



BALANÇO SOCIAL DA GUARDA 2024

RELATÓRIO

GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	1
I. ANÁLISE EVOLUTIVA DOS RH (1997/2023)	3
1. Efetivos globais.....	4
2. Efetivos militares.....	4
3. Efetivos civis	6
II. RECURSOS HUMANOS	7
1. Efetivos segundo o vínculo jurídico	8
2. Efetivos segundo os grupos profissionais	10
3. Efetivos segundo a estrutura orgânica	11
4. Efetivos na situação de reserva na efetividade de serviço.....	13
5. Efetivos por gênero.....	13
6. Efetivos por escalão etário	16
7. Efetivos por antiguidade	18
8. Efetivos por nível de escolaridade.....	19
9. Efetivos estrangeiros e portadores de deficiência	20
10. Movimentos de pessoal	21
10.1 Entradas/regressos	21
10.2 Saídas	23
11. Mapa de Pessoal	24
11.1 Mapa Pessoal Militar	24
11.2 Mapa Pessoal Civil.....	25
12. Mudanças de situação profissional.....	26
13. Prestação de Trabalho	27
13.1 Modalidade de horário	27
13.2 Período normal de trabalho e trabalho suplementar.....	27
14. Ausências de trabalho	28
15. Efetivos em greve	30
III. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	31
1. Estrutura remuneratória.....	32
2. Leque salarial	33
3. Total dos encargos com o pessoal	33
4. Suplementos remuneratórios.....	34
5. Encargos com prestações sociais	35
6. Encargos com benefícios sociais	36

IV. HIGIENE E SEGURANÇA	37
1. Acidentes de trabalho	38
2. Segurança e saúde no trabalho.....	38
3. Doenças profissionais.....	39
V.FORMAÇÃO PROFISSIONAL	41
1. Formação realizada (interna e externa).....	42
2. Carga horária e tempo despendido em formação	43
3. Encargos com formação	44
VI. RELAÇÕES PROFISSIONAIS	45
1. Relações profissionais	46
2. Disciplina	46
VII. RESPONSABILIDADE CIVIL	47
1. Visão da responsabilidade civil na GNR.....	48
2. Medidas adotadas	48
VIII. SÍNTESE – INDICADORES DE GESTÃO	50

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Efetivos globais (1997/2023).....	4
Gráfico 2 - Efetivo militares (1997-2023).....	5
Gráfico 3 - Efetivo militares por categorias (2002-2023).....	5
Gráfico 4 - Efetivo civis (1997-2023).....	6
Gráfico 5 - Representação da distribuição dos efetivos segundo a relação jurídica de emprego	9
Gráfico 6 - Taxa de enquadramento (2021-2024).....	9
Gráfico 7 - Efetivos militares das categorias de oficiais e sargentos	10
Gráfico 8 - Taxa de feminização dos efetivos militares das categorias de oficiais e sargentos.....	10
Gráfico 9 - Evolução do efetivo militar por grupo profissional (2023/2024).....	11
Gráfico 10 - Evolução do efetivo civil por grupo profissional (2023-2024).....	11
Gráfico 11 - Distribuição de efetivos pela estrutura orgânica.....	12
Gráfico 12 - Efetivos militares na reserva na efetividade de serviço por categoria, por unidade orgânica	13
Gráfico 13 - Distribuição de efetivos pela estrutura de acordo com o género	14
Gráfico 14 - Distribuição absoluta por carreira vs. género	15

Gráfico 15 - Taxa de feminização	16
Gráfico 16 - Leque etário.....	17
Gráfico 17 - Taxa de envelhecimento	17
Gráfico 18 - Taxa de emprego jovem.....	17
Gráfico 19 - Média etária por grupo profissional	18
Gráfico 20 - Nível médio de antiguidade do efetivo global.....	19
Gráfico 21 - Taxa de habilitação superior	20
Gráfico 22 - Taxa de admissões	23
Gráfico 23 - Taxa de saídas	24
Gráfico 24 - Efetivos militares em exercício de funções	25
Gráfico 25 - Taxa de promoções.....	26
Gráfico 26 - Taxa de absentismo	30
Gráfico 27 - Remuneração base média anual.....	34
Gráfico 28 - Distribuição relativa dos encargos anuais com pessoal.....	34
Gráfico 29 - Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho.....	38
Gráfico 30 - Taxa de incidência de doenças profissionais	40
Gráfico 31 - Número de ações de formação	42
Gráfico 32 - Taxa de participação em ações de formação.....	43
Gráfico 33 - Taxa de investimento em formação	44
Gráfico 34 - Taxa de gravidade disciplinar	46

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação, em 31 de dezembro de 2024.....	8
Quadro 2 - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro	16
Quadro 3 - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro.....	18
Quadro 4 - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro.....	20
Quadro 5 - Contagem de trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, a 31 de dezembro	21
Quadro 6 - Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo e escalão e etário e género, em 31 de dezembro.....	21

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	22
Quadro 8 - Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género	23
Quadro 9 - Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género.....	23
Quadro 10 - MPM GNR 2024 vs. existências	24
Quadro 11 - PT previstos e não ocupados por carreiras do MPC GNR 2024	25
Quadro 12 - Mudanças de situação profissional	26
Quadro 13 - Modalidades de horário de trabalho vs. género.....	27
Quadro 14 - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o PNT e género	28
Quadro 15 - Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género	29
Quadro 16 - Número médio de absentismo por doença vs. grupo/cargo/carreira	29
Quadro 17 - Estrutura remuneratória vs. género.....	32
Quadro 18 - Remunerações máximas e mínimas	33
Quadro 19 - Total dos encargos anuais com pessoal.....	34
Quadro 20 - Suplementos remuneratórios	35
Quadro 21 - Encargos com prestações sociais.....	36
Quadro 22 - Encargos com benefícios de apoio social.....	36
Quadro 23 - Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género	38
Quadro 24 - Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho.....	39
Quadro 25 - Número de encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano	39
Quadro 26 - Contagem relativa a participação em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração.....	42
Quadro 27 - Número de participações em ações de formação profissional	43
Quadro 28 - Número de horas em ações de formação profissional.....	44

INTRODUÇÃO



Introdução

O Balanço Social (BS) foi institucionalizado para os organismos autónomos da Administração Pública (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.

Desta forma, a partir de 1997, com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 190/96, de 09 de outubro, a Guarda elabora os BS que devem refletir o universo de trabalhadores da Guarda Nacional Republicana (GNR) em exercício de funções a 31 de dezembro de cada ano.

O BS é um documento utilizado pelas organizações para tornarem públicas as suas intenções e compromissos, visando a transparência das suas ações no exercício da responsabilidade social corporativa, trazendo ao público informações qualitativas e quantitativas.

Neste sentido, os dados que aqui se apresentarão respeitantes a 2024 foram obtidos através do Sistema Integrado de Gestão dos Recursos Internos, bem como através de informação disponibilizada pelas diversas Unidades.

Por uma questão de coerência na divulgação de dados estatísticos relativos aos Recursos Humanos (RH), na elaboração do presente documento levou-se em linha de conta a informação constante na Lei n.º 104/2019, de 06 de setembro, na sua atual redação, que reformula e amplia o Sistema de Informação da Organização do Estado.

A matriz do BS está concretizada nos quadros e informações gráficas sucintas com dados estatísticos basilares relativos aos RH, acompanhados da respetiva análise descritiva, que pretende ir mais longe, através das leituras qualitativas que se apresentam.

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.

O BS 2024 encontra-se assim estruturado em 8 capítulos, começando numa fase inicial por se examinar a evolução do efetivo militar e civil entre 1997 e 2023, seguindo-se uma análise mais pormenorizada respeitante aos RH existentes em 2024, e terminando com uma síntese conclusiva.

I. ANÁLISE EVOLUTIVA DOS RH (1997/2023)



1. Efetivos globais

No período compreendido entre 1997 e 2009, o número total de efetivos na Guarda manteve-se constante, acima dos 25.000. Entre 2010 e 2013 assiste-se a uma diminuição sistemática e, nos anos de 2014 e 2015, observaram-se saldos positivos, onde se atingiu o valor de 23.418.

Já 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 2023 observa-se uma inversão da tendência, com um ligeiro decréscimo de 58 efetivos, atingindo o valor de 23.626, quando comparado com o ano anterior. Nesta análise temporal ocorreu uma diminuição de -1.992 efetivos.

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

O gráfico seguinte demonstrar o referido:

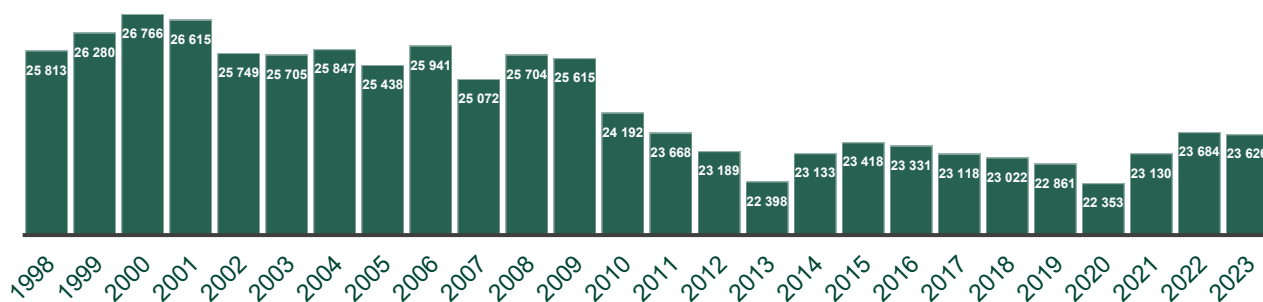


Gráfico 1 - Efetivos globais (1997/2023)

2. Efetivos militares

No período compreendido entre 1997 e 2006, o número total de efetivos militares manteve-se constante, acima dos 25.000.

Já no período compreendido entre 2009 e 2013 assistimos a uma diminuição sistémica do número total de efetivos, que atingiu um mínimo relativo em 2013 de 21.562. Em 2014 os valores foram aumentando até 2015, havendo um aumento do efetivo militar entre 2013-2015 de 1.114 militares.

Em 2016 inicia-se um novo período de decréscimo nos valores do efetivo militar, atingindo um mínimo absoluto em 2020, com um efetivo militar total de 21.553. Entre 2021 e 2022 observa-se um ligeiro aumento de 786 (2021) e 535 (2022). Em 2023 assiste-se a um novo decréscimo, mais subtil que os decréscimos anteriores.

