



E

BALANÇO
SOCIAL
2013



E. Balanço Social

O Balanço Social apresenta o lado humano de uma organização.

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, tornou-se obrigatório para a Administração Pública, a apresentação do Balanço Social pelos organismos autónomos. Em 1996, através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, essa obrigatoriedade foi alargada a todos os serviços e organismos com mais de 50 trabalhadores, independentemente da sua relação jurídica de emprego.

De todos os ativos que compõem uma organização, só o fator humano se torna indispensável, pois é o único com vontade própria, logo, com capacidade de inovação e de se auto motivar.

O ano de 2013 foi particularmente severo afetando a generalidade dos militares e civis da Guarda Nacional Republicana, facto este que nos obriga a um olhar mais atento sobre o maior património de uma organização, as pessoas.

Neste sentido, o Balanço Social, para além de constituir uma fonte de informação privilegiada, é também um extraordinário instrumento de apoio ao planeamento e gestão de efetivos, pois espelha as fragilidades e as potencialidades da Instituição, permitindo-lhe corrigir assimetrias que eventualmente e naturalmente possam ocorrer num Organismo com mais de 22.000 ativos.

Por uma questão de coerência na divulgação de dados relativos aos recursos humanos, na elaboração do presente documento, levou-se em linha de conta a informação constante na Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro, que institui e regula o funcionamento do Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE). Assim, também este instrumento de gestão procura, na informação difundida, ir ao encontro dos critérios definidos pela DGAEP.

O conteúdo do Balanço Social compreende tabelas e informações gráficas sucintas com dados estatísticos basilares relativos aos recursos humanos, acompanhados da respetiva análise descritiva que pretende aprofundar e esclarecer alguns dos valores apresentados.

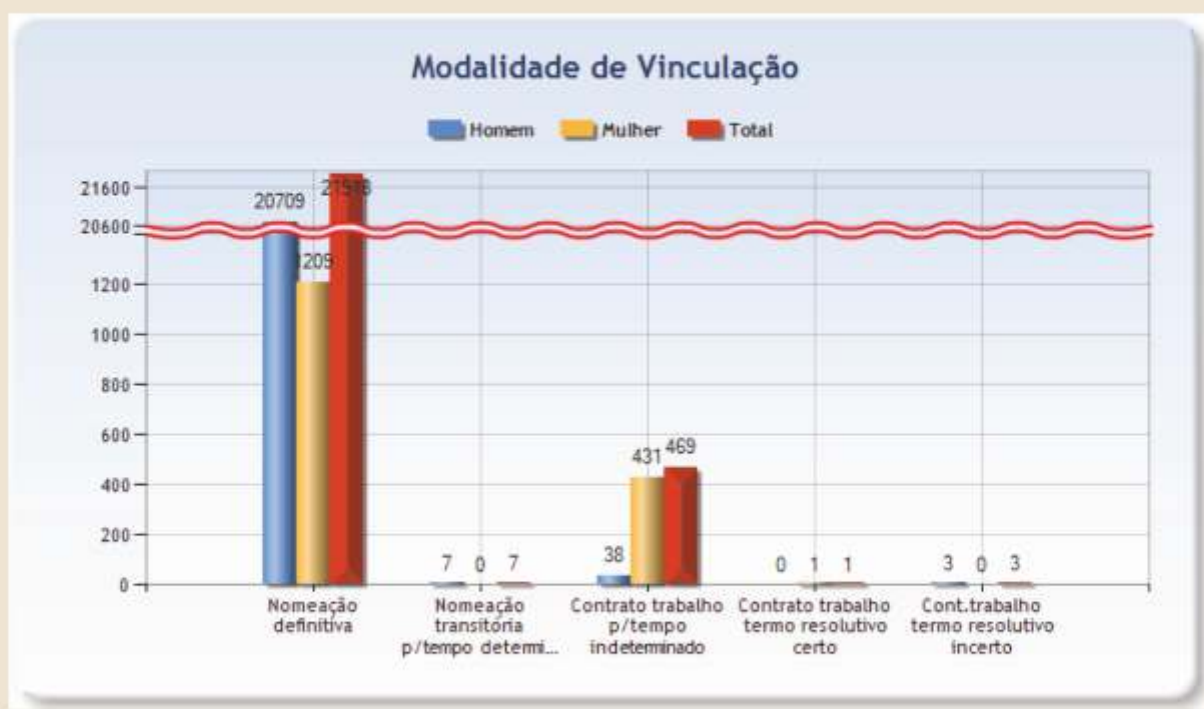
Assim, o presente documento pretende ser, acima de tudo, uma ferramenta útil e de fácil leitura, que demonstre a realidade de uma Instituição com um efetivo global de mais de 22.000 elementos, na efetividade de serviço.

De forma a permitir uma análise mais enriquecedora, elaborou-se uma comparação dos dados entre os anos de 2011, de 2012 e de 2013. Em algumas das temáticas recorreu-se a gráficos para apresentação dos resultados, sendo ainda apresentado um conjunto de indicadores de gestão - índices e taxas - que, para facilitar a consulta, se encontram sintetizados num ponto autónomo no final do presente Balanço Social.

A. Caracterização dos Recursos Humanos

1. Recursos Humanos

QUADRO 1 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

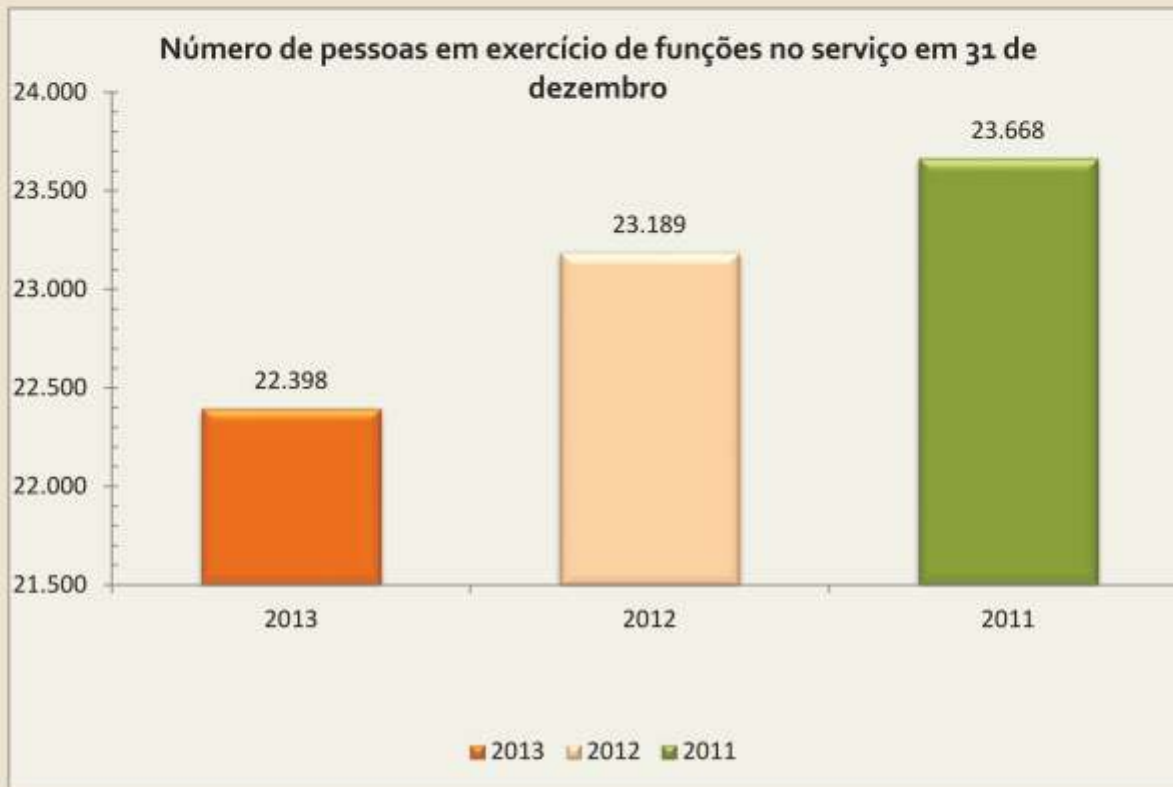




Dos 22.398 trabalhadores em funções na Guarda a 31 de dezembro de 2013, verifica-se que cerca de 97,85 % (21.918 trabalhadores) se encontram em regime de Nomeação Definitiva e em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado encontram-se 2,09% (469 trabalhadores), sendo que os restantes 0,06% se encontram ao abrigo de outros regimes.

