0,49%		0,49%		2,45%	4,65%	8,33%	4,65%	19,61%	30,23%	31,37%	30,23%	30,88%	6,98%	3,43%	9,30%	2,94%	9,30%		4,65%					
			1		1		7		19		53		77		66		11		10		2						
			0,40%		0,40%		2,83%		7,69%		21,46%		31,17%		26,72%		4,45%		4,05%		0,81%						

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

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

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

Grupo 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		Género		Σ	%	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Técnico superior												3		3	3	0,16%	
Assistente técnico												3		3	3	0,16%	
Assistente operacional					1							812	103	812	104	916	48,49%
Informático																	
Docente																	
Médico												1		1	1	0,05%	
Enfermeiro												1		1	1	0,05%	
TSDT																	
F. A. - Oficial																	
GNR - Oficial	23	4						1	3	1		7		33	6	39	2,06%
GNR - Sargento	63	12							1			2	1	66	13	79	4,18%
GNR - Guarda	710	80							3			27	6	756	90	846	44,79%
Outro pessoal de segurança												1		1		1	0,05%
	796	96				1		16	5	7	1	849	118	1 668	221		
Totais	47,72%	43,44%				0,45%		0,96%	2,26%	0,42%	0,45%	50,90%	53,39%				1 889
			892		1		21		8		967			88,30%	11,70%		
			47,22%		0,05%		1,11%		0,42%		51,19%						

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarefa			0
Avença	19	9	28
Total	19	9	28

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 género

Grupo profissional	Motivo de saída												Totais					
	Morte		Reforma/ Aposentação		Conclusão sem sucesso do período experimental		Início de licença sem vencimento ou de período experimental		Mobilidade		Comissão de serviço		Outras situações		Género		Σ	%
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
F. A. - Oficial											4				4		4	0,40%
GNR - Oficial			19				7				5		4		35		35	3,49%
GNR - Sargento	2		71				5	1			4		10	6	92	7	99	9,87%
GNR - Guarda	20		555	1	49	8	80	9			18	3	83	12	805	33	838	83,55%
Outro pessoal de segurança	1		13				3		1		1		8		27		27	2,69%
	23		658	1	49	8	95	10	1		32	3	105	18	963	40		
Totais	2,39%		68,33%	2,50%	5,09%	20,00%	9,87%	25,00%	0,10%		3,32%	7,50%	10,90%	45,00%			1 003	
	23		659		57		105		1		35		123		96,01%	3,99%		
	2,29%		65,70%		5,68%		10,47%		0,10%		3,49%		12,26%					

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 género

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								3	1	1		1	4	5	0,53%	
Assistente técnico						4			1	1		1	5	6	0,64%	
Assistente operacional		1	794	101	2	11			17	4		813	117	930	98,52%	
Informático						1							1	1	0,11%	
Docente																
Médico						1							1	1	0,11%	
Enfermeiro																
TSDT		1											1	1	0,11%	
		2	794	101	2	17		3	19	6		815	129			
Totais		1,55%	97,42%	78,29%	0,25%	13,18%		2,33%	2,33%	4,65%				944		
	2		895		19		3		25			86,33%	13,67%			
	0,21%		94,81%		2,01%		0,32%		2,65%							

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

Carreira		Estrutura orgânica			
		MPC GNR 2023 - 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	57	11	-46
		Enfermagem	13	2	-11
		TSDT	22	6	-16
	Não revistas	Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário	12	9	-3
		Guarda-Florestal	586	415	-171
		Informática	1	1	
Carreiras gerais		Especialista de Informática	10	2	-8
		Técnico de Informática	133	42	-91
		Técnico Superior	413	79	-334
		Assistente Técnico	339	197	-142
		Assistente Operacional	924		
		Assistente Operacional			
		Outro pessoal (Vigilantes)			
Total global			2 510	764	-822