A relação entre os polos máximos e mínimos do horizonte temporal, verificado entre 2000 e 2020 é de menos 4351 efetivos. Também é possível verificar que os efetivos se mantêm entre 22.000 e 23.000, apesar dos valores mínimos de 2013 e 2020, desde 2010, o que demonstra um padrão em relação a estes números. O seguinte gráfico demonstra o observado:

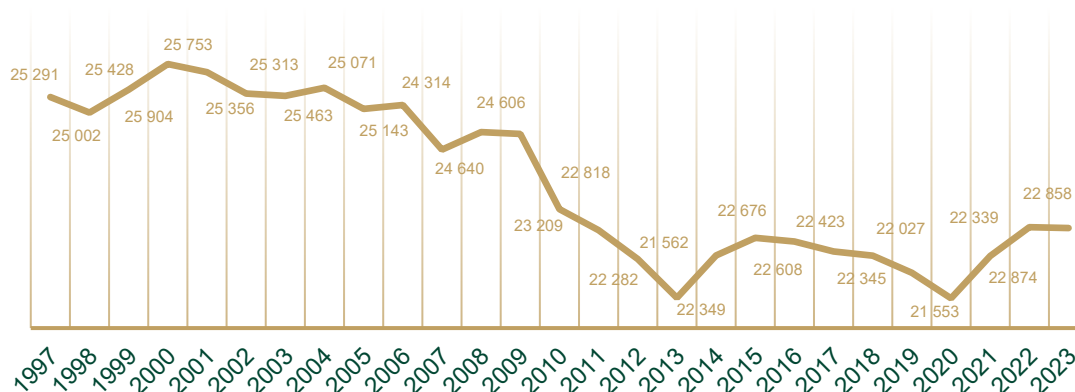


Gráfico 2 - Efetivo militares (1997-2023)

No que tange a evolução do efetivo militar por categorias, pode-se observar, no hiato temporal de 2002-2023, que existe um decréscimo no número de militares da categoria de Guardas, já que na primeira década do século XXI, os valores rondavam os 22.000-21.000 e, atualmente, situa-se nos 19.000. Já relativamente à categoria de sargentos, observa-se uma estabilidade de valores, e na categoria de oficiais verifica-se um aumento progressivo, com valores de 633 em 2002 e 838 em 2023, conforme o seguinte gráfico indica:

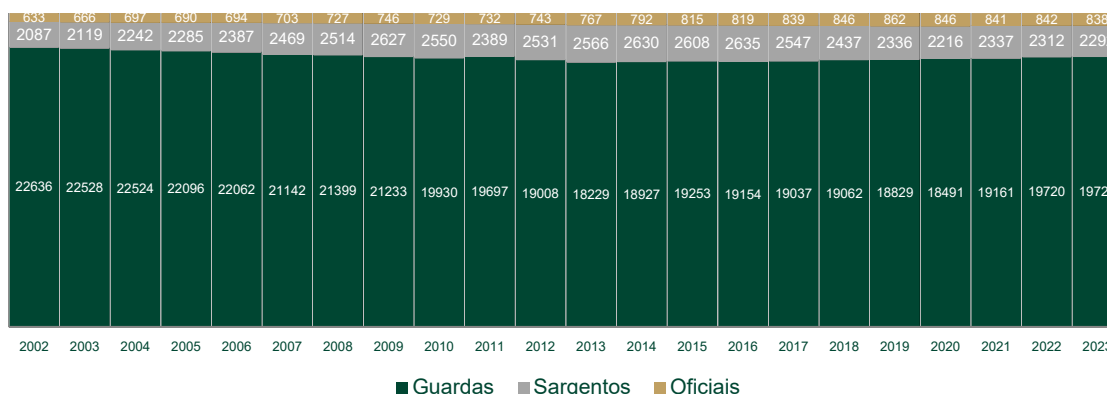


Gráfico 3 - Efetivo militares por categorias (2002-2023)

3. Efetivos civis

No que concerne aos efetivos civis, 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 1064 efetivos.

Entre 2009 e 2015 assistimos a uma diminuição sistemática, sendo exceção o ano 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 trabalhadores dos anos anteriores, atingindo o valor de 677.

No ano de 2019 assiste-se a um incremento no número de efetivos (+157), quando comparado com 2018, atingindo o valor de 834. No triénio 2019-2021 observou-se uma variação negativa de -43, e em 2023 o número de efetivos civis foi de 768. Também se verifica que desde 2008, em que o efetivo civil foi de 1.064, estes valores têm descido, acompanhando, de certo modo, a descida no efetivo militar.

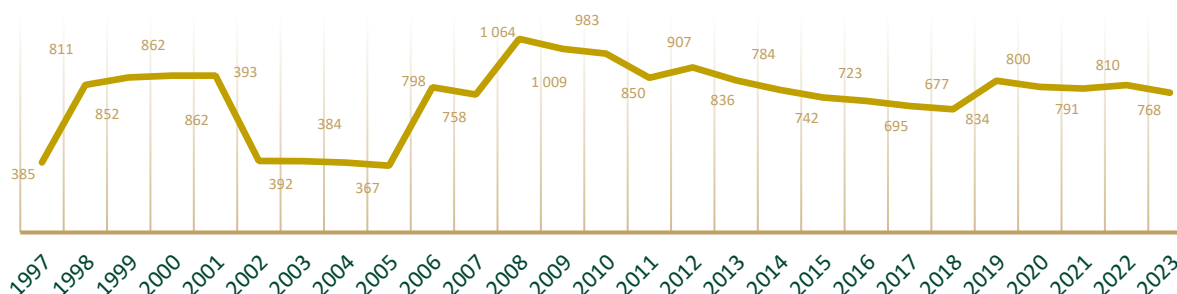


Gráfico 4 - Efetivo civis (1997-2023)

II. RECURSOS HUMANOS



1. Efetivos segundo o vínculo jurídico

A Guarda tem ao seu serviço pessoal militar e civil. Os militares da Guarda dispõem de um estatuto próprio – o Estatuto dos Militares da GNR (EMGMR). Conforme dispõe o artigo 19.º da Lei Orgânica da GNR, os militares da Guarda estão sujeitos à condição militar, nos termos da lei de bases gerais do Estatuto da Condição Militar.

Quanto ao pessoal civil ao serviço da Guarda, é-lhes aplicável a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

O quadro seguinte representa os trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação, em 31 de dezembro de 2024:

2024									
Grupo/Cargo/Carreira	Modalidade de vinculação						Total p/ género	Total	
	Nomeação definitiva		Contrato trabalho por tempo indeterminado		Nomeação transitória por tempo determinado				
	M	F	M	F	M	F			
Assistente operacional			25	147			25	147	172
Assistente técnico			21	72			21	72	93
Docente			1	8			1	8	9
Enfermeiro				2				2	2
Forças Armadas - Oficiais	4						4		4
Informática			2	1			2	1	3
Médico			2	7			2	7	9
Militares - Oficiais	763	92					763	92	855
Militares - Sargentos	2167	188					2167	188	2355
Militares - Guardas	17789	1715			144	5	17933	1720	19653
Outro pessoal de segurança	353	22					353	22	375
TSDT			1	5			1	5	6
Técnico superior			10	34			10	34	44
Total por vínculo e género	21076	2017	62	276	144	5	21282	2298	23580
	97,935%		1,433%		0,632%		100,00%		

Prestações de Serviços	M	F	Total
Avença	17	7	24
Total	17	7	24

Quadro 1 - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação, em 31 de dezembro de 2024

Dos 23.580 efetivos em funções, verifica-se que cerca de 97,94% (23.093) encontravam-se em regime de nomeação definitiva, 1,43% (338) encontravam-se em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 0,63% (149) encontravam-se em nomeação transitória por tempo determinado. Em regime de prestação de serviços na modalidade de contrato de avença encontravam-se 24

trabalhadores, que se dividiam em grupo/cargo/carreira: médica, técnico superior e técnico superior de diagnóstico e terapêutica (TSDT).

Constata-se que, fruto da sua natureza, a Guarda é uma instituição maioritariamente constituída por militares, representando estes 96,98% (22.867), sendo a categoria de «guardas» a mais representativa, com 85,96% (19.653) do total de militares.

Em relação ao efetivo civil, o qual totaliza 713 trabalhadores, o universo é composto por os grupos/cargos/carreiras mais representativas são a de «outro pessoal de segurança» onde estão inseridos os guardas-florestais, com cerca de 1,59% (375), seguida dos «assistentes operacionais» com 0,73% (172).

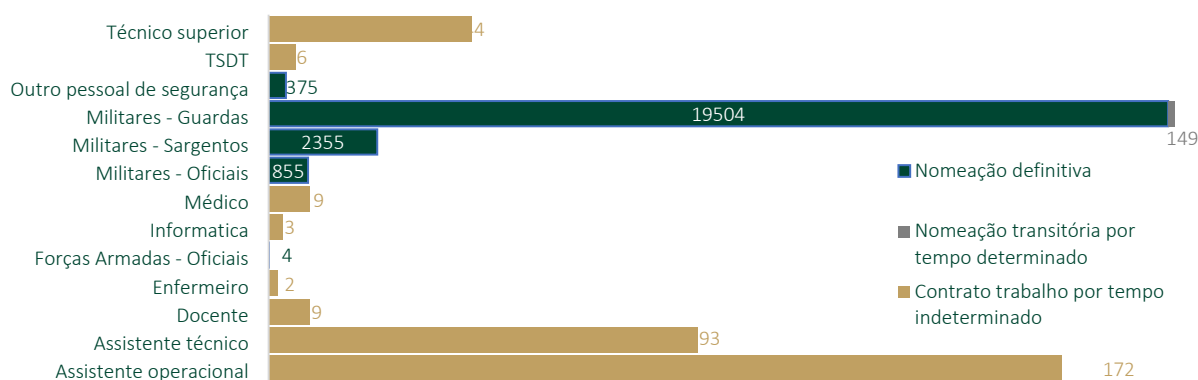


Gráfico 5 - Representação da distribuição dos efetivos segundo a relação jurídica de emprego

No que se refere ao índice de enquadramento¹, verifica-se um acréscimo do valor em 2024, de cerca de 0,36pp em comparação com o ano anterior.

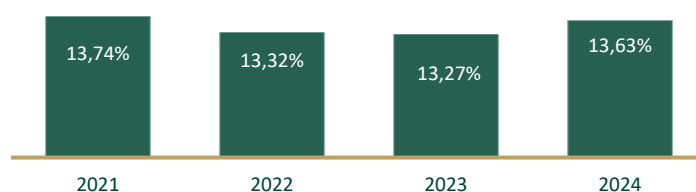


Gráfico 6 - Taxa de enquadramento (2021-2024)

Dos efetivos militares das categorias de oficiais e sargentos, 280 são do género feminino, conforme consta no gráfico seguinte:

¹ Expressa através da relação entre o total de efetivos militares das categorias de oficiais e de sargentos, e o total de efetivos.

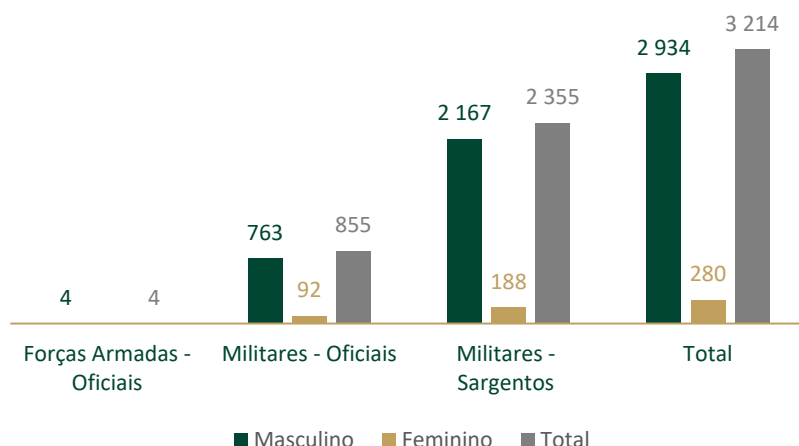


Gráfico 7 - Efetivos militares das categorias de oficiais e sargentos

A taxa de feminização² dos efetivos militares das categorias de oficiais e sargentos apresenta um aumento de 0,07pp em relação ao ano anterior, mantendo uma tendência positiva no quadriênio.