Em regime de avença/prestação de serviços encontram-se 71 elementos.

Constata-se a tendência de redução, dos últimos anos, do número de trabalhadores em exercício de funções na GNR, registando-se um decréscimo de 791 trabalhadores, cerca de 3,41% do efetivo global, em relação ao ano de 2012.



Verifica-se assim a aplicação, das medidas de redução mínima de 2 % de pessoal, tendo em vista o cumprimento do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF), considerando o número de trabalhadores do órgão ou serviço em causa no termo do ano anterior.

Em relação à distribuição de efetivos por grupos profissionais, constata-se, fruto da sua natureza, que a Guarda Nacional Republicana é uma Instituição maioritariamente constituída por militares, representando estes, em 31 de dezembro de 2013, 96,27% (21.562 militares), sendo a categoria de Guardas a mais representativa, com 81,39% (18.229) do total de militares. Em relação ao pessoal civil, a categoria mais representativa é a de outro Pessoal de Segurança (Guardas-Florestais) com cerca de 1,62% (362 trabalhadores), seguida dos Assistentes Operacionais com 1,49% (333 trabalhadores).

No que se refere ao Índice de Enquadramento, que expressa a relação entre o total de efetivos e o número de profissionais pertencentes ao pessoal Dirigente, que exercem funções de Comando, Direção ou Chefia (Oficiais e Sargentos), verifica-se um acréscimo do valor em 2013 (com uma variação de 1,25%), relativamente aos totais apurados no ano anterior.



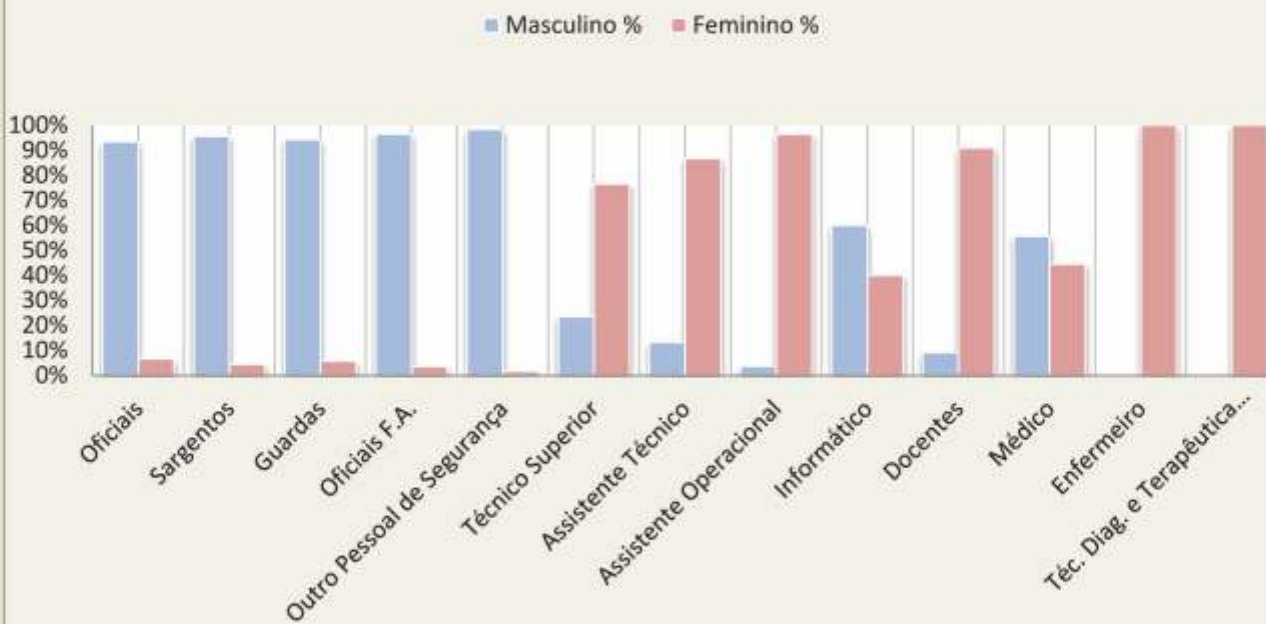
A Taxa de Feminização mantém-se nos 7,32%, interrompendo uma tendência de subida que subsistia de alguns anos a esta parte, que se poderá explicar por não ter ocorrido ingressos no ano de 2013, via Curso de Formação de Guardas (CFG).



No entanto, verifica-se que o efetivo feminino supera o masculino em praticamente metade das carreiras profissionais existentes na Guarda, explicando-se a reduzida Taxa de Feminização por esta representação ocorrer em carreiras afetas ao pessoal civil que representam somente 3,73% do efetivo global de trabalhadores da GNR.