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Total		
	M	F	M	F	M	F	Σ
Técnico Superior			2	6	2	6	8
Assistente técnico			3	11	3	11	14
Assistente operacional			2	41	2	41	43
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	94	18	281	27	375	45	420
GNR - Sargento	184	9	574	32	758	41	799
GNR - Guarda	1 893	161	4 004	345	5 897	506	6 403
Outro Pessoal de Segurança			66	6	66	6	72
Total	2 171	188	4 932	468	7 103	656	7 759
		2 359		5 400	91,55%	8,45%	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		M	F	Σ
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Σ
Técnico superior	7	30		1		4			7	35	42
Assistente técnico	15	61				3			15	64	79
Assistente operacional	27	58						112	27	170	197
Informático	2	1							2	1	3
Docente							1	8	1	8	9
Médico	2	6				1	1	1	3	8	11
Enfermeiro		2							0	2	2
TSDT	1	4				1			1	5	6
F. A. - Oficial							4		4	0	4
GNR - Oficial		2	5	4			742	85	747	91	838
GNR - Sargento			12	27			2 107	146	2 119	173	2 292
GNR - Guarda			234	307			17 807	1 380	18 041	1 687	19 728
Outro pessoal de segurança	1	1		1	390	22			391	24	415
	55	165	251	340	390	31	20 662	1 732	21 358	2 268	
Total p/ modalidade	0,26%	7,28%	1,18%	14,99%	1,83%	1,37%	96,74%	76,37%	90,40%	9,60%	23 626
		220		591		421		22 394		23 626	
		0,93%		2,50%		1,78%		94,79%		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) 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) 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	Σ	%
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
Técnico superior	2		7	30		3							7	35	42	0,18%
Assistente técnico	1		15	60		3							15	64	79	0,33%
Assistente operacional			27	58			5		15		92		27	170	197	0,83%
Informático			2	1									2	1	3	0,01%
Docente					1	8							1	8	9	0,04%
Médico		1	1	2	2	5							3	8	11	0,05%
Enfermeiro				2									0	2	2	0,01%
TSDT		1	1	4									1	5	6	0,03%
F. A. - Oficial					4								4	0	4	0,02%
GNR - Oficial					747	91							747	91	838	3,55%
GNR - Sargento					2 119	173							2 119	173	2 292	9,70%
GNR - Guarda					18 041	1 687							18 041	1 687	19 728	83,50%
Outro pessoal de segurança	2				389	24							391	24	415	1,76%
	2	5	53	157	21 303	1 994	0	5	0	15	0	92	21 358	2 268		
	0,01%	0,22%	0,25%	6,92%	99,74%	87,92%	0,00%	0,22%	0,00%	0,66%	0,00%	4,06%	90,40%	9,60%		
Total		7	210		23 297		5	15	92				23 626		23 626	100,00%
		0,03%	0,89%		98,61%		0,02%	0,06%	0,39%				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 género

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	Σ
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Técnico superior													
Assistente técnico													
Assistente operacional	75388,00	9139,00									75388,00	9139,00	84527,00
Informático													
Docente													
Médico													
Enfermeiro													
TSDT													
F. A. - Oficial													
GNR - Oficial													
GNR - Sargento													
GNR - Guarda													
Outro pessoal de segurança	20334,50	1261,50					20800,00	586,00	10010,00	350,00	51144,50	2197,50	53342,00
	95722,50	10400,50					20800,00	586,00	10010,00	350,00	126532,50	11336,50	137869,00
Total		106123,00					21386,00		10360,00		137869,00		

NOTAS:

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

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

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis 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		Σ
	Trabalho noturno normal		Trabalho noturno suplementar		M	F	
	M	F	M	F			
Técnico superior							
Assistente técnico							
Assistente operacional							
Informático							
Docente							
Médico							
Enfermeiro							
TSDT							
F. A. - Oficial							
GNR - Oficial							
GNR - Sargento							
GNR - Guarda							
Outro pessoal de segurança	16125,90	257,00			16125,90	257,00	16382,90
Total	16125,90	257,00			16125,90	257,00	16382,90
		16382,90				16382,90	