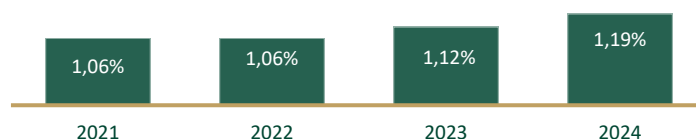


Gráfico 8 - Taxa de feminização dos efetivos militares das categorias de oficiais e sargentos

2. Efetivos segundo os grupos profissionais

Globalmente, no que concerne aos efetivos militares, a Guarda tem nos seus quadros 859 oficiais (incluindo 4 militares das Forças Armadas [FA]), 2.355 sargentos e 19.653 guardas, totalizando 22.867 militares, que comparativamente ao ano anterior, representa uma um decréscimo de «guardas» e um acréscimo de «oficiais» e «sargentos», de acordo com o gráfico seguinte:

² Expressa através da relação entre o total de efetivos do género feminino, da categoria de oficiais e de sargentos, e o total de efetivos.

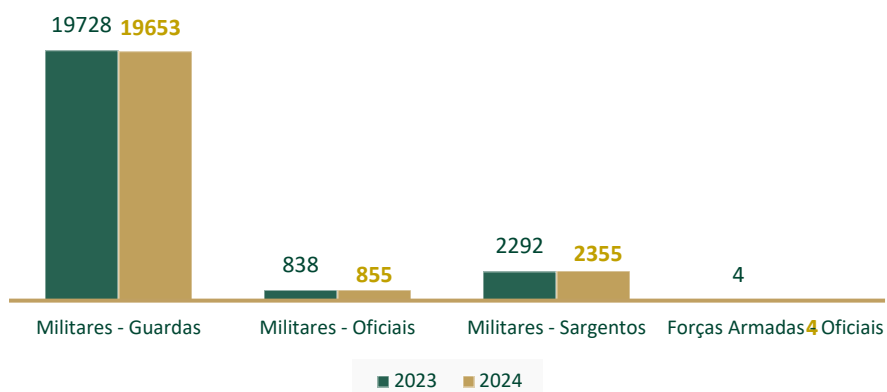


Gráfico 9 - Evolução do efetivo militar por grupo profissional (2023/2024)

Quanto ao efetivo civil por grupo profissional, assistimos face a 2023 a uma variação de trabalhadores, destacando-se sobretudo o decréscimo nos grupos «assistente operacional», «médico» e «outro pessoal de segurança», e o acréscimo de efetivos no grupo profissional «assistente técnico» e «técnico superior», de acordo com o gráfico seguinte:



Gráfico 10 - Evolução do efetivo civil por grupo profissional (2023-2024)

3. Efetivos segundo a estrutura orgânica

Os 23.580 efetivos encontravam-se distribuídos pela estrutura orgânica da Guarda, de acordo com a representação gráfica seguinte:

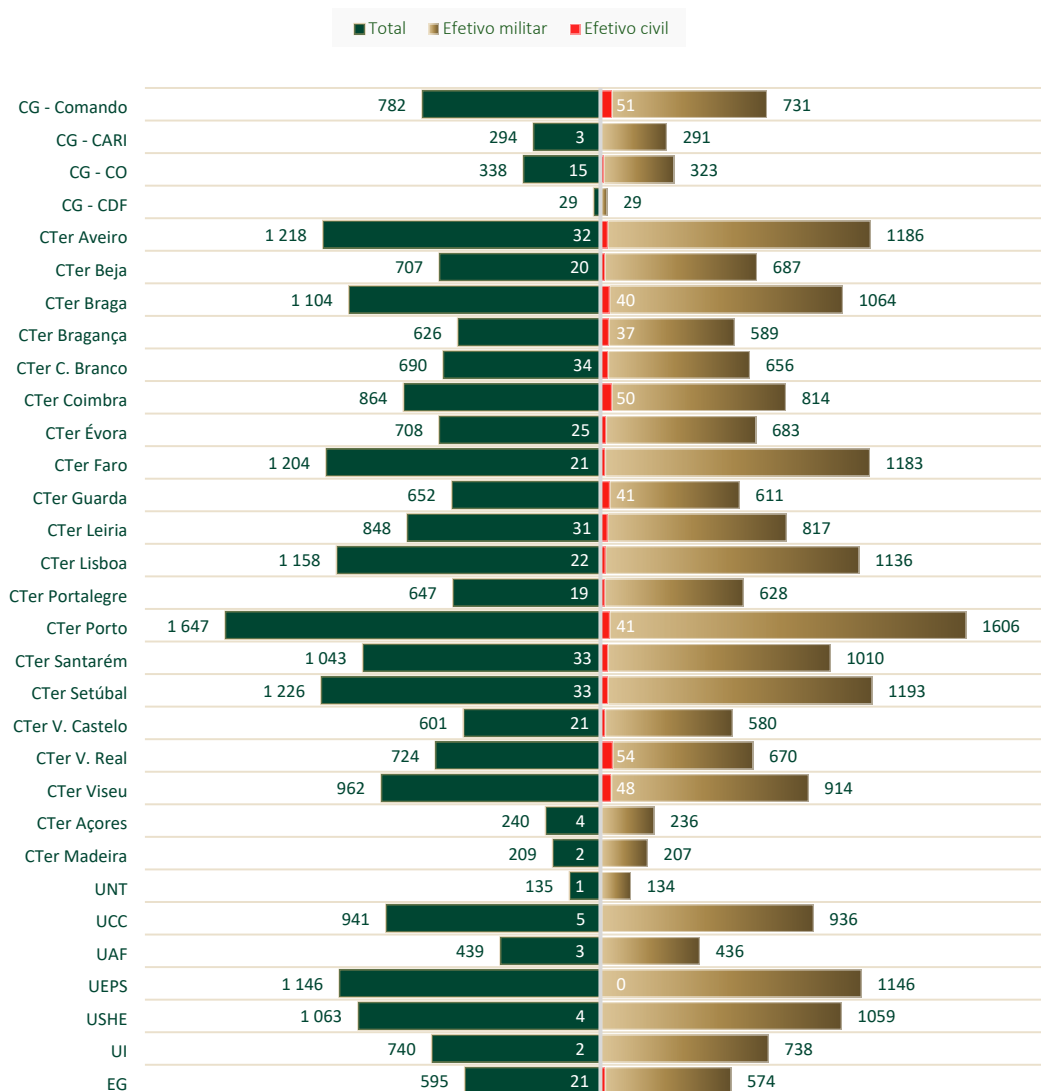


Gráfico 11 - Distribuição de efetivos pela estrutura orgânica

Verifica-se que o Comando Territorial (CTer) do Porto é a unidade com maior efetivo militar, 1.606 militares, e o CTer de Vila Real apresenta o maior efetivo civil (54), mantendo uma correlação com a análise do ano transato. Para o efeito não foram contabilizados 149 guardas-provisórios que se encontravam a frequentar o curso de formação de guardas (CFG) 2024 na Escola da Guarda (EG).

4. Efetivos na situação de reserva na efetividade de serviço

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

Em relação ao efetivo militar em exercício de funções a 31 de dezembro de 2024 (22.867 militares), verifica-se que 46 militares se encontram a prestar serviço na situação de reserva na efetividade de serviço, pela seguinte estrutura orgânica:

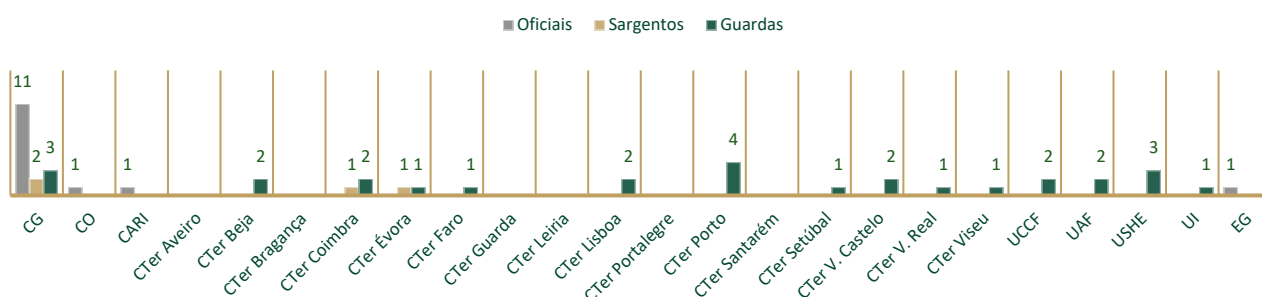


Gráfico 12 - Efetivos militares na reserva na efetividade de serviço por categoria, por unidade orgânica

Tendo em conta que no ano transato encontravam-se 71 militares na reserva na efetividade de serviço, verifica-se que em 2024 houve um decréscimo de 25 militares nesta situação.

5. Efetivos por género

Os 23.580 efetivos (21.282 do género masculino e 2.298 do género feminino) encontravam-se distribuídos pela estrutura orgânica da Guarda, de acordo com a seguinte representação gráfica.

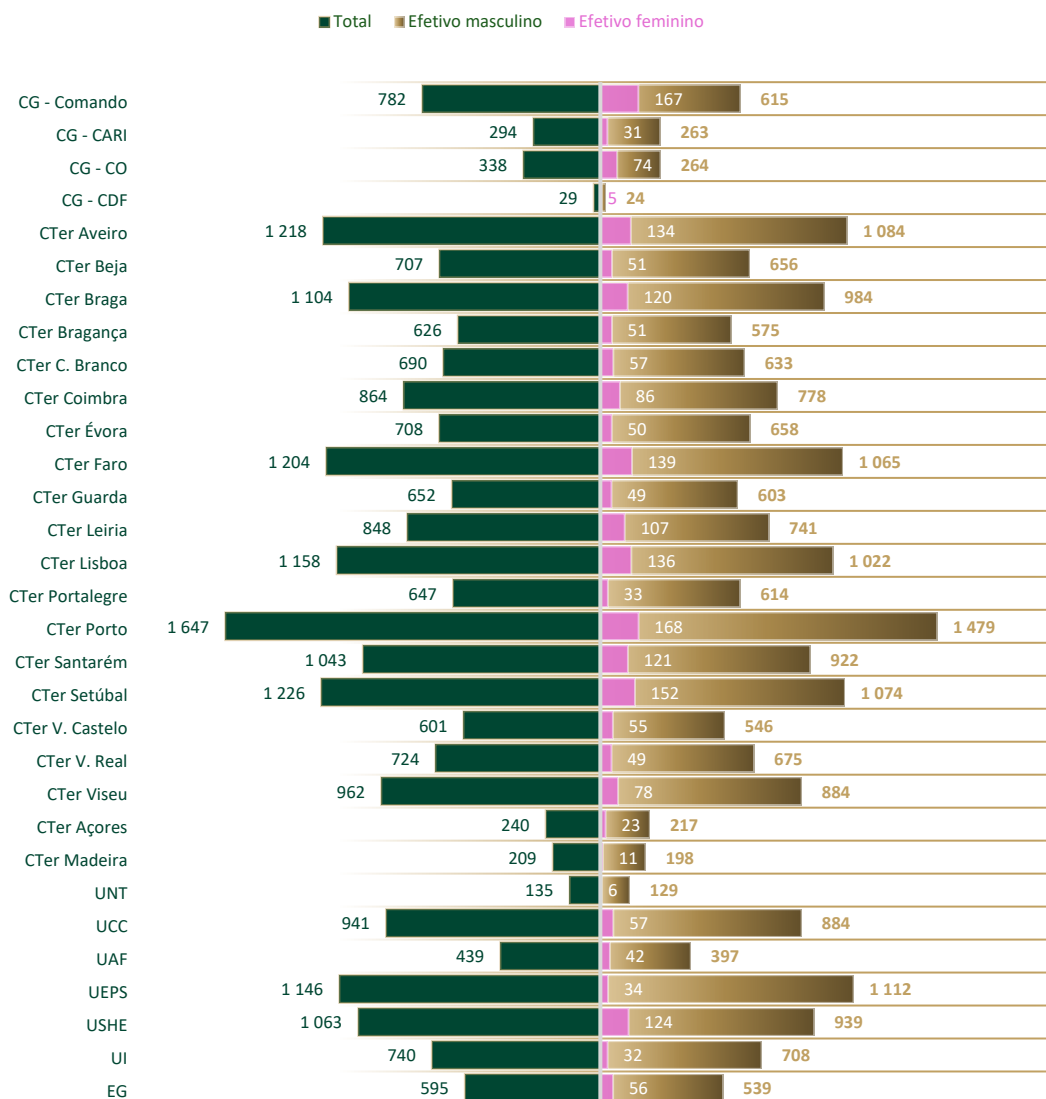


Gráfico 13 - Distribuição de efetivos pela estrutura de acordo com o género

Em termos relativos, o efetivo do género masculino é o que assume a expressão mais representativa (90,26%), em contraste com o efetivo do género feminino (9,76%).