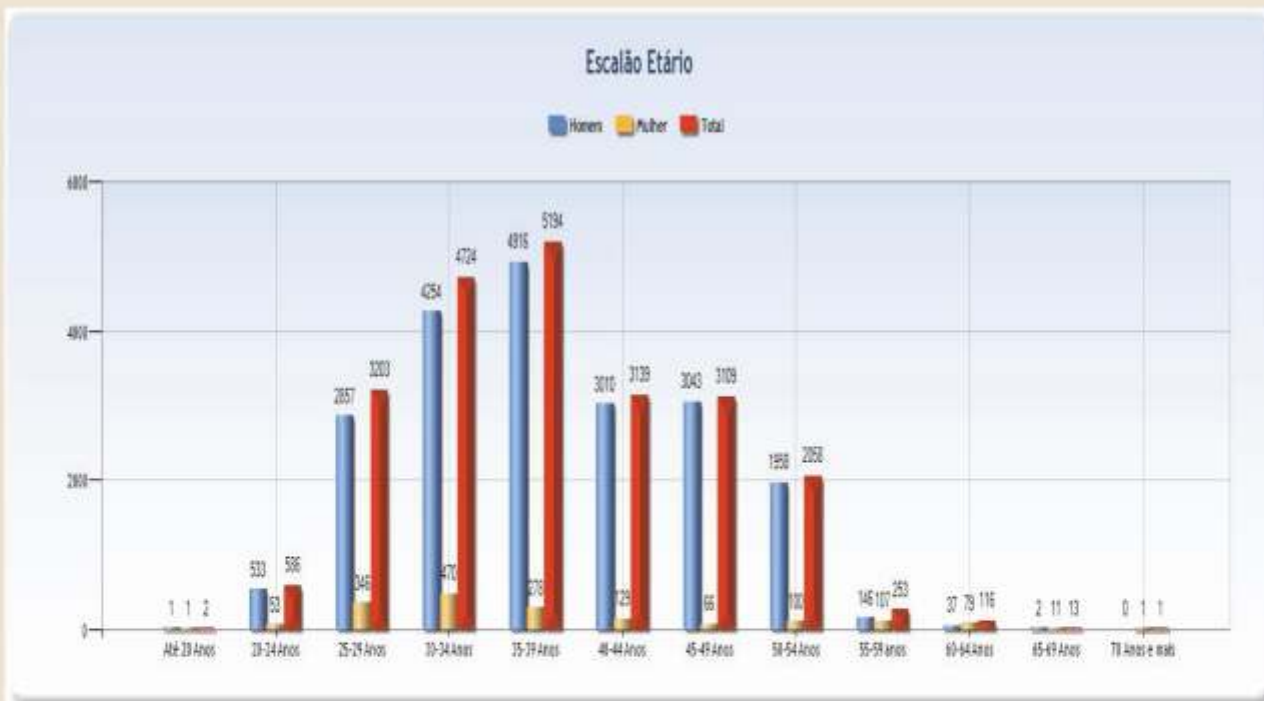


Taxa de Trabalhadores por Carreira e Género

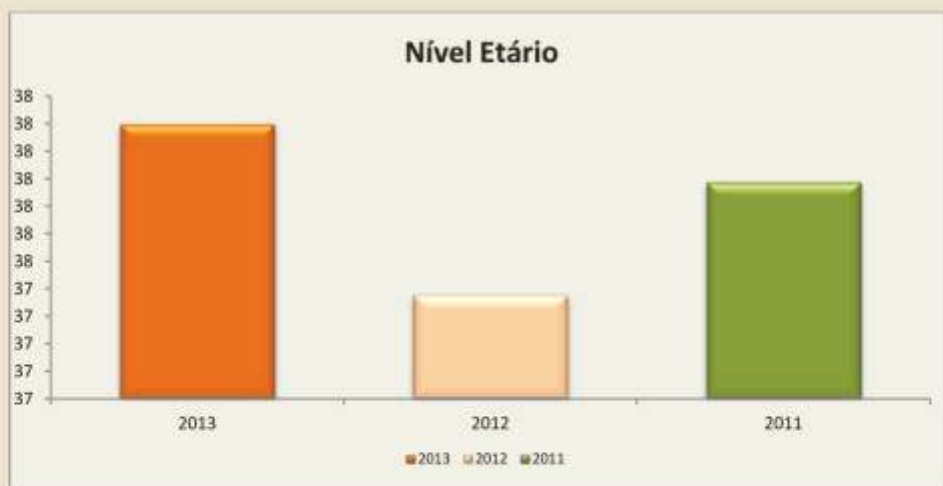


QUADRO 2 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

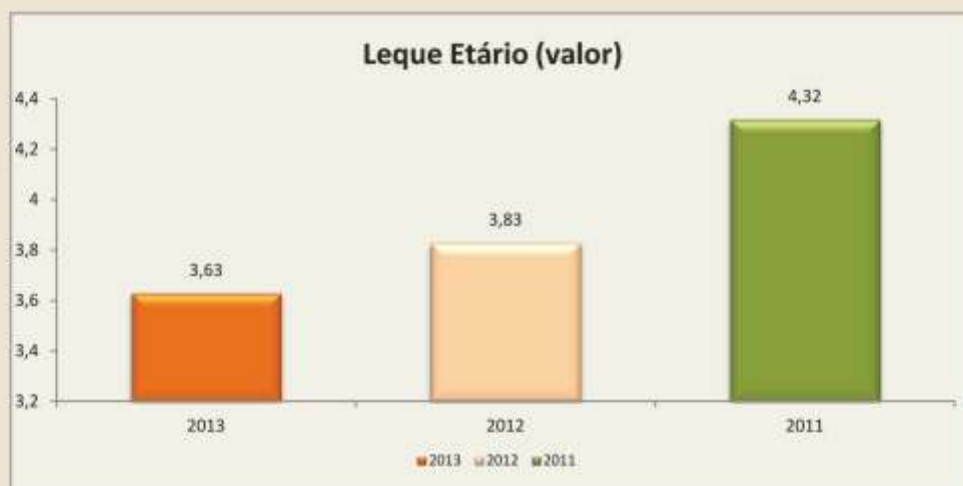
O escalão etário mais representativo situou-se em 2013, no intervalo dos 35-39 anos, com 5.194 trabalhadores, representando 23,19% do efetivo global, por troca com o intervalo 30-34 anos, registado em 2012, o que manifesta uma tendência clara e preocupante de envelhecimento dos trabalhadores da GNR (pessoal militar e civil).



O Nível Etário Médio, no ano em análise, é de 38 anos, invertendo a tendência de descida face aos anos anteriores, fruto de duas situações: por um lado, um decréscimo no número de militares que passaram à situação de reserva e por outro lado, o facto de em 2013 não terem ingressado nos quadros da Guarda Nacional Republicana, militares provenientes do Curso de Formação de Guardas o que contribuiu para o não rejuvenescimento do efetivo.



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), tendo sofrido uma queda ligeira, em relação ano de 2012.

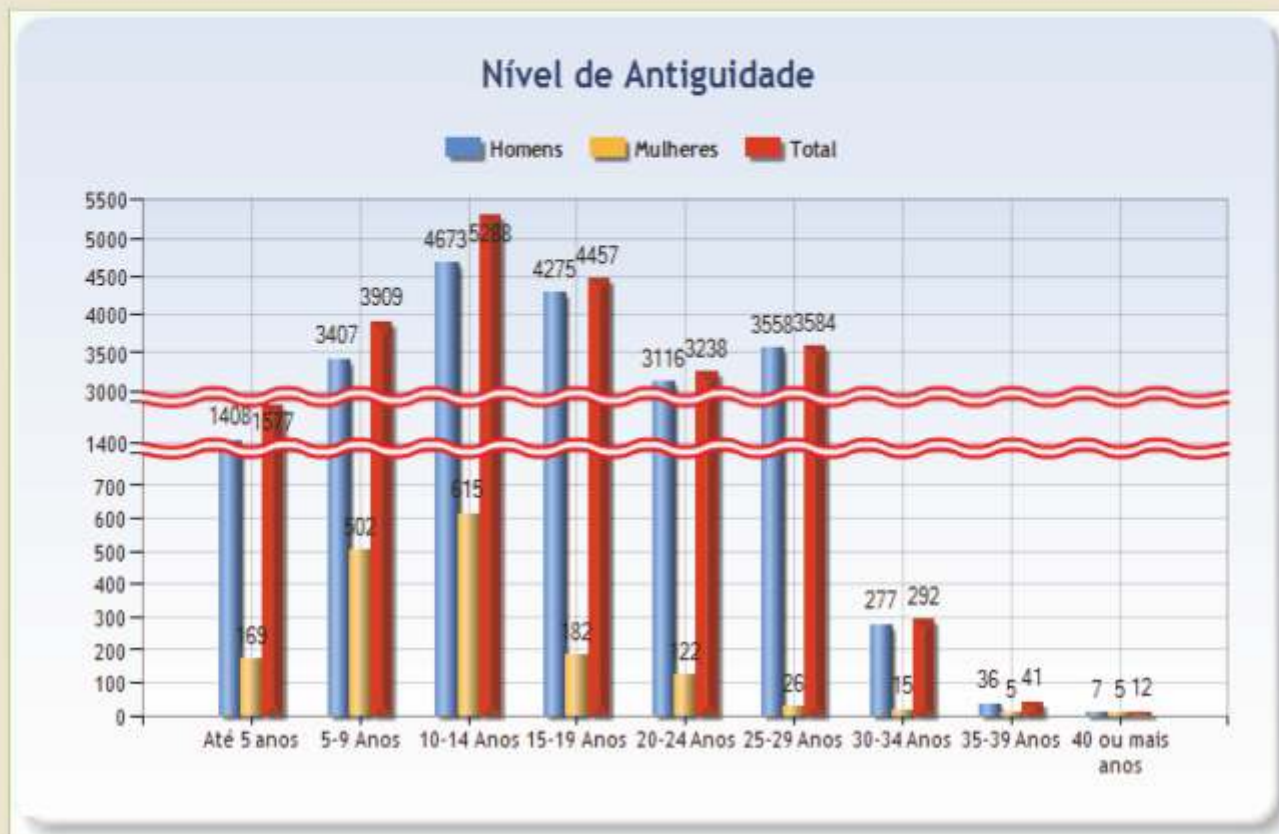


A Taxa de Envelhecimento, que tem como referência o somatório dos trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos sobre o total de trabalhadores do serviço, situa-se nos 1,40%. Esta taxa também inverteu a tendência de descida, subindo ligeiramente.





QUADRO 3 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género



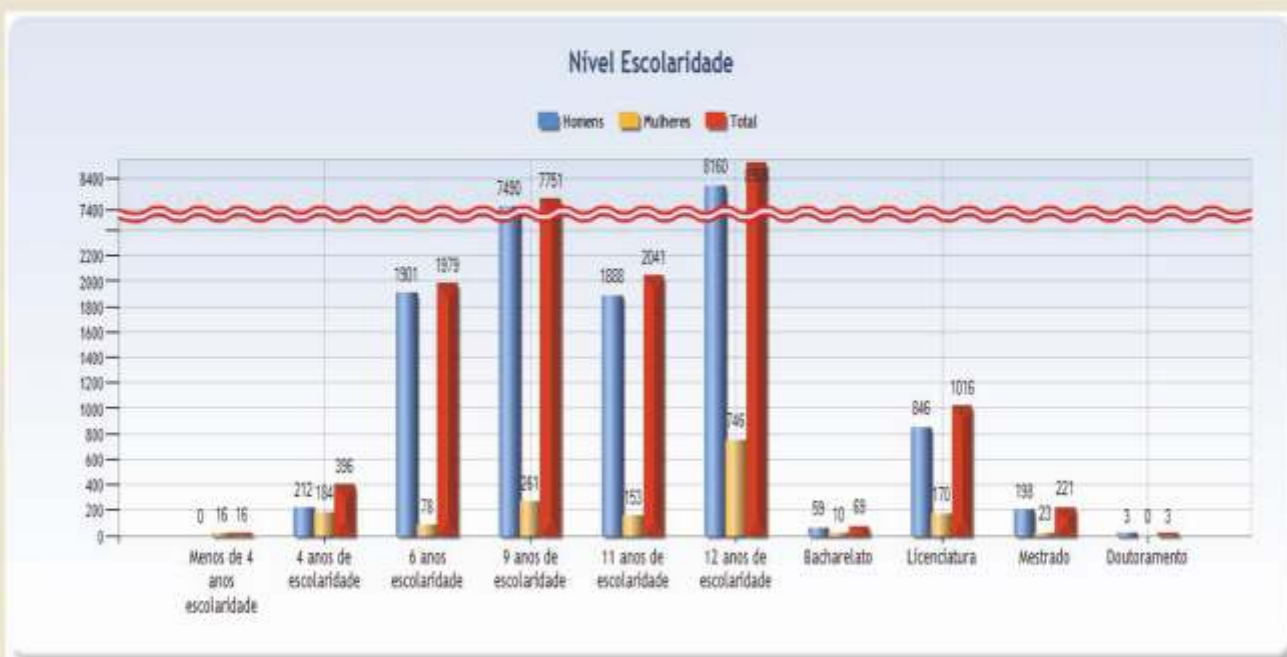
O Nível de Antiguidade mais representativo situa-se no intervalo dos 10-14 anos, com 5.378 trabalhadores, representando 24,01% do efetivo global, logo seguido pelo intervalo dos 15-19 anos, com 4.457 trabalhadores (19,90%).