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 profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Outros		Σ	%						
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F								
	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																							126	0,03%						
Assistente técnico						10		191	1 516		43		10	63					2	4		1	204	1 663	1 867	0,41%				
Assistente operacional		15			2	44		1 046	4 327	381	159			70									1 429	4 615	6 044	1,34%				
Informático																														
Docente									22					1												23	23	0,01%		
Médico									28																	28	28	0,01%		
Enfermeiro																														
TSDT									12																	12	12	0,00%		
F. A. - Oficial									22																	27	27	0,01%		
GNR - Oficial	174	15	1 757	949	77	14	4 132	682				174	110		91	23	227	40	5				564	62	7 201	1 895	9 096	2,01%		
GNR - Sargento	202	55	2 919	1 957	323	19	21 507	1 953	3 318	458		933	225		671	136	138		3				1 832	188	31 846	4 991	36 837	8,14%		
GNR - Guarda	3 155	219	28 777	18 749	2 843	231	207 167	20 497	63 695	3 469		14 351	2 754		1 697	475	3 966	748	1 120				13 909	1 338	340 680	48 480	389 160	86,00%		
Outro pessoal de segurança	45		277	763	55	17	7 280	351	39			71	36		184	16							22	2	144	14	8 117	1 199	9 316	2,06%
	3 576	304	33 730	22 418	3 300	335	241 345	29 487	67 433	4 129		15 539	3 275		2 643	688	4 331	788	1 128				24	6	16 455	1 602	389 504	63 032	452 536	
Totais	0,9%	0,5%	8,7%	35,6%	0,8%	0,5%	62,0%	46,8%	17,3%	6,6%		4,0%	5,2%		0,7%	1,1%	1,1%	1,3%	0,3%				0,0%	0,0%	4,2%	2,5%	86,1%	13,9%		
	3 880		56 148		3 635		270 832		71 562			18 814		3 331		5 119		1 128		30			18 057							
	0,86%		12,41%		0,80%		59,85%		15,81%			4,16%		0,74%		1,13%		0,25%		0,01%			3,99%							
Avenças														1		17	10	2								19	11	30		

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
17/03/2023	40H	Adm.Pública-Geral	13	08:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
27/08/2023	40H	Adm.Pública-Geral	17	08:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
			30		

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 género

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)

Género/Escalão de remunerações	Número de trabalhadores			
	M	F	Σ	%
Até 500 €	1	22	23	0,10%
501-1000 €	215	185	400	1,69%
1001-1250 €	2 940	420	3 360	14,22%
1251-1500 €	4 315	542	4 857	20,56%
1501-1750 €	4 986	505	5 491	23,24%
1751-2000€	6 892	451	7 343	31,08%
2001-2250 €	904	57	961	4,07%
2251-2500 €	483	15	498	2,11%
2501-2750 €	251	33	284	1,20%
2751-3000 €	41	11	52	0,22%
3001-3250 €	118	14	132	0,56%
3251-3500 €	58	9	67	0,28%
3501-3750 €	97	3	100	0,42%
3751-4000 €			0	0,00%
4001-4250 €	24	1	25	0,11%
4251-4500 €	24		24	0,10%
4501-4750 €	4		4	0,02%
4751-5000 €	1		1	0,00%
5001-5250 €	2		2	0,01%
5251-5500 €	1		1	0,00%
5501-5750 €			0	0,00%
5751-6000 €			0	0,00%
Mais de 6000 €	1		1	0,00%
Total	21 358	2 268	23 626	100,00%

NOTAS:

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

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Período de referência: mês de Dezembro.

Remuneração	M	F
Mínima	769,20 €	769,20 €
Máxima	6 177,15 €	4 051,22 €

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	621 752 354,59 €	66,19%
Suplementos remuneratórios	80 352 976,19 €	8,55%
Prémios de desempenho	1 228 209,37 €	0,13%
Prestações sociais	33 281 796,04 €	3,54%
Benefícios sociais	17 143 554,19 €	1,82%
Outros encargos com o pessoal	185 639 032,41 €	19,76%
Total	939 397 922,79 €	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)	723 518,88 €	0,90%
Trabalho normal noturno	30 212,09 €	0,04%
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	260 155,96 €	0,32%
Isenção de horário de trabalho		
Disponibilidade permanente	41 845 281,14 €	52,08%
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	1 123 657,51 €	1,40%
Risco, penosidade e insalubridade	30 227 549,75 €	37,62%
Fixação na periferia		
Trabalho por turnos	786 414,74 €	0,98%
Abono para falhas		
Participação em reuniões		
Ajudas de custo	4 050 196,03 €	5,04%
Representação	881 377,98 €	1,10%
Secretariado		
Outros suplementos remuneratórios (***)	424 612,11 €	0,53%
Total	80 352 976,19 €	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	1 183 397,41 €	3,56%
Abono de família	629 837,46 €	1,89%
Subsídio de educação especial	320 135,30 €	0,96%
Subsídio mensal vitalício	14 766,52 €	0,04%
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	58 467,60 €	0,18%
Subsídio de funeral	5 930,20 €	0,02%
Subsídio por morte	35 361,72 €	0,11%
Acidente de trabalho e doença profissional		
Subsídio de desemprego		
Subsídio de refeição	31 011 971,39 €	93,18%
Outras prestações sociais	21 928,44 €	0,07%
Total	33 281 796,04 €	100,00%