O maior número de efetivo feminino encontra-se no CTer do Porto, com um total de 168 militares e civis, enquanto que o Comando da Doutrina e Formação é o que tem menor representatividade, em termos absolutos (5).

No que tange a situação de direção, comando e chefia, na Guarda, de entre as 92 mulheres da categoria de oficiais, 1 desempenha cargos de direção em unidades orgânicas nucleares, 8 desempenham cargos de chefia em unidades orgânicas flexíveis e no comando e estado maior do Estabelecimento de Ensino, 19 desempenham cargos de comando em estruturas de escalão destacamento, companhia, esquadrão ou subunidade equivalente, e 7 desempenham cargos de comando/chefia no comando e

estado maior das unidades territoriais/intervenção. De entre as 188 mulheres da categoria de sargentos, 22 desempenham cargos de comando em estruturas de escalão posto.

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.

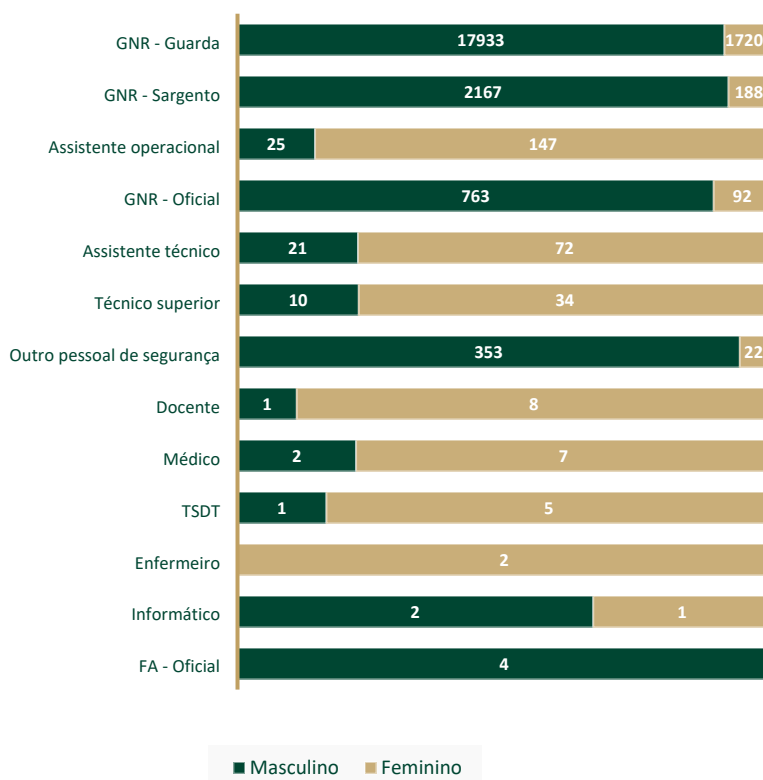


Gráfico 14 - Distribuição absoluta por carreira vs. género

O número de mulheres cresceu de forma considerável nos últimos 20 anos, passando de uma representatividade abaixo de 1% (214 mulheres) em 2000, para uma representatividade de 9,75% (2.298 mulheres) em 2024. Assim, a taxa de feminização³ tem subido como se verifica no gráfico seguinte.

³ Expressa através da relação entre o total de efetivos do género feminino e o total de efetivos.

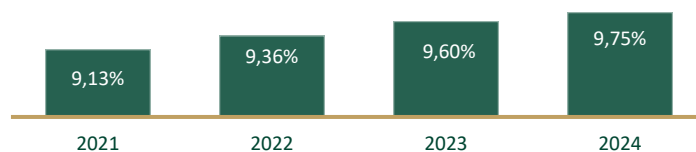


Gráfico 15 - Taxa de feminização

6. Efetivos por escalão etário

O escalão etário mais representativo situou-se, em 2024, no escalão «45-49», representando 21,34% do efetivo global, seguido do escalão «40-44» (18,72%). Quanto aos escalões com menos representação, é possível observar que o escalão «< 20 anos» representa somente 0,21% seguido com o escalão «65-69», com 0,22%.

Grupo profissional	Escalão etário												Totais		I	%																
	< 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			1	2	3	2	7	3	17	2	4		1		1		10	34	44	0,19%					
Assistente técnico								4			2	3	4	8	1	15	3	23	6	17	1	6		21	72	93	0,39%					
Assistente operacional									1	1	7		4	6	3	23	8	39	7	49	2	22		25	147	172	0,73%					
Informático											1						1	1						2	1	3	0,01%					
Docente														1		6				1		1		1	8	9	0,04%					
Médico											1						1	1		1		1	4	2	7	9	0,04%					
Enfermeiro																1		1							2	2	0,01%					
TSDT																1			2				1		1	5	6	0,03%				
F. A. - Oficial														1		2		1						4		4	0,02%					
GNR - Oficial				14	2		119	15		130	18		161	28		145	20		99	4		54	5		35	6	763	92	855	3,63%		
GNR - Sargento				2	1		42	5		171	23		230	33		388	56		618	44		664	26		51	1	2167	188	2355	9,99%		
GNR - Guarda	44	5		1462	169		2213	295		1792	232		2387	286		3386	399		3964	236		2560	98		118	5	17933	1720	19653	83,35%		
Outro pessoal de segurança				28	2		82	8		80	7		9			1			31	2		32	2		18		60	1	353	22	375	1,59%
Totais	44	5	1506	174	2456	323	2174	280	2791	349	3926	489	4723	308	3320	193	238	71	85	72	19	34	21282	2298			23580					
	0,21%	0,22%	7,08%	7,57%	11,54%	14,06%	10,22%	12,18%	13,11%	15,19%	18,45%	21,28%	22,19%	13,40%	15,60%	8,40%	1,12%	3,09%	0,40%	3,13%	0,09%	1,48%					90,25%	9,75%				
			49	1680	2779	2454	3140	4415	5031	3513	309	157	53																			
	0,21%	7,12%	11,79%	10,41%	13,32%	18,72%	21,34%	14,90%	1,31%	0,67%	0,22%																					

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

É igualmente na faixa etária dos 35-39 e 40-44 anos que se concentra a grande maioria dos efetivos femininos, em cerca de 34,68% do total de mulheres. Já no que respeita aos efetivos do género masculino, a maior concentração ocorre nos escalões dos 40-44 anos e 45-49, com 40,64% do total de efetivos.

O leque etário⁴ 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), mantendo os dados do ano anterior.

⁴ Expresso através da divisão entre idade mínima e idade superior.

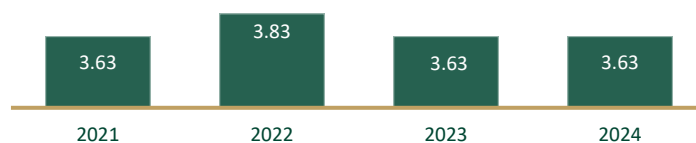


Gráfico 16 - Leque etário

Quanto à taxa de envelhecimento⁵, esta situou-se nos 2,20%, representando um aumento de cerca de 0,12pp face a 2023.

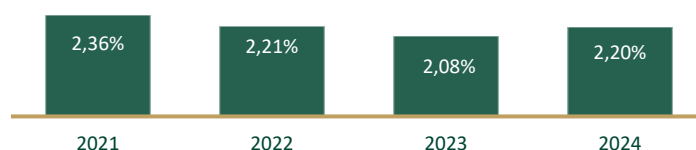


Gráfico 17 - Taxa de envelhecimento

Já a taxa de emprego jovem⁶ aumentou em relação ao ano anterior cerca de 0,51pp, cifrando-se em 2024 nos 19,11%.

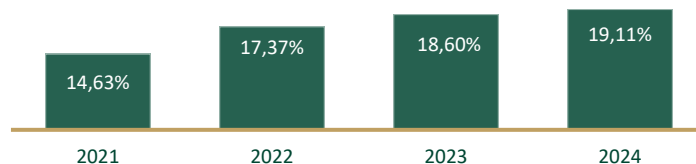


Gráfico 18 - Taxa de emprego jovem

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 61,44 anos e os grupos profissionais com idade média mais baixa são o «GNR – oficial» e o «GNR – guarda» com as idades médias de 38,49 e 39,15 anos, respetivamente, como se pode verificar no gráfico seguinte.

⁵ Expressa através da divisão entre o número de efetivos com mais de 55 anos e número total de efetivos.

⁶ Expressa através da divisão entre o número de efetivos com menos de 30 anos e o número total de efetivos.