O Nível Médio de Antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 15,66 anos; invertendo a tendência de descida em relação aos anos anteriores.





QUADRO 4 – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género



O 12.º ano ou equivalente é o Nível de Escolaridade mais representativo, correspondendo a 8.906 trabalhadores, representando cerca de 39,76% do total dos trabalhadores.

A seguir, surge como habilitação mais representativa, o 9.º ano de escolaridade, que é detida por 7.751 trabalhadores, representando cerca de 34,61% do total dos trabalhadores.

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.

Em relação ao índice de tecnicidade, verifica-se uma subida substancial em relação ao ano anterior.

QUADRO 5 – Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género

Regista-se em 2013 a entrada de 6 trabalhadores de nacionalidade estrangeira. Este reduzido valor explica-se pela obrigatoriedade de possuir nacionalidade Portuguesa para ser militar da Guarda.

QUADRO 6 – Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género



Escalão Etário (Port. Deficiência)



No ano de 2013, os trabalhadores portadores de deficiência foram 110, sendo 98 do sexo masculino e 12 do sexo feminino.

Estes trabalhadores representam 0,50% do total dos efetivos, sendo a categoria profissional de Guardas a mais representativa com 66,36%.

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

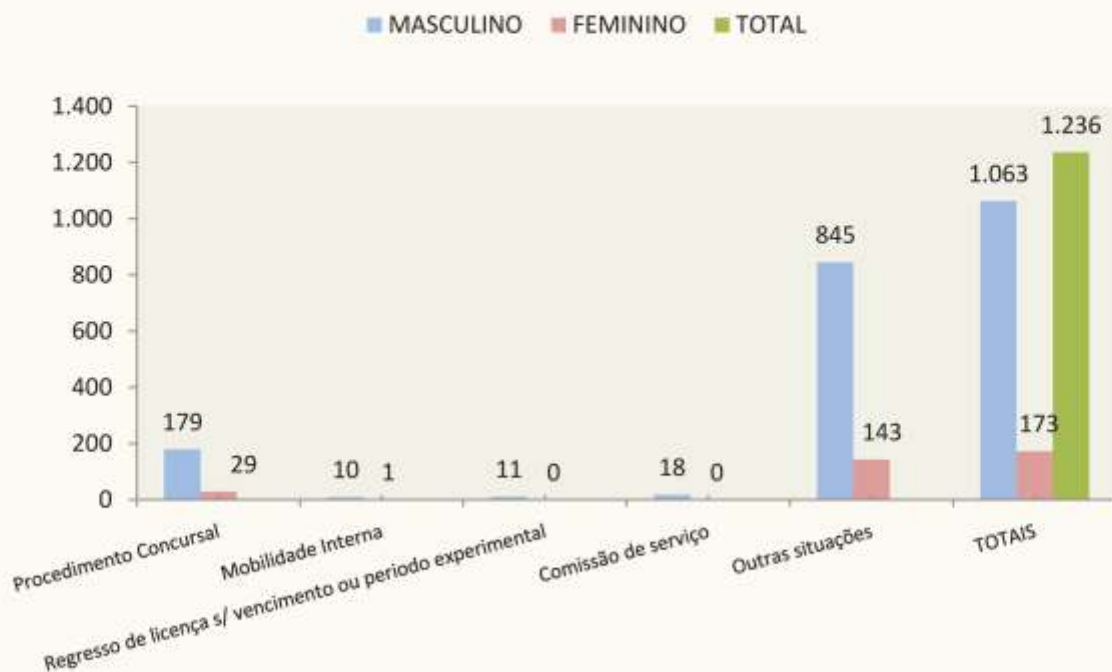
De registar durante o ano de 2013, a admissão ou o regresso de 1.236 militares e civis no efetivo desta Guarda, sendo que 943 se reportam a Vigilantes Florestais contratados para as fases Bravo e Charlie da época de incêndios.

De realçar que em outubro de 2013, ingressaram nos quadros desta Força de Segurança 44 Subalternos das Armas e dos Serviços que concluíram com aproveitamento, o CFO/AM. Iniciaram funções na GNR 273 Guardas provenientes do CFG 2012/13.

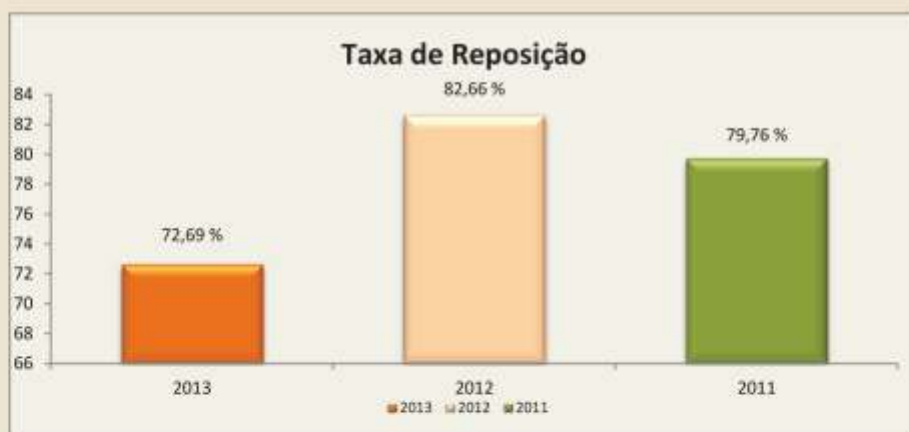
Na coluna "Outras Situações", destacam-se os 933 Assistentes Operacionais (Vigilantes Florestais) com Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo, contratados com a finalidade de reforçar e pôr em funcionamento a Rede Nacional de Postos de Vigia.



Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano por género/modalidade de vinculo



No âmbito da Taxa de Reposição, regista-se uma descida acentuada, que passou de 82,68%, registados no ano transato, para 72,69%, registados no ano em análise, traduzindo-se num decréscimo acentuado do número de admissões em relação às saídas efetivadas.



Destaca-se a contínua perda de efetivo militar em exercício de funções. Nos últimos 2 anos, regista-se uma redução superior a 1.200 militares (5,50%).



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

Tem-se a registar durante o ano de 2013, a saída de 1.007 elementos. Destes, merece destaque a passagem à situação de reserva 646 elementos.

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

A registar durante o ano de 2013, a saída de 1008 civis do efetivo desta Guarda, dos quais 943, são Assistentes Operacionais (Vigilantes Florestais, 919 por termo de contrato e 24 por outras situações).