Quadro 18.3 - Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Totais	
	Σ	%
Subsídio de estudos	11 969,00 €	0,07%
Outros benefícios sociais	17 131 585,19 €	99,93%
Total	17 143 554,19 €	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					
		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
Total acidentes de trabalho no ano	M	791	462	15	218	95	1	69	20	4	23	22
	F	101	73	4	21	3		4	1	1	1	1
Total acidentes de trabalho c/baixa no ano	M	328		15	218	95		49		4	23	22
	F	28		4	21	3		14		1	12	1
Nº dias perdidos no ano	M	9 615		36	3 590	5 989		1 765		9	424	1 332
	F	503		7	338	158		60		3	22	35
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:	301
- absoluta	2
- parcial	178
- absoluta para o trabalho habitual	121
Casos de incapacidade temporária e absoluta	162
Casos de incapacidade temporária e parcial	176
Total	639

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

Código(*)	Doenças profissionais Designação	Nº de casos	Nº de dias de ausência
42.01	Hipoacusia (bilateral)	1	
45.02	Tendinites, epitrocleeite e estiloidite	2	465
45.03	Síndrome do tunel cárpico	1	
55.07	Outras doenças tropicais	2	

Nota:

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

20 | BALANÇO SOCIAL 2023 Anexo I – Replicação da informação do formulário DGAEP

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:	5745	205 814,75 €
Exames de admissão	711	166 850,37 €
Exames periódicos	5033	38 964,38 €
Exames ocasionais e complementares	1	
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho		29 280,00 €
Visitas aos postos de trabalho	3	

Nota:

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

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

Segurança e saúde no trabalho Intervenções das comissões	Número
Reuniões da Comissão	
Visitas aos locais de trabalho	3
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	6
Formação profissional	
Adaptação do posto de trabalho	5
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	4
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	60

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)	4 768,34 €
Formação em prevenção de riscos (c)	
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	

Nota:

a) Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização / modificação dos espaços de trabalho;

b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos;

c) Encargos na formação, informação e consulta;

d) Incluir única e exclusivamente os encargos com a criação e manutenção de estruturas destinadas à medicina do trabalho e à segurança do trabalhador no exercício da sua profissão.

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	Σ	%
Internas	73 006	1701	516	3 703	78 926	99,19%
Externas	8	26	20	594	648	0,81%
Total	73 014	1727	536	4 297	79 574	100,00%

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	3		3	3
Assistente técnico	3		3	3
Assistente operacional	4		4	2
Informático			0	
Docente			0	
Médico			0	
Enfermeiro			0	
TSDT			0	
F.A. - Oficial			0	
GNR - Oficial	1 064	344	1 408	509
GNR - Sargento	6 890	67	6 957	1 325
GNR - Guarda	69 691	237	69 928	14 385
Outro Pessoal de Segurança	1 271		1 271	334
Total	78 926	648	79 574	16 561

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	48,00		48,00	0,00%
Assistente técnico	49,00		49,00	0,00%
Assistente operacional	6,60		6,60	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	69 175,70	231 511,00	300 686,70	11,68%
GNR - Sargento	109 945,40	21 307,00	131 252,40	5,10%
GNR - Guarda	1 973 169,67	154 854,00	2 128 023,67	82,64%
Outro Pessoal de Segurança	15 140,50	0,00	15 140,50	0,59%
Total	2 167 534,87	407 672,00	2 575 206,87	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	3 717 966,66 €
Despesa com ações externas	542 421,33 €
Total	4 260 387,99 €