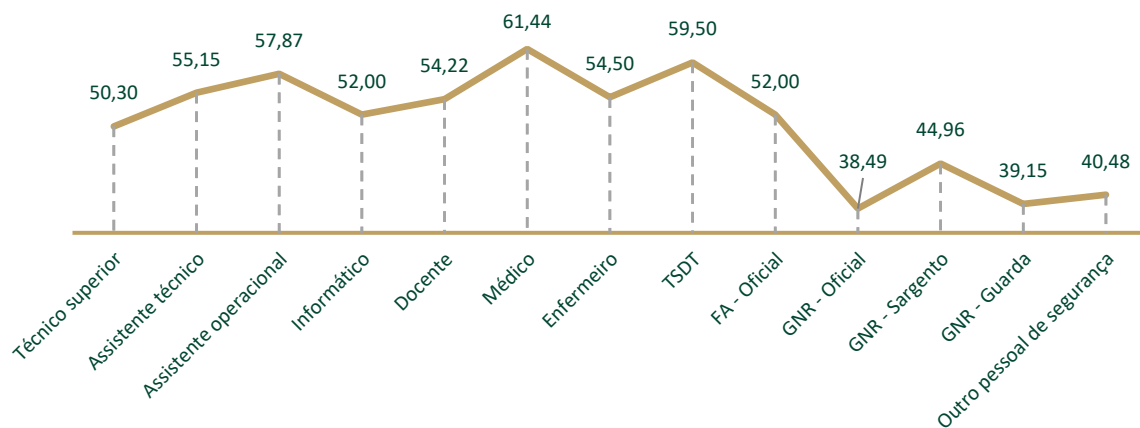


Gráfico 19 - Média etária por grupo profissional

7. Efetivos por antiguidade

Relativamente à antiguidade dos efetivos, o nível «20-24» anos é o que agrupa maior número de trabalhadores, seguido pelo nível «25-29», conforme se pode observar no quadro seguinte:

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		3	1	2		4	5	12		8	2	1		1			10	34	44	0,19%	
Assistente técnico	4	7		2	1	1		3	1	11		2	4	16		3	12	1	6	21	72	93	0,39%
Assistente operacional			18	8	3	1		8		98		14		10		2	4	2	4	25	147	172	0,73%
Informático					1				1							1				2	1	3	0,01%
Docente									1	1		7								1	8	9	0,04%
Médico		1		1										1	1		1	3	2	7	9	0,04%	
Enfermeiro														1		1					2	2	0,01%
TSĐT											1	5								1	5	6	0,03%
F. A. - Oficial	1				1									1		1				4		4	0,02%
GNR - Oficial		1	97	9	119	14	140	30	115	18	124	12	78	4	53	4	37		763	92	855	3,63%	
GNR - Sargento			87	18	131	7	216	35	335	58	319	28	627	25	409	17	43		2 167	188	2 355	9,99%	
GNR - Guarda	2 689	351	1 685	220	1 503	157	2 053	261	2 999	377	2 861	173	2 626	95	1 427	86	90		17 933	1 720	19 653	83,35%	
Outro pessoal de segurança	60	5	101	7	38	5			4	1	46	2	21	1	5		78	1	353	22	375	1,59%	
Totais	2 756	368	1 990	268	1 798	187	2 412	340	3 461	576	3 353	264	3 360	154	1 900	127	252	14	21 282	2 298	23 580		
	12,95%	16,01%	9,35%	11,66%	8,45%	8,14%	11,33%	14,80%	16,26%	25,07%	15,76%	11,49%	15,79%	6,70%	8,93%	5,53%	1,18%	0,61%	90,25%	9,75%			
	3 124		2 258		1 985		2 752		4 037		3 617		3 514		2 027		266						
	13,25%		9,58%		8,42%		11,67%		17,12%		15,34%		14,90%		8,60%		1,13%						

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

Os trabalhadores com 35 ou mais anos de serviço representam 9,72%, num total de 2.293 trabalhadores (2.167 militares e 126 civis), que permite perspetivar uma grande saída de efetivos, num curto espaço de tempo, para a reserva/reforma/aposentação.

Verifica-se que 13,25% dos trabalhadores apresentam registos de entrada na função pública há menos de 5 anos.

No que respeita ao género, é no nível «20-24» anos que se situa o maior número de trabalhadores do género feminino, bem como o género masculino.

O nível médio de antiguidade é de 20,37 anos, representando um acréscimo de 0,10 anos, em relação a 2023.

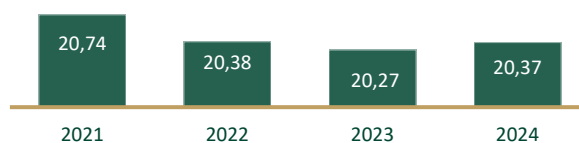


Gráfico 20 - Nível médio de antiguidade do efetivo global

8. Efetivos por nível de escolaridade

Dos efetivos globais, o nível «12.º ano ou equivalente» é o mais representativo (14.659 – 62,17%), tendo registado um crescimento face a 2023 (1,94pp), seguido do nível «9.º ano ou equivalente» (8.803 – 20,37%) que tem vindo a sofrer um decréscimo gradual ao longo dos últimos anos. 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».

Grupo profissional	Nível de escolaridade (em anos de escolaridade)																Totais								
	< 4 anos		4º ano		6º ano		9º ano (a)		11º Ano		12º ano (a)		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		Género		Σ	%	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F					
Técnico superior														7	29	3	5			10	34	44	0,19%		
Assistente técnico					1	1	1	4	2	5	13	53	1	3	3	4		2		21	72	93	0,39%		
Assistente operacional		1	8	62	7	39	5	35			5	10								25	147	172	0,73%		
Informático											1	1	1							2	1	3	0,01%		
Docente														1	5		3			1	8	9	0,04%		
Médico														2	7					2	7	9	0,04%		
Enfermeiro															2						2	2	0,01%		
TSDT														1	5					1	5	6	0,03%		
F. A. - Oficial														3			1			4		4	0,02%		
GNR - Oficial								1		5			2	171	19	575	72	9	1	763	92	855	3,63%		
GNR - Sargento					1		244	8	120	4	1 440	98	7	1	297	62	57	15	1	2 167	188	2 355	9,99%		
GNR - Guarda			3		189	1	4 313	153	1 130	105	11 600	1 174	35	6	588	255	75	26		17 933	1 720	19 653	83,35%		
Outro pessoal de segurança			4		20		40		7	1	243	16		1	34	4	5			353	22	375	1,59%		
		1	15	62	218	41	4 603	200	1 260	115	13 307	1 352	46	11	1 107	392	716	123	10	1	21 282	2 298			
Totais		0,04%	0,07%	2,70%	1,02%	1,78%	21,63%	8,70%	5,92%	5,00%	62,53%	58,83%	0,22%	0,48%	5,20%	17,06%	3,36%	5,35%	0,05%	0,04%			23 580		
		1	77		259		4 803		1 375		14 659		57		1 499		839		11		90,25%	9,75%			
		0,00%	0,33%		1,10%		20,37%		5,83%		62,17%		0,24%		6,36%		3,56%		0,05%						
Avenças													1	15	6	2				17	7	24			

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.

Observa-se, deste modo, um aumento da taxa de habilitação superior⁷ (bacharelato ou superior), que se cifrou nos 10,20%, registando um acréscimo face a 2023 (0,34pp).

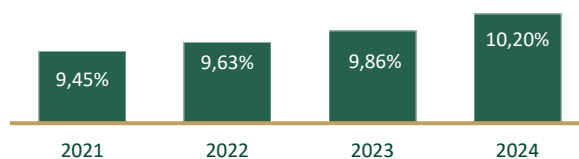


Gráfico 21 - Taxa de habilitação superior

9. Efetivos estrangeiros e portadores de deficiência

Quanto ao efetivo de estrangeiros, verifica-se a existência de um efetivo no grupo profissional «médico».

⁷ Expressa através da divisão do número de efetivos com habilitação superior pelo número total de efetivos.

Grupo profissional											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	4	3	4	7	0,40%
Assistente técnico					2	1					5	12	7	13	20	1,14%
Assistente operacional											787	113	787	113	900	51,37%
Informático																
Docente																
Médico																
Enfermeiro																
TSDT																
F. A. - Oficial																
GNR - Oficial	24	2					1		3		4	1	32	3	35	2,00%
GNR - Sargento	113	16					3		1		3		120	16	136	7,76%
GNR - Guarda	544	63					32	3	2		8	1	586	67	653	37,27%
Outro pessoal de segurança							1						1		1	0,06%
	681	81			2	1	37	3	6		810	131	1536	216		
Totais	44,34%	37,50%			0,13%	0,46%	2,41%	1,39%	0,39%		52,73%	60,65%			1 752	
		762				3		40		6		941		87,67%	12,33%	
		43,49%				0,17%		2,28%		0,34%		53,71%				

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

No que tange os procedimentos concursais, em outubro de 2024, ingressaram no mapa de pessoal militar (MPM) GNR na categoria de oficiais e posto de Alferes 21 militares que concluíram com aproveitamento o curso de oficiais da Academia Militar (CO AM). Também concluíram e ingressaram na categoria de oficiais com o posto de Alferes 5 militares, oriundos da categoria de sargentos, integrando o quadro Superior de Apoio.

Em agosto de 2024, ingressaram na categoria sargentos e posto de 2.º Sargento, 71 militares que concluíram com aproveitamento o 42.º curso de formação de sargentos (CFS), valores a que acresce 3 militares que se encontravam em situação de demorado. De igual modo, foram graduados em Furriel 124 militares que frequentam o 2.º ano do 43.º CFS.

Em 2024, ingressaram no MPM GNR, na categoria de guardas e posto de Guarda 971 efetivos provisionais, provenientes dos 53.º, 54.º e 55.º CFG, tendo sido admitidos à frequência dos 55.º e 56.º CFG, 607 efetivos provisionais.

Em 31 de dezembro de 2024, encontravam-se 149 efetivos provisionais a frequentar o 56.º CFG.

Em resultado, a taxa de admissão⁸ diminuiu em relação a 2023 (-0,68pp) e cifra-se nos 7,32%, sendo possível averiguar que tem diminuído constantemente nos últimos anos.

⁸ Expressa através da divisão entre número de entradas e número do efetivo global.

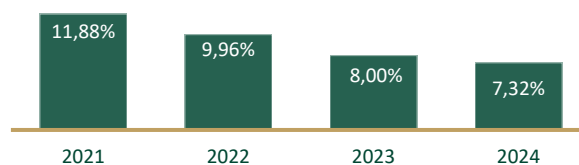


Gráfico 22 - Taxa de admissões

10.2 Saídas

Durante o ano de 2024, verificou-se a saída de 860 efetivos nomeados ou em comissão de serviço. Destes, merece destaque a passagem à situação de reserva para fora da efetividade de serviço de 530 militares, número inferior ao ano transato (659).

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																		
GNR - Oficial			6		4	1					4	1	2		16	2	18	2,09%
GNR - Sargento	1		59		3						4		5	1	72	1	73	8,49%
GNR - Guarda	21	1	432	3	92	11					19	3	130	16	694	34	728	84,65%
Outro pessoal de segurança	1		29	1	5				1				3	1	39	2	41	4,77%
Totais	23	1	526	4	104	12			1		27	4	140	18	821	39	860	
	2,80%	2,56%	64,07%	10,26%	12,67%	30,77%			0,12%		3,29%	10,26%	17,05%	46,15%				
	24		530		116			1		31			158		95,47%	4,53%		
	2,79%		61,63%		13,49%			0,12%		3,60%			18,37%					

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

Na coluna «outras situações» inserem-se, por exemplo, 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.

Quanto a efetivos civis, registaram-se a saída de 938 efetivos contratados, dos quais 925 são assistentes operacionais

Grupo profissional	Motivo da saída										Totais					
	Morte		Caducidade (Termo)		Reforma/Aposentação		Mobilidade		Outras situações		Género		Σ	%		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
Técnico superior						1			3		1		5	5	0,53%	
Assistente técnico		1				3		1	1				1	5	0,64%	
Assistente operacional			761	111	1	21				27	4		789	136	925	98,61%
Informático																
Docente																
Médico					1	1							1	1	2	0,21%
Enfermeiro																
TSDT																
Totais		1	761	111	2	26	1	4	27	5			791	147	938	
		0,68%	96,21%	75,51%	0,25%	17,69%	0,13%	2,72%	3,41%	3,40%			84,33%	15,67%		
		1	872		28		5		32							
		0,11%	92,96%		2,99%		0,53%		3,41%							

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

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

Quanto à taxa de saídas⁹, esta diminuiu em relação ao ano anterior (0,61pp) e cifra-se nos 7,63%.