QUADRO 10 – Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

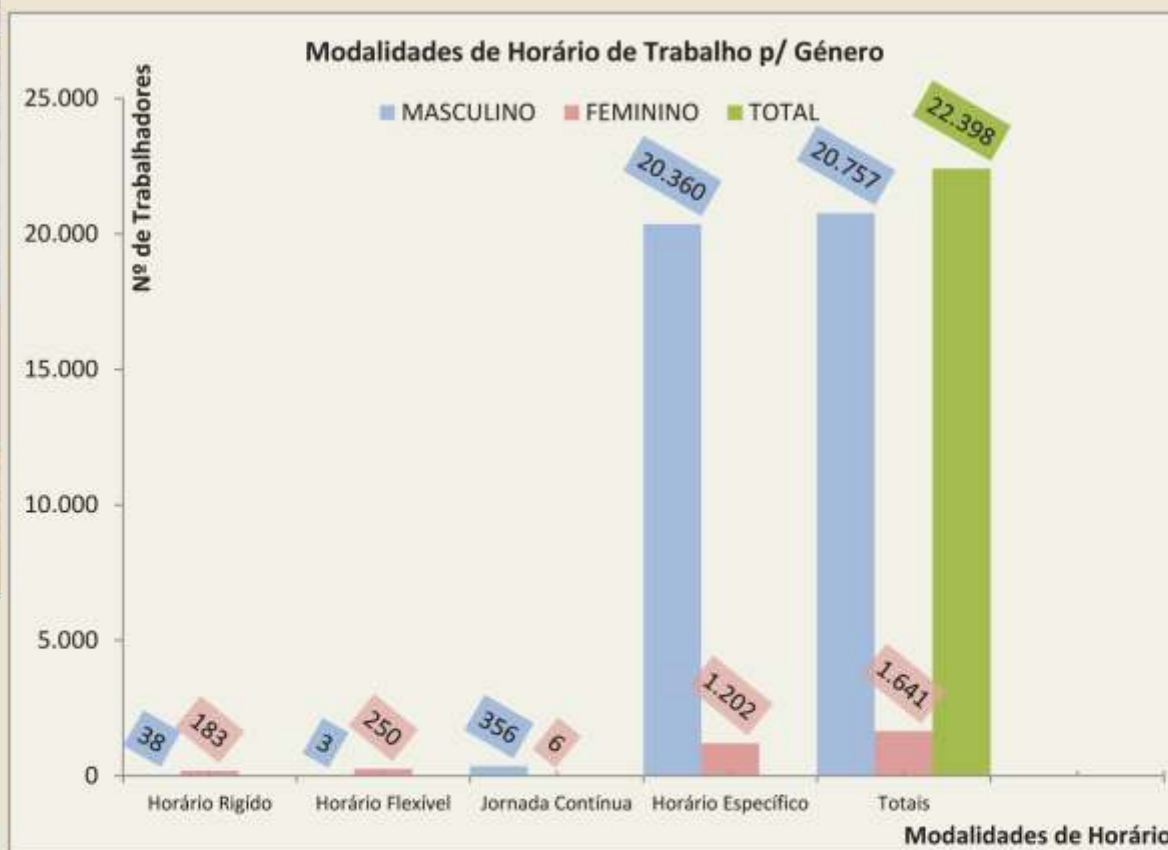
Não existem dados a registar.

**QUADRO 11 – Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género**

Durante o ano em análise, efetivaram-se 15.420 progressões e 1.301 promoções, sendo que 91 destas referem-se a anos anteriores, o que correspondeu a uma diminuição considerável em relação ao ano anterior.

**QUADRO 12 – Contagem dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género**

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 no que se denomina de "Horário Específico".





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

Face à sua condição, o militar da Guarda encontra-se permanentemente disponível para o serviço, ainda que com sacrifício dos interesses pessoais, pelo que se constata que os militares não se encontram sujeitos a horário definido ao contrário dos civis que têm a seguinte distribuição:



QUADRO 14 – Contagem das horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

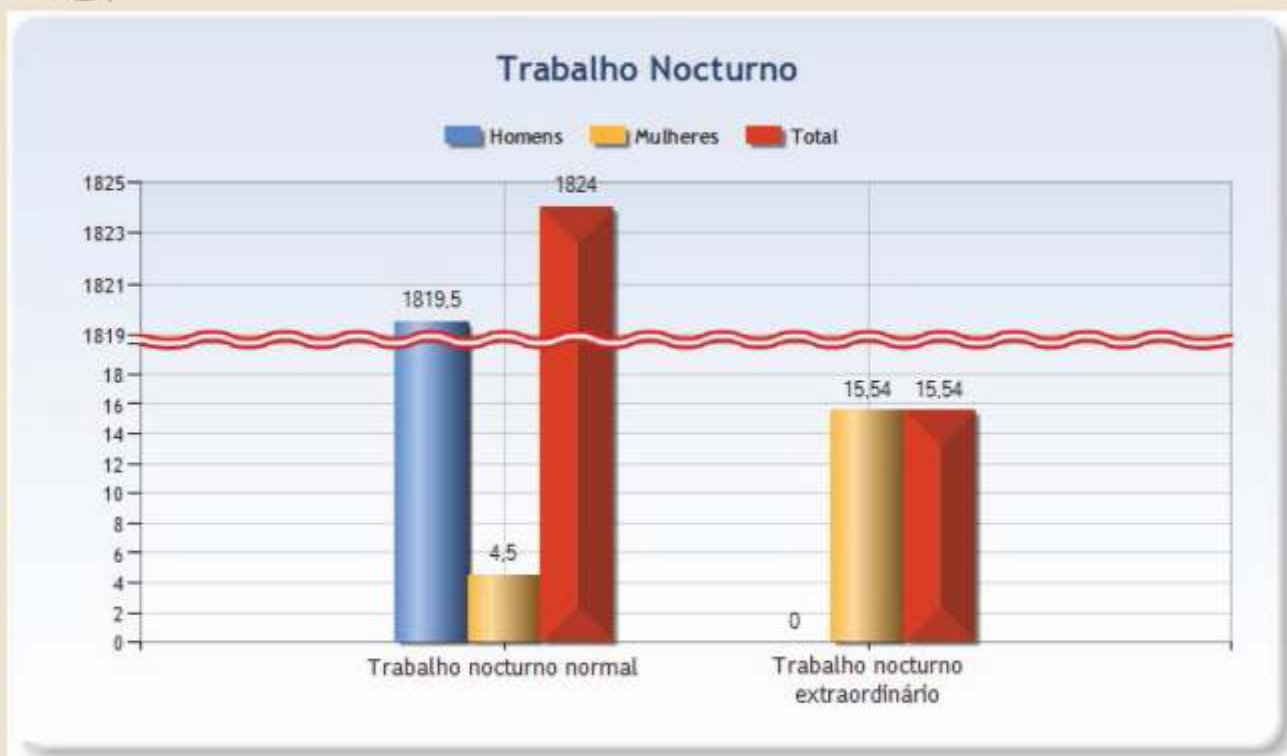
O trabalho extraordinário registou uma diminuição considerável em relação a anos anteriores, fruto da ausência de trabalho extraordinário diurno na carreira de outro pessoal de segurança (Guardas Florestais), habitual em anos anteriores. Desta forma, a Taxa de Trabalho Extraordinário, teve uma redução importante que passou de 0,0107% registado no ano transato, para 0,0002% registado no ano em análise.



QUADRO 14.1 – Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo o género

As 1.824 horas de trabalho noturno normal contabilizadas foram efetuadas pelos Guardas-Florestais (outro pessoal de segurança).





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

No ano de 2013, o número de dias de ausência ao trabalho totalizaram 237.489. Regista-se uma diminuição de 8.371 dias, relativamente ao ano anterior.



No ano de 2013, o motivo mais expressivo, que representa 52,47% das ausências ao serviço, num total de 124.611 dias, foi a "Doença". O segundo motivo identificado como razão de ausência ao trabalho foi o de "Proteção na Parentalidade", com um total de 65.203 dias de ausência ao trabalho, a que corresponde a 27,46%.

Na globalidade, constata-se que, relativamente ao ano anterior, a Taxa de Absentismo regista uma descida residual.





QUADRO 16 – Contagem dos trabalhadores em greve, por escalão de PNT e tempo de paralisação

Em relação à participação dos trabalhadores em greve, verifica-se que a participação na greve realizada a 27JUN13 foi de 8 trabalhadores que corresponde a uma taxa de 0,007% e na greve do dia 08NOV13, foi de 11 trabalhadores que equivale a uma taxa de 0,011%.