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	112
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	1 013
Processos transitados para o ano seguinte	1 761
Processos decididos - total:	1 405
* Arquivados	941
* Repreensão escrita	137
* Multa	
* Suspensão	317
* Demissão (1)	10
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador (2)	
* Cessação da comissão de serviço	

Notas:

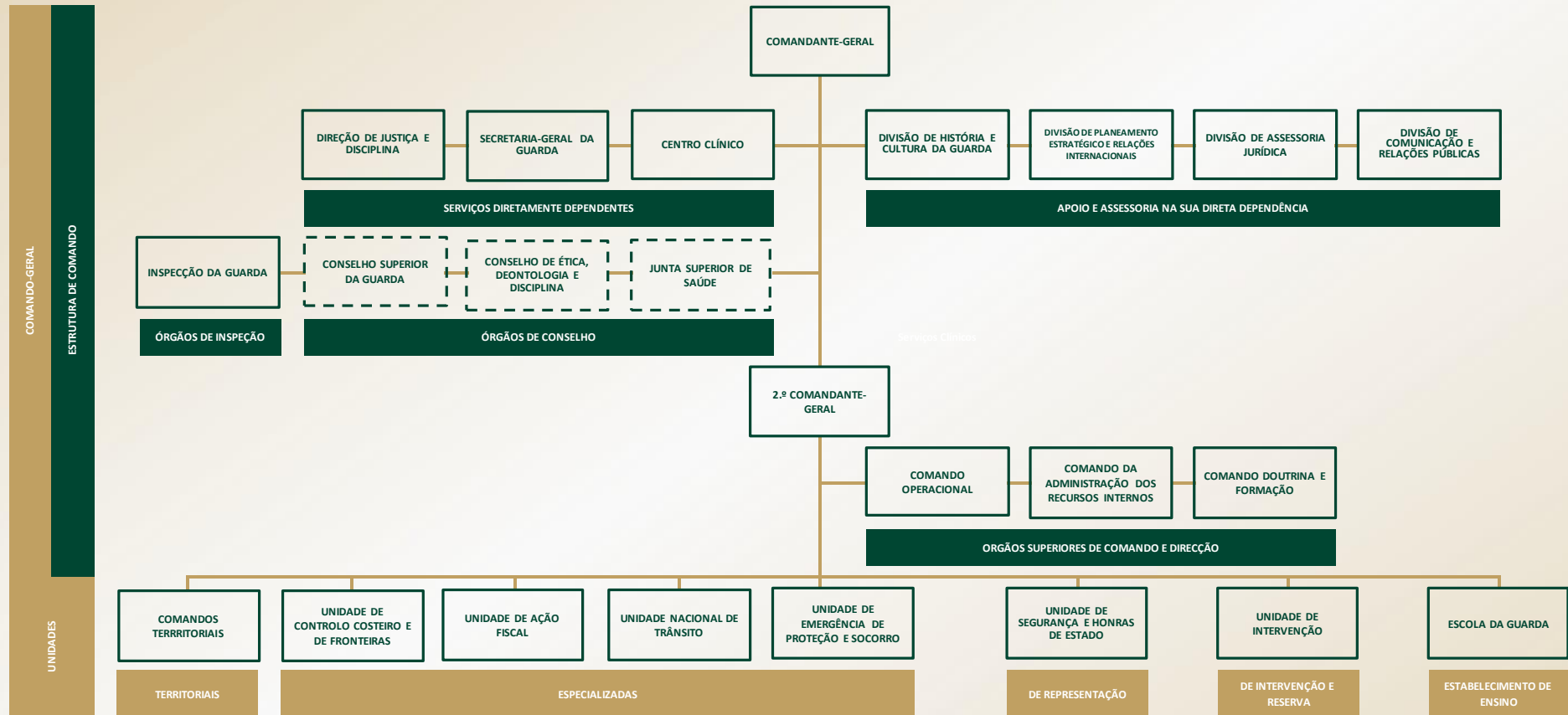
(1) - para trabalhadores Nomeados

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



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)."





3 ALANÇO SOCIAL
DA GUARDA
2023