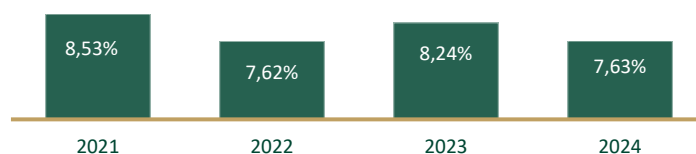


Gráfico 23 - Taxa de saídas

11. Mapa de Pessoal

11.1 Mapa Pessoal Militar

Através do despacho de Sua Excelência a Secretária de Estado da Administração Interna, de 22 de agosto de 2023, foi aprovado o MPM GNR para o ano de 2024.

Os quantitativos máximos autorizados no MPM GNR 2024, 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:

Carreira/Categoria	Estrutura orgânica		
	Situação de ativo		Diferença (1-2)
	MPM GNR 2024 Lugares orgânicos (1)	Efetivo existente (2)	
Oficiais	1014	859	-155
Sargentos	2 613	2 355	-258
Guardas	23 760	19 653	-4 107
Total	27 387	22 867	-4 520

Quadro 10 - MPM GNR 2024 vs. existências

Desta forma e na sua globalidade, regista-se um défice de cerca de -4.520 efetivos militares, face ao MPM GNR 2024, na situação de ativo na estrutura orgânica.

Em relação ao efetivo militar em exercício de funções, regista-se um aumento de 5 militares, quando comparado com o ano anterior.

⁹ Expressa através da divisão entre número de saídas e o total de efetivos.

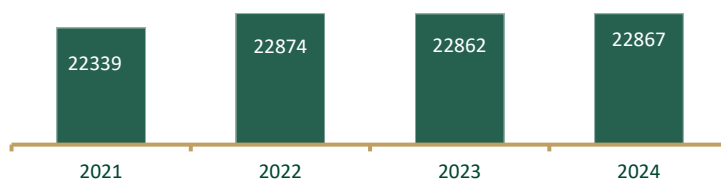


Gráfico 24 - Efetivos militares em exercício de funções

11.2 Mapa Pessoal Civil

Através do despacho de Sua Excelência a Secretária de Estado da Administração Interna, de 22 de agosto de 2023, foi aprovado o Mapa de Pessoal Civil (MPC) GNR para o ano de 2024.

Para o período em observação, o MPC GNR 2024 prevê 2.158 postos de trabalho (PT) para o efetivo civil, dos quais encontram-se ocupados 713.

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 521 PT.

Estrutura orgânica				
Carreira		MPC GNR 2024 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	Médica	36	9	-27
	Revistas Enfermagem	19	2	-17
	TSDT	22	6	-16
	Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário	11	9	-2
	Não revistas Guarda-Florestal	586	375	-211
	Informática	1	1	
Carreiras gerais	Especialista de Informática	6	2	-4
	Técnico de Informática	6	2	-4
	Técnico Superior	116	44	-72
	Assistente Técnico	220	93	-127
	Assistente Operacional	217	172	-45
	Assistente Operacional	217	172	-45
	Outro pessoal (Vigilantes)	924		
Total global		2 158	713	-521

Quadro 11 - PT previstos e não ocupados por carreiras do MPC GNR 2024

12. Mudanças de situação profissional

No ano de 2024 efetivaram-se 97 promoções do efetivo militar referentes ao próprio ano e 1442 promoções referentes a anos anteriores, totalizando 1539 promoções.

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Total		
	M	F	M	F	M	F	Σ
Técnico Superior			3	9	3	9	12
Assistente técnico			7	23	7	23	30
Assistente operacional			4	61	4	61	65
Informático			1	1	1	1	2
Docente					0	0	0
Médico			1		1	0	1
Enfermeiro					0	0	0
TSDT				5	0	5	5
Forças Armadas - Oficial					0	0	0
GNR - Oficial	206	25	438	47	644	72	716
GNR - Sargento	241	15	1 712	127	1 953	142	2 095
GNR - Guarda	864	102	10 475	877	11 339	979	12 318
Outro Pessoal de Segurança	79	7	86	3	165	10	175
Total	1 390	149	12 727	1 153	14 117	1 302	15 419
		1 539		13 880	91,56%	8,44%	100,00%

Quadro 12 - Mudanças de situação profissional

Em 2024 registaram-se também 13.897 evoluções nas carreiras e/ou categorias, que permitiram valorizações remuneratórias dos trabalhadores, designadamente resultantes de alterações de posicionamento remuneratório.

Deste modo, constata-se que a taxa de promoções¹⁰ diminui em relação ao ano anterior (-3,45pp) e cifra-se nos 6,53%.

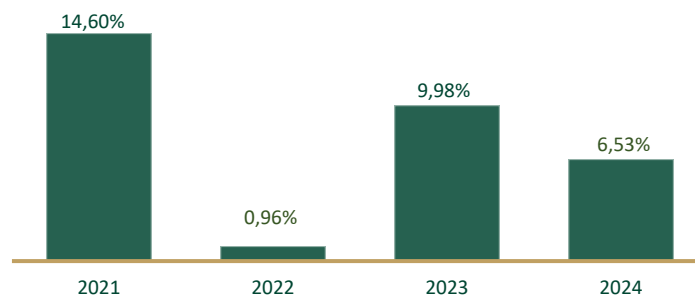


Gráfico 25 - Taxa de promoções

¹⁰ Expressa através da divisão entre efetivo promovido e o total de efetivos.

13. Prestação de Trabalho

13.1 Modalidade de horário

Tendo em conta a especificidade da missão atribuída à 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».

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			
Técnico superior	10	29		1		4			10	34	44
Assistente técnico	21	68				4			21	72	93
Assistente operacional	25	52				1		94	25	147	172
Informático	2	1							2	1	3
Docente								1	8	1	9
Médico	2	6				1			2	7	9
Enfermeiro		2							0	2	2
TSDT	1	4				1			1	5	6
F. A. - Oficial								4	4	0	4
GNR - Oficial			4	4				759	88	763	855
GNR - Sargento			14	26				2 153	162	2 167	2 355
GNR - Guarda			248	312				17 685	1 408	17 933	19 653
Outro pessoal de segurança	1	1		1	352	20			353	22	375
	62	163	266	344	352	31	20 602	1 760	21 282	2 298	
Total p/modalidade	0,29%	7,09%	1,25%	14,97%	1,65%	1,35%	96,80%	76,59%	90,25%	9,75%	23 580
		225		610		383		22 362		23 580	
		0,95%		2,59%		1,62%		94,83%		100,00%	

Quadro 13 - Modalidades de horário de trabalho vs. género

O serviço em regime de horário rígido representa 0,95% dos trabalhadores, sendo as categorias mais representadas a de «assistente operacional» e de «assistente técnico». De relevar que ambos os géneros (610 efetivos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade de «flexível», registando um aumento de cerca de 0,09pp, comparativamente a 2023, 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 372 guardas-florestais.

13.2 Período normal de trabalho e trabalho suplementar

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. Em 2024 o período normal de trabalho (PNT) mais representativo são as «40 horas – Horário de referência» com 23.292 trabalhadores, cerca de 98,65% do efetivo. Foram ainda realizadas 120.171:51 horas de trabalho suplementar, pelo efetivo da carreira de assistente operacional e outro pessoal de segurança.

Grupo/Cargo/Carreira	Período normal de trabalho												Total					
	Tempo completo					PNT inferior ao praticado a tempo completo												
	35 H		40 H		Horário de referência 40 H		12H - 15H		17H - 20H		21H - 23H			Tempo parcial ou outro regime especial				
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Σ	%		
Técnico superior		2		10	29										10	34	44	0,19%
Assistente técnico		2		21	67										21	72	93	0,39%
Assistente operacional		1		25	52										25	147	172	0,73%
Informático						2	1								2	1	3	0,01%
Docente						1	8								1	8	9	0,04%
Médico		1		1	3	1	3								2	7	9	0,04%
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						763	92								763	92	855	3,63%
GNR - Sargento						2 167	188								2 167	188	2 355	9,99%
GNR - Guarda						17 933	1 720								17 933	1 720	19 653	83,35%
Outro pessoal de segurança		2				351	22								353	22	375	1,59%
		2	7	58	157	21 222	2 040	0	5	0	13	0	76	21 282	2 298			
Total	0,01%	0,30%	0,27%	6,83%	99,72%	88,77%	0,00%	0,22%	0,00%	0,57%	0,00%	3,31%	90,25%	9,75%	23 580	23 580	100,00%	
		9		215		23 262		5		13		76		23 580				
		0,04%		0,91%		98,65%		0,02%		0,06%		0,32%		100,00%				

Quadro 14 - Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o PNT e género

14. Ausências de trabalho

No ano de 2024, os dias de ausência ao trabalho totalizaram 415.529, sendo o motivo mais expressivo a «Doença», tal como em anos anteriores, representando 55,22%, verificando-se, todavia, uma diminuição em relação ao ano transato de 4,63pp.

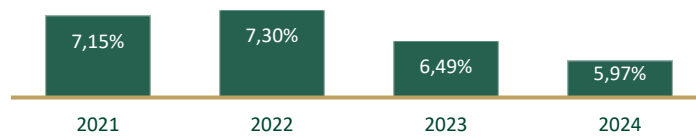


Gráfico 26 - Taxa de absentismo

15. Efetivos em greve

Em 2024 houve 6 guardas-florestais e 1 assistente técnico que efetuarem greve.

III. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS



1. Estrutura remuneratória

O quadro que se segue teve em consideração 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 Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

As remunerações consideradas foram a remuneração base e o suplemento por serviço nas forças de segurança, relativamente às componentes referidas.

Não foram considerados os militares na situação de reserva fora da efetividade de serviço, militares e civis a aguardar reforma/aposentação e trabalhadores em regime de prestação de serviço na modalidade de avença e contratos ao abrigo do protocolo celebrado com o Instituto do Emprego e Formação Profissional, isto é, foram apenas considerados os que se encontravam em exercício de funções na Guarda.

Género/Escalão de remunerações	Número de trabalhadores			
	M	F	Σ	%
Até 500 €		20	20	0,08%
501-1000 €	33	41	74	0,74%
1001-1250 €	372	72	444	1,88%
1251-1500 €	3 351	441	3 792	16,08%
1501-1750 €	2 943	408	3 351	14,21%
1751-2000€	5 151	550	5 701	24,13%
2001-2250 €	6 838	458	7 296	30,94%
2251-2500 €	148	102	250	1,04%
2501-2750 €	670	32	702	2,98%
2751-3000 €	342	26	368	1,56%
3001-3250 €	99	20	119	0,50%
3251-3500 €	58	6	64	0,27%
3501-3750 €	89	16	105	0,45%
3751-4000 €	73	2	75	0,32%
4001-4250 €	36	2	38	0,16%
4251-4500 €	24	1	25	0,10%
4501-4750 €	43	1	44	0,19%
4751-5000 €	3		3	0,01%
5001-5250 €	5		5	0,02%
5251-5500 €			0	0,00%
5501-5750 €	2		2	0,01%
5751-6000 €	1		1	0,00%
Mais de 6000 €	1		1	0,00%
Total	21282	2 298	23 580	100,00%

Quadro 17 – Estrutura remuneratória vs. género

Analisando as remunerações ilíquidas que têm como período de referência o mês de dezembro, verifica-se que 30,94% dos trabalhadores estão situados no escalão de

remuneração entre «2001€ - 2250€», sendo este o mais representativo, abrangendo 7.296 trabalhadores, 6.838 dos quais do género masculino e 458 do género feminino.