3. Remunerações e Encargos

QUADRO 17 – Estrutura remuneratória por género

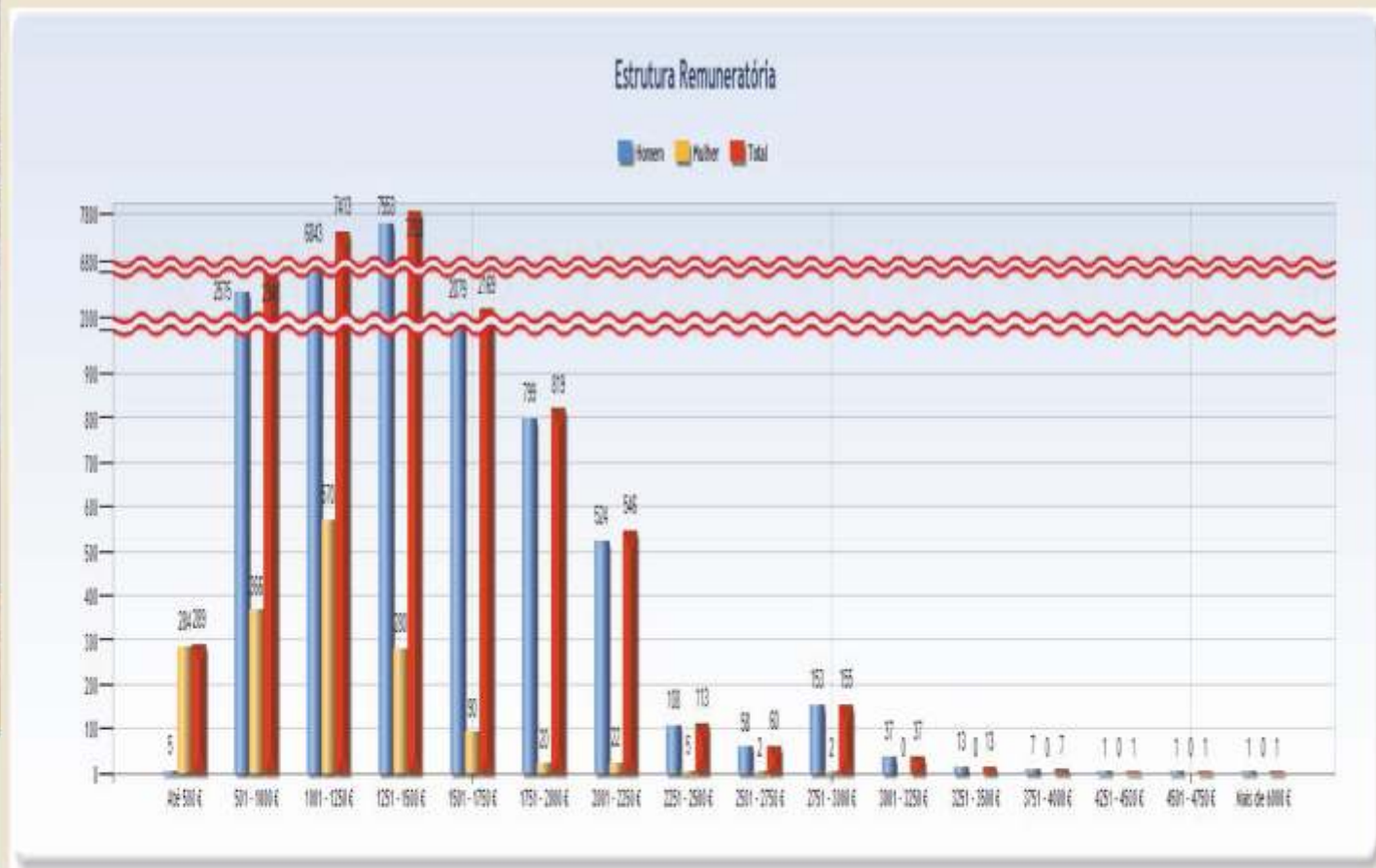
O Quadro em referência foi elaborado tendo em conta a posição remuneratória dos trabalhadores, independentemente de terem ou não recebido a remuneração ou outros abonos no mês de dezembro, tal como consta nas instruções de preenchimento deste Quadro.

As remunerações consideradas foram a Remuneração Base e o Suplemento por Serviço nas Forças de Segurança com a redução remuneratória prevista no artigo 19.º, da Lei do OE2011 mantido em vigor pelo artigo 20.º, da Lei do OE2012 e artigo 27.º, da Lei do OE2013, referente às componentes referidas.

Não foram considerados os militares na situação de reserva, militares e civis a aguardar aposentação e trabalhadores em regime de avença.

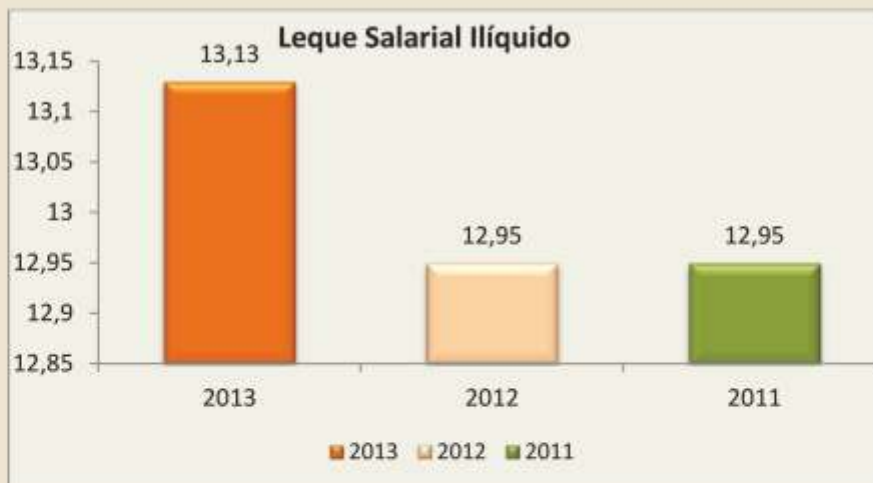
Analisando as remunerações líquidas que têm como período de referência o mês de dezembro, verifica-se que 34,97% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre €1251 - €1500.

Este escalão abrange 7.883 trabalhadores, 7.553 dos quais do sexo masculino e 280 do sexo feminino.



A remuneração mínima auferida nesta Guarda é de €485,00, atribuída a trabalhadores de ambos os sexos. A remuneração máxima é de € 6.366,85 atribuída a um trabalhador do sexo masculino e € 2.946,08 atribuída a um trabalhador do sexo feminino.

O Leque Salarial Líquido situou-se, em 2013, nos 13,13, mantendo-se próximo dos anos anteriores.



QUADRO 18 – Total dos encargos com pessoal durante o ano

Para o preenchimento dos quadros 18 a 18.3 foram considerados todos os encargos com vencimentos.

Em 2013, os Encargos com o Pessoal totalizaram €806.379.945,94, valor superior ao despendido em 2012, que foi de €774.183.563,46. Este aumento é resultante, em grande parte, pela reposição do pagamento dos Subsídios de Férias e de Natal suspensos pela LOE 2012.

A Remuneração Base, €559.977.513,40, representa 69,44% do total dos encargos com pessoal, proporção que diminuiu face ao ano transato (72,11%).

No que respeita aos Suplementos Remuneratórios o encargo despendido foi de €59.243.567,58 valor inferior ao despendido em 2012, que foi de € 63.513.015,03.

As Prestações Sociais em 2013 ascenderam a €47.365.724,01 e os Encargos com Benefícios Sociais fixaram-se nos €7.615.108,49, valores claramente superiores aos registados no ano anterior, 29.147.342,44 e 5.446.164,96 respetivamente.

No que respeita aos Outros Encargos com Pessoal, o encargo despendido foi de €132.178.032,46, valor superior ao despendido em 2012, que foi de €92.189.895,65.

Relativamente ao valor dos "outros encargos com pessoal", estes incluem os encargos da entidade patronal com a Direção-Geral de Proteção Social aos Funcionários e Agentes da Administração Pública (ADSE), com a Caixa Geral de Aposentações (CGA), com a Segurança Social (SS), pagamento de serviços remunerados entre outros menos expressivos.

QUADRO 18.1 – Suplementos remuneratórios

O suplemento onde incidiu o maior dispêndio foi na "Disponibilidade Permanente" com €30.766.870,63, de seguida, surge o suplemento de "Risco, Penosidade e Insalubridade, que foi de €23.471.088,86.