O escalão mais representativo do género feminino é o escalão de remuneração entre «1251€ - 1500€», com 550 trabalhadores, cerca de 23,93% do total do efetivo feminino.

Salienta-se que 93,42% (22.028) do universo de trabalhadores (23.580) auferem uma remuneração líquida igual ou inferior a 2.500€.

Do universo de todos os trabalhadores, 57,18% (13.482) auferem uma remuneração líquida igual ou inferior a 2.000€.

2. Leque salarial

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

Remuneração	M	F
Mínima	821,83 €	821,83 €
Máxima	6 559,46 €	4 635,17 €

Quadro 18 - Remunerações máximas e mínimas

3. Total dos encargos com o pessoal

Os encargos com pessoal totalizaram 1.005.675.906,80€, onde não foram incluídos os encargos com as prestações de serviços, os quais foram superiores ao reportado em 2023, que se cifrou em 939.397.922,79€.

No que respeita aos “outros encargos com pessoal”, o valor despendido foi de 197.973.896,53€, valor superior ao despendido em 2023, que foi de 185.639.032,41€, 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 Caixa Geral de Aposentações 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	688 794 049,09 €	68,49%
Suplementos remuneratórios	67 195 590,35 €	6,68%
Prémios de desempenho	697 960,00 €	0,07%
Prestações sociais	32 499 630,33 €	3,23%
Benefícios sociais	18 514 780,50 €	1,84%
Outros encargos com o pessoal	197 973 896,53 €	19,69%
Total	1 005 675 906,80 €	100,00%

Quadro 19 - Total dos encargos anuais com pessoal

Regista-se um aumento da remuneração base média anual em 4.905,11€, o qual passou de 29.210,94€, registado no ano transato, para 24.305,93€. Este aumento é derivado de uma política orçamental de melhoria das remunerações dos militares da Guarda.

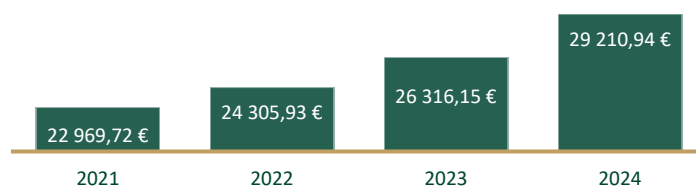


Gráfico 27 - Remuneração base média anual

Os encargos com a remuneração base, 688.794.049,09€, representa 68,49% do total dos encargos com pessoal, proporção que aumentou face ao ano transato cerca de 2,3pp. Neste item inclui-se o «suplemento por serviço nas forças de segurança».

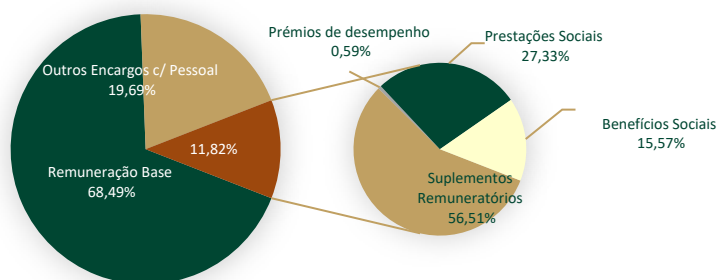


Gráfico 28 - Distribuição relativa dos encargos anuais com pessoal

4. Suplementos remuneratórios

No que respeita aos “suplementos remuneratórios”, o encargo despendido foi de 67.195.590,35€, valor inferior ao despendido em 2023, que foi de 80.352.976,19€.

O suplemento onde incidiu o maior dispêndio foi na “disponibilidade permanente” com 33.409.373,14€, surgindo de seguida o suplemento de “risco, penosidade e insalubridade”, que foi de 24.460.674,7535€.

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)	731 636,93 €	1,09%
Trabalho normal noturno	33 930,33 €	0,05%
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	170 826,24 €	0,25%
Isenção de horário de trabalho		
Disponibilidade permanente	33 409 373,98 €	49,72%
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	832 747,80 €	1,24%
Risco, penosidade e insalubridade	24 460 674,35 €	36,40%
Fixação na periferia		
Trabalho por turnos	829 680,03 €	1,23%
Abono para falhas		
Participação em reuniões		
Ajudas de custo	5 135 953,49 €	7,64%
Representação	940 664,97 €	1,40%
Secretariado		
Outros suplementos remuneratórios (***)	650 102,23 €	0,97%
Total	67 195 590,35 €	100,00%

Quadro 20 - Suplementos remuneratórios

5. Encargos com prestações sociais

Os encargos com prestações sociais em 2024 ascenderam a 32.499.630,33€, valor inferior ao registado no ano anterior (33.281.796,04€), onde os montantes mais expressivos são o «subsídio de refeição», seguido de «subsídios no âmbito da proteção da parentalidade», que incluem as prestações associadas à maternidade, paternidade e adoção, que juntas representam 97,02% dos encargos com prestações sociais.

Prestações sociais	Totais	
	Σ	%
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	1 168 196,29 €	3,59%
Abono de família	538 090,40 €	1,66%
Subsídio de educação especial	305 225,77 €	0,94%
Subsídio mensal vitalício		
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	61 204,23 €	0,19%
Subsídio de funeral	6 369,71 €	0,02%
Subsídio por morte	46 496,28 €	0,14%
Acidente de trabalho e doença profissional		
Subsídio de desemprego		
Subsídio de refeição	30 362 711,59 €	93,42%
Outras prestações sociais	11 336,06 €	0,03%
Total	32 499 630,33 €	100,00%

Quadro 21 - Encargos com prestações sociais

6. Encargos com benefícios sociais

Em matéria de encargos com benefícios sociais, verifica-se que durante o ano de 2024, fixaram-se nos 18.514.780,50€, valor superior ao registado no ano anterior (17.143.554,19€), onde as parcelas mensuradas são «outros benefícios sociais» e «subsídio de estudos».

Benefícios de apoio social	Totais	
	Σ	%
Grupos desportivos/casa do pessoal		
Refeitórios		
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar		
Colónias de férias		
Subsídio de estudos	7 488,00 €	0,04%
Apoio socioeconómico		
Outros benefícios sociais	18 507 292,50 €	99,96%
Total	18 514 780,50 €	100,00%

Quadro 22 - Encargos com benefícios de apoio social

IV. HIGIENE E SEGURANÇA



1. Acidentes de trabalho

No âmbito do número de acidentes no local de trabalho, registaram-se 886 situações, o que representa uma variação anual negativa da taxa de incidência¹² em -0,02pp face a 2023.

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	808	435	36	216	115	6	60	20	6	16	18
	F	78	42	3	22	11		16	4		9	3
Total acidentes de trabalho c/baixa no ano	M	367		36	216	115		40		6	16	18
	F	36		3	22	11		12			9	3
Nº dias perdidos no ano	M	8 649		56	1 371	7 222		1 300		8	280	1 012
	F	1 012		8	373	631		312			151	161
Nº dias perdidos anos anteriores	M	55 432		559	37 852	17 021		11 536		50	3 749	7 737
	F	2 203		28	1 244	931		1 925		15	414	1 496

Quadro 23 - Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género

Esta referência passou de 3,78%, registada no ano transato, para 3,76%, registados no ano em análise, o que corresponde a uma variação anual negativa nominal de -5 acidentes.

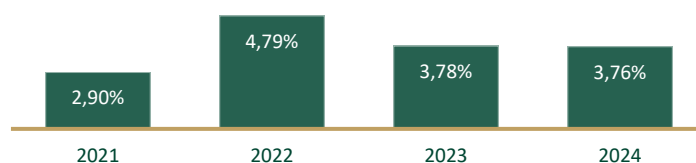


Gráfico 29 - Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho

2. Segurança e saúde no trabalho

Em 2024 foram declarados 328 casos de «incapacidade permanente», nos quais se inserem 2 em «incapacidade absoluta», 258 em «incapacidade parcial», e 68 em «incapacidade absoluta para o trabalho habitual».

¹² Expressa através da divisão entre ocorrências de acidentes de trabalho e o total de efetivos.

No que concerne à «incapacidade temporária e absoluta», ocorreram 196 casos e, no respeitante à «incapacidade temporária e parcial», 182 casos, o que perfaz um total de 378 casos na incapacidade temporária.

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	328
- absoluta	2
- parcial	258
- absoluta para o trabalho habitual	68
Casos de incapacidade temporária e absoluta	196
Casos de incapacidade temporária e parcial	182
Total	706

Quadro 24 - Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Destacam-se os 27.103 exames médicos, que representaram 29.200,94€ e, em relação às despesas com a medicina do trabalho, foram despendidos 45.939,63€.

Atividades de medicina no trabalho	Número de casos	Montante
Total dos exames médicos efetuados:	27103	29 200,94 €
Exames de admissão	17 935	6 060,50 €
Exames periódicos	9 078	23 140,44 €
Exames ocasionais e complementares	90	
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho (*)		45 939,63 €
Visitas aos postos de trabalho	3	

Quadro 25 - Número de encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Foram realizadas 3 ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho que abrangeram 70 trabalhadores. No domínio da reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional, registaram-se 18 alterações das funções exercidas.

3. Doenças profissionais

No ano de 2024 foram participados 150 casos de situações de doença profissional, que originaram 1870 dias de ausência.

No âmbito da taxa de incidência de doenças profissionais¹³, regista-se um aumento da taxa de incidência em 0,611pp.

Esta referência passou de 0,636%, registada no ano transato, para 0,025%, registados no ano em análise, num aumento substancial.

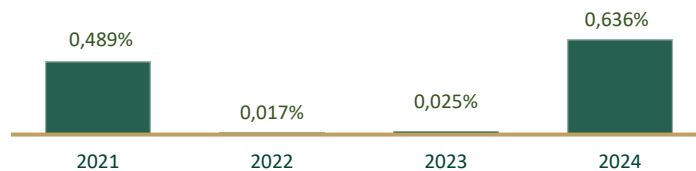


Gráfico 30 - Taxa de incidência de doenças profissionais

¹³ Expressa através da divisão entre ocorrências de doença profissional e o total de efetivos.

V. FORMAÇÃO PROFISSIONAL



1. Formação realizada (interna e externa)

O Plano Anual de Formação para 2024 da Guarda 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. A maior parte das ações de formação profissional teve duração inferior a 30 horas. Neste intervalo de horas registaram-se 99.213 participações internas e 95 participações externas.

	Menos de 30 horas	de 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total	%
Internas	95 666	285	780	2 482	99 213	99,90%
Externas	4	33	0	58	95	0,10%
Total	95 670	318	780	2 540	99 308	100,00%

Quadro 26 - Contagem relativa a participação em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

No domínio da formação externa, e tendo em linha de conta a multiplicidade de missões e competências atribuídas à Guarda, 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 2024 registaram-se 99.308 participações em ações de formação profissional, verificando-se um aumento de 20.382 ações em relação ao ano de 2023.