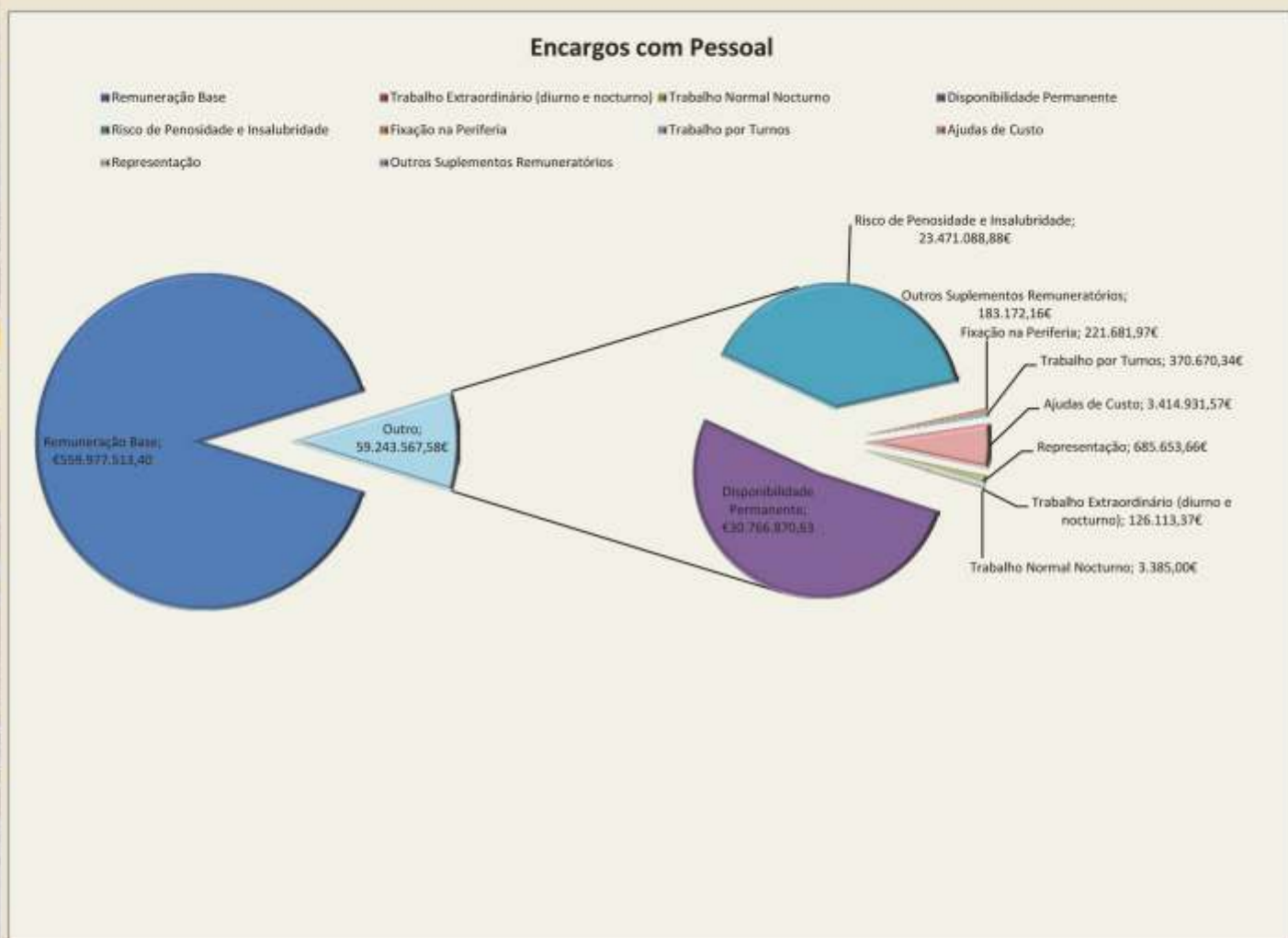
QUADRO 18.2 – Encargos com prestações sociais

Em matéria de encargos com Prestações Sociais, constata-se que durante o ano, as parcelas com maior relevância são o Subsídio de Refeição e outras prestações sociais onde se inclui pensões, Proteção da Parentalidade e o Abono de Família.



QUADRO 18.3 – Encargos com benefícios sociais

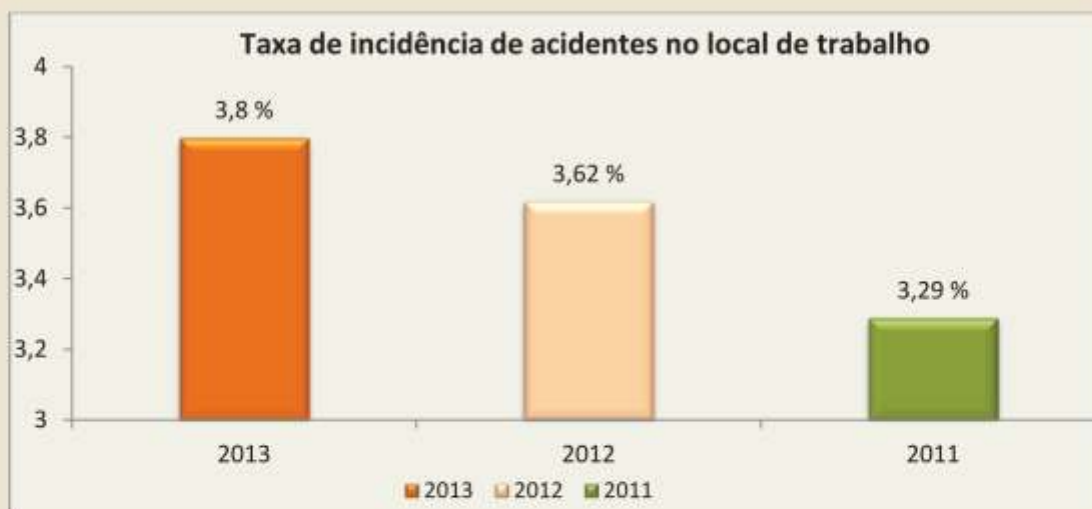
Em matéria de Encargos com Benefícios Sociais, verifica-se, que durante o ano de 2013, as parcelas com maior relevância são os Outros Benefícios Sociais e o Subsídio de Estudos.



4. Higiene e Segurança

QUADRO 19 – Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género

No âmbito do número de acidentes no local de trabalho, merece realce a tendência de aumento da taxa em referência passou de 3,62%, registados no ano transato, para 3,80%, registados no ano em análise, o que significa o aumento de 12 acidentes. Esta taxa tem mantido valores muito próximos.

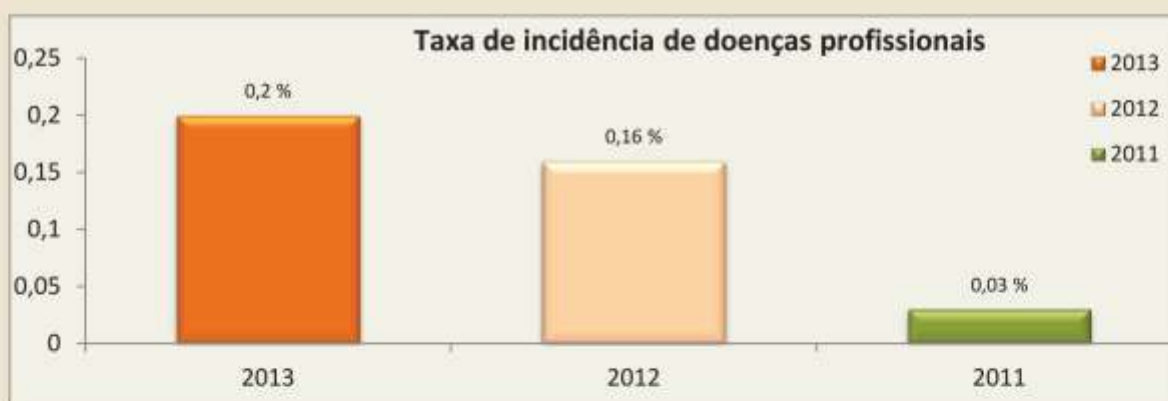


QUADRO 20 – Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Em 2013 foram declarados 18 casos de incapacidade permanente, dos quais 16 de incapacidade parcial, 1 de incapacidade absoluta e 1 de incapacidade absoluta para o trabalho habitual.

QUADRO 21 – Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos

No ano de 2013 foram participados 45 casos de situações de Doença Profissional, que originaram 1.202 dias de ausência.



QUADRO 22 – Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

No ano de 2013, foram efetuados 980 exames médicos distribuídos da seguinte forma:

- Exames periódicos 620;
- Exames ocasionais e complementares 6;
- Exames de cessação de funções 354.



Em matéria de encargos com as atividades de medicina foram despendidos €108.203,32

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

Não existem dados a registar.

QUADRO 24 – Número de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional

Não existem dados a registar.

QUADRO 25 – Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

No ano de 2013, no âmbito das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho foram realizadas 12 ações, tendo sido abrangidos por estas ações 681 trabalhadores.

QUADRO 26 – Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

No ano de 2013, no âmbito dos custos com a segurança e saúde no trabalho, foram despendidos, na organização dos serviços/modificação dos espaços de trabalho, €3.879,84 e com a aquisição de bens ou equipamentos de proteção, €58.427,85.

5. Formação Profissional

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

Em 2013 registaram-se 38.251 participações de formação profissional, registando-se um aumento significativo, de 16.932 ações em relação ao ano de 2012, o que revela uma aposta continuada na valorização dos profissionais da Guarda.

Note-se que 89,38% das participações levadas a efeito foram internas e as restantes 10,62% externas.

A maior parte das ações de formação profissional teve duração inferior a 30 horas. Neste intervalo de horas registaram-se 28.124 participações internas e 2.935 participações externas.

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

Em 2013, os trabalhadores da GNR, participaram em 38.251 ações de formação trabalhadores, sendo a Categoria de Guardas a mais representativa com 31.340 participações (81,93%).

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



Na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 81.677 horas registando-se um aumento considerável de 13.046 horas despendidas em formação, em relação ao ano de 2012, valor este que se traduz num acréscimo de 16% em horas de formação.

Analisando as horas despendidas em formação, verifica-se que aqueles que perfizeram mais horas de formação (cerca de 38,31%) foram os militares da categoria de Sargentos.

Na Guarda Nacional Republicana, a formação assume uma importância vital, existindo por isso um forte investimento nesta vertente, patente no número de horas despendidas em ações internas e externas em 2013.

QUADRO 30 – Despesas anuais com formação

Os custos totais com a formação, em 2013, foram de €3.291.310,67, dos quais €911.304,96 foram gastos em ações internas e €2.380.005,71 foram gastos com ações externas.

Importa referir que este valor subiu ligeiramente em relação ao ano anterior.

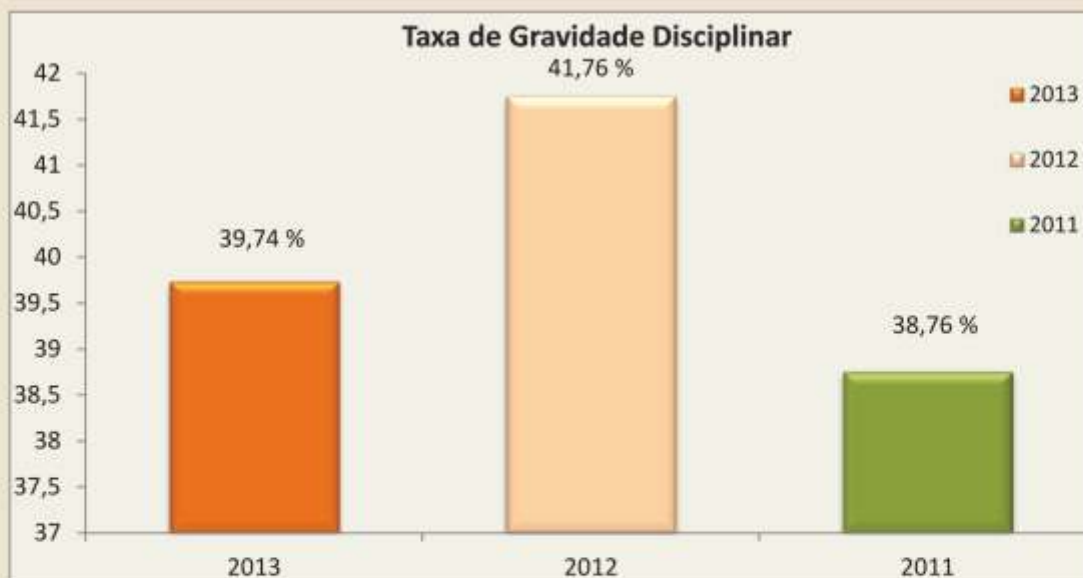
6. Relações Profissionais

QUADRO 31 – Relações profissionais

Existem na GNR, 217 trabalhadores, o equivalente a aproximadamente 1% do total dos trabalhadores, que descontam mensalmente do seu vencimento, de forma direta e automática, um determinado montante para efeitos de pagamento de quotas de associações/sindicatos.

QUADRO 32 – Disciplina

No âmbito da ação disciplinar, merece realce a redução da Taxa de Gravidade Disciplinar, que passou de 41,76%, registados no ano transato, para 39,74%, registados no ano em análise, o que significa que da totalidade dos processos disciplinares decididos foram aplicadas menos penas.



Mantém-se a tendência de decréscimo da Taxa de Celeridade de Ação Disciplinar, que passou de 36,69%, registados no ano transato, para 31,12%, registados no ano em análise.





III. Considerações Finais

Da análise dos indicadores do Balanço Social do ano de 2013 da GNR salienta-se, agora, alguns dos aspetos que consideramos mais relevantes:

- Em 31 de dezembro de 2013, contabilizavam-se 22.398 trabalhadores, o que representa uma redução de 891 trabalhadores em relação ao ano anterior;
- Aplicação das medidas de redução mínima de 2 % de pessoal, tendo em vista o cumprimento do Programa de Assistência Económica e Financeira, considerando o número de trabalhadores do órgão ou serviço em causa no termo do ano anterior;
- O Índice de Enquadramento mantém uma tendência de subida, em parte à custa da diminuição de entradas na categoria de Guardas;
- O Nível Etário Médio apresenta uma ligeira subida;
- O escalão etário mais representativo é o intervalo dos 35-39 anos, com 5.194 trabalhadores, verificando-se a subida de um escalão em relação ao ano de 2012;
- A Taxa de Envelhecimento situa-se nos 1,40%, subindo ligeiramente;
- O nível médio de antiguidade subiu superficialmente para 15,66 anos;
- A Taxa de Reposição caiu para 72,69%;
- A Taxa de Promoções desceu consideravelmente em relação ao ano anterior;
- A Taxa de Absentismo é de 3,92%, tendo-se verificado uma descida ligeira;
- Cerca de 2/3 dos trabalhadores encontra-se repartido pelos 2 escalões remuneratórios 1001-1250€ e 1251-1500€.



IV. Principais Indicadores de Gestão

Indicadores do Balanço Social 2013

Indicador	Fórmula de cálculo		Valores		
			2011	2012	2013
Taxa de Feminização	Total de efetivos femininos / Total de recursos humanos	%	6,63	7,32	7,32
Nível etário	Soma das idades / Total de recursos humanos	Anos	37,79	37,38	38
Leque etário	Trabalhador mais idoso / Trabalhador menos idoso	Valor	4,32	3,83	3,63
Índice de envelhecimento	Número de recursos humanos com idade > 55 anos x 100 / Total de recursos humanos	%	1,45%	1,35%	1,40%
Nível Antiguidade (FP)	Soma das antiguidades (FP) / Total de efetivos	Anos	15,52	15,00	15,66
Índice de rotação	Número de Recursos humanos em 31 de dezembro / Número de recursos em 1 de janeiro + entradas + saídas	Valor	0,82	0,81	1
Taxa de reposição	Número de admissões x 100 / Número de saídas	%	79,76%	82,66%	72,69 %
Taxa de absentismo	Número de dias de faltas x 100 / Número anual de dias trabalháveis * x Número total de recursos humanos	%	4,26%	3,93%	3,92%
Taxa de trabalho extraordinário	Número anual de horas de trabalho extraordinário x 100 / Total de horas trabalháveis por semana ** x 47	%	0,039%	0,0107%	0,0001%
Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida	Valor	12,95	12,95	13,13
Índice de Tecnicidade	Número de técnicos superiores x 100 / Total de recursos humanos	%	12,84%	5,95%	8,73%
Índice de Enquadramento	Número de Dirigentes x 100 / Total de recursos humanos	%	13,55%	14,69%	15,34%
Taxa de Promoções	Número de efetivos promovidos x 100 / Total efetivos	%	0,93%	24,71%	5,61%
Taxa de Progressões	Número de efetivos com progressão x 100 / Total de efetivos	%	0,00%	2,41%	68,85%
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	Número de acidentes no local de trabalho x 100 / Total de recursos humanos	%	3,29%	3,62%	3,80%
Taxa de incidência de doenças profissionais	Número de casos de doenças profissionais x 100 / Total de recursos humanos	%	0,03%	0,16%	0,20%
Taxa de gravidade disciplinar	Total de penas aplicadas x 100 / Total processos decididos	%	38,76%	41,76%	39,74%
Taxa de celeridade de ação disciplinar	Total de processos decididos x 100 / Total de processos transitados ano anterior + Total de processos instaurados no ano	%	37,25%	36,69%	31,12%



1
Accidental Area Key

GNR
CIE

GNR