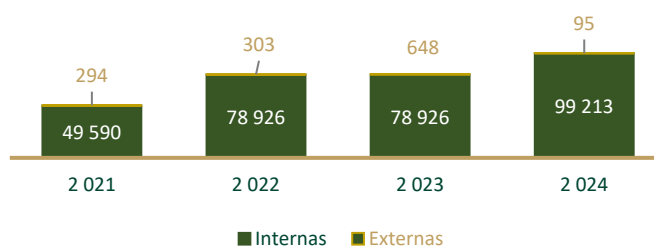


Gráfico 31 - Número de ações de formação

Note-se que 99,90% das participações levadas a efeito foram internas e as restantes 0,10% externas.

Grupo/cargo/carreira/	N.º de participações		TOTAL	
	Ações internas	Ações externas	Nº de participações	Nº de participantes (**)
Técnico Superior	5		5	5
Assistente técnico	78		78	5
Assistente operacional	11		11	2
Informático	1		1	1
Docente				
Médico				
Enfermeiro	1		1	1
TSDT	2		2	1
F.A. - Oficial				
GNR - Oficial	1098	70	1168	48
GNR - Sargento	11794	16	11810	1476
GNR - Guarda	84 876	9	84 885	15 363
Outro Pessoal de Segurança	1347		1347	329
Total	99 213	95	99 308	17 601

Quadro 27 - Número de participações em ações de formação profissional

Em 2024 participaram em ações de formação 17.601 trabalhadores, sendo a categoria de guardas a mais representativa com 15.363 participantes (87,25%).

Registou-se um aumento da taxa de participação em ações de formação¹⁴ em 4,54pp. Esta referência passou de 70,10%, registada no ano transato, para 74,64%, registados no ano em análise.

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

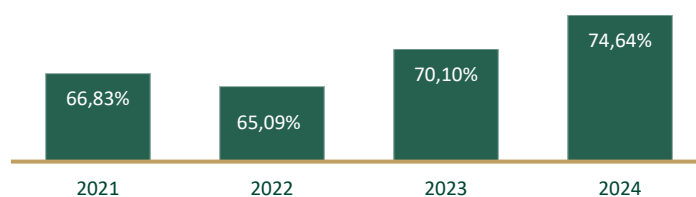


Gráfico 32 - Taxa de participação em ações de formação

2. Carga horária e tempo despendido em formação

Na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 1.774.711,85 horas. Analisando as horas despendidas em formação, verifica-se que aqueles que

¹⁴ Expressa entre a divisão da participação em ações de formação e o total de efetivos.

despenderam de mais horas de formação (cerca de 84,49%) foram os militares da categoria de guardas.

Grupo/cargo/carreira	Horas dispendidas		Total de horas em ações de formação	%
	Ações internas	Ações externas		
Técnico Superior	47,00		47,00	0,00%
Assistente técnico	213,40		213,40	0,01%
Assistente operacional	82,30		82,30	0,00%
Informático	6,00		6,00	0,00%
Docente			0,00	0,00%
Médico			0,00	0,00%
Enfermeiro	6,00		6,00	0,00%
TSDT	41,00		41,00	0,00%
F.A. - Oficial			0,00	0,00%
GNR - Oficial	37 709,50	84 151,00	121 860,50	6,87%
GNR - Sargento	128 416,05	594,00	129 010,05	7,27%
GNR - Guarda	1490 436,55	9 093,00	1499 529,55	84,49%
Outro Pessoal de Segurança	23 916,05	0,00	23 916,05	135%
Total	1680 873,85	93 838,00	1774 711,85	100,00%

Quadro 28 - Número de horas em ações de formação profissional

3. Encargos com formação

Os custos totais com a formação, em 2024, foram de 4.035.181,38€, dos quais 3.821.662,29€ foram gastos em ações internas e 213.519,09€ em ações externas.

Registou-se um decréscimo da taxa de investimento em formação¹⁵, calculada pelo rácio entre a despesa com a formação e o total de encargos com pessoal em -0,05pp. Esta referência passou de 0,45%, registada no ano transato, para 0,40%, registados no ano em análise. Apesar da variação anual negativa, a tendência mantém-se positiva no investimento em formação, quando considerado o quadriénio.

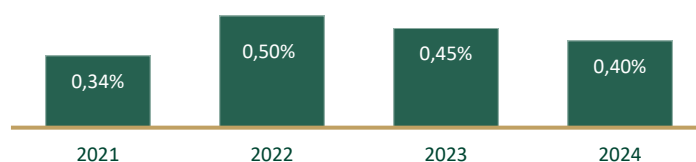


Gráfico 33 - Taxa de investimento em formação

¹⁵ Expressa através do rácio entre a despesa com a formação e o total de encargos com pessoal.

VI. RELAÇÕES PROFISSIONAIS



1. Relações profissionais

Os militares da Guarda, 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 116 trabalhadores sindicalizados, o equivalente a 0,49% do total do efetivo total que descontam mensalmente do seu vencimento, de forma direta e automática, um determinado montante para efeitos de pagamento de quotas para sindicatos.

2. Disciplina

No âmbito da ação disciplinar, merece realce a diminuição da taxa de gravidade disciplinar¹⁶, que passou de 33,02%, registados no ano transato, para 21,69%, registados no ano em análise.

A taxa de gravidade disciplinar das infrações cometidas, face a 2023, diminuiu 11,33pp, observando-se uma tendência de descida quando considerado o último quadriénio.

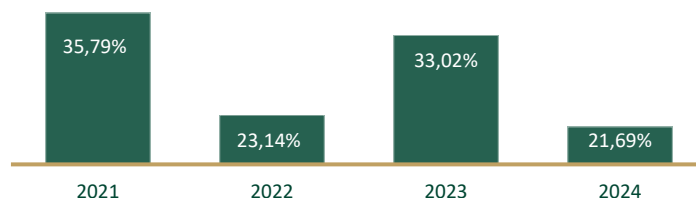


Gráfico 34 - Taxa de gravidade disciplinar

¹⁶ Expressa através da relação entre processos decididos e penas aplicadas.

VII. RESPONSABILIDADE CIVIL



1. Visão da responsabilidade civil na GNR

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.

2. Medidas adotadas

Em 2024 as diversas Unidades da Guarda realizaram ações que devem ser referidas e que impactam tanto a população como a instituição.

A Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação na Guarda ministrou palestras a cursos de formação inicial e de promoção sobre a temática “Direitos Humanos e Igualdade na Guarda”, que passou a ser integrada nos planos curriculares dos cursos ministrados na GNR e implementada em todo o dispositivo, no âmbito da igualdade de género e não discriminação.

O Núcleo de Psicologia Organizacional e Apoio Social da Guarda realizou ações responsabilidade social interna, através da gestão estratégica dos recursos humanos, centrada no desenvolvimento, análise e articulação, dos fatores sociais, familiares e laborais através da atuação da Equipa de Serviço Social, bem como ações externas responsabilidade social externa da GNR em colaboração com o Estabelecimento Prisional de Évora e Estabelecimento Prisional de Tomar.

De forma geral, os Comandos Territoriais procederam a ações para assinalar datas como o Dia Mundial da Proteção Civil, Dia Mundial do Ambiente, Dia Mundial da Criança, assim como distribuíram cabazes solidários a diversas comunidades e instituições, entregaram bens e vestuário, realizaram acompanhamentos a ex-militares e familiares de militares, patrulhamento a áreas rurais com população envelhecida, ações de sensibilização junto da comunidade escolar e população sénior. Foram conduzidas ações de promoção da atividade desportiva e formações sobre temáticas

como Floresta Segura, Segurança Rodoviária, prevenção de maus-tratos, burlas, entre outros.

A Unidade de Controlo Costeiro e Fronteiras, na esfera das suas competências, procedeu à doação de bens alimentares e outros bens, apreendidos no decurso de processos de contraordenação e criminais.

VIII. SÍNTESE – INDICADORES DE GESTÃO



Síntese dos indicadores de gestão:

- Em 31 de dezembro de 2024, contabilizavam-se 23.580 trabalhadores em efetividade de funções;
- É constituída maioritariamente por militares, 22.867 (96,98%) do efetivo, distribuídos por 859 oficiais, 2.355 sargentos e 19.653 guardas;
- Cerca de 3,02% (713 trabalhadores) corresponde ao efetivo civil;
- Verifica-se que cerca de 0,07% (46 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 85,96% do total de militares;
- A relação jurídica de emprego predominante é o regime de nomeação definitiva, com 97,94% do total de trabalhadores (23.093);
- O CTer do Porto é a unidade com maior efetivo militar, 1.606 militares;
- O CTer de Vila Real apresenta o maior efetivo civil, 54 civis;
- Dos 23.580 trabalhadores, 21.282 são homens (90,25%) e 2.298 são mulheres (9,75%) do total de efetivos;
- A relação homem/mulher situou-se em 10,80 (10M/1F);
- A taxa de feminização (oficiais e sargentos) cifrou-se nos 1,19%;
- O escalão etário mais representativo situou-se nos 45-49 anos, com 5.031 trabalhadores, seguido do escalão 40-44 anos com 4.415 trabalhadores;
- Os escalões etários mais representativos do efetivo feminino estão no intervalo dos 40-44 e 35-39 anos, com cerca de 36,47% do total de mulheres;
- Os escalões etários mais representativos do efetivo masculino estão no intervalo dos 45-49 e 40-44 anos, com 40,64% 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 4.037 trabalhadores;
- Verifica-se que 9,73% dos efetivos (2.293) 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 (62,17%);
- Existem 291 trabalhadores portadores de deficiência, (247M; 44F) 1,23% do efetivo;
- Foram promovidos 1539 militares;
- Ingressaram no MPM GNR, na carreira e categoria de oficiais e posto de Alferes, 21 formandos provenientes do CO AM;

- Ingressaram na categoria de sargentos, mediante promoção ao posto de 2.º Sargento, 71 militares provenientes do 42.º CFS/UPM;
- Foram graduados em Furriel 124 militares, das armas e dos serviços, que frequentam o 2.º ano do 43.º CFS;
- Ingressaram no MPM GNR, na carreira e categoria de guardas e posto de guarda, 971 formandos provenientes dos 53.º, 54.º e 55.º CFG;
- Foram admitidos no CFG 607 efetivos provisionais distribuídos pelos 55.º e 56.º CFG;
- Passaram à situação de reserva fora da efetividade de serviço, 530 militares;
- Ficaram por ocupar 521 postos de trabalho previstos no MPC GNR 2024;
- Regista-se um défice de cerca de 4.520 efetivos militares face ao MPM GNR 2024, na situação de ativo na estrutura orgânica;
- Registaram-se 13.676 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 (610 indivíduos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade «flexível»;
- Em 2024 o PNT mais representativo são as 40 horas – Horário de referência com cerca de 98,65% do efetivo;
- No ano de 2024, os dias de ausência ao trabalho totalizaram 415.529 e desses cerca de 229.470, ou 55,22%, foram motivados pela «doença»;
- O motivo de ausência “por acidente em serviço ou doença profissional” motivou 20,81% das ausências ao serviço, num total de 88.487 dias;
- Os encargos com o pessoal totalizaram 1.005.675.906,80€, valor superior ao despendido em 2023, que foi de 939.397.922,79€;
- Verifica-se que 30,94% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre «2.001€ – 2.250€»;
- Salienta-se que 93,41% do universo de trabalhadores (23.580) auferem uma remuneração líquida igual ou inferior a 2.500 €;
- Do universo de trabalhadores (23.580) 57,17% auferem uma remuneração líquida igual ou inferior a 2.000€.