



BALANÇO SOCIAL 2014

DECRETO-LEI N.º 190/96, DE 9 DE OUTUBRO



VI.A.4. BALANÇO SOCIAL 2014

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O presente Balanço Social, relativo ao ano de 2014, foi elaborado nos termos do Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, diploma que regulamenta a elaboração deste documento na Administração Pública (AP), que, de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 8º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, passa a integrar o Relatório de Atividades, incluído no respetivo ciclo anual de gestão. O Balanço Social foi elaborado com referência a 31 de dezembro de 2014 e em observância às determinações emanadas pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

Com a finalidade de acrescentar valor à tomada de decisão, designadamente em matéria de gestão do capital humano, foram concebidos diversos indicadores que pretendem avaliar de uma forma sistemática a eficiência da sua gestão, fator fundamental para a consolidação da Visão, dos Valores e dos Objetivos Estratégicos definidos pela Guarda Nacional Republicana.

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 reúne dados qualitativos e quantitativos onde se refletem os condicionamentos e as potencialidades da Instituição, permitindo-lhe corrigir assimetrias que eventualmente e naturalmente possam ocorrer num Organismo com mais de 23.000 ativos.

Por uma questão de coerência na divulgação de dados estatísticos relativos aos Recursos Humanos, na elaboração do presente documento, levou-se em linha de conta a informação constante na Lei n.º 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 ir ao encontro dos critérios definidos pela DGAEP.

O conteúdo do Balanço Social compreende tabelas e informações gráficas sucintas com dados estatísticos elementares, 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 da Guarda, e do seu quadro de efetivos com um valor global de mais de 23.000 elementos.

De forma a permitir uma análise comparativa, elencaram-se os dados estatísticos referentes aos anos de 2012, de 2013 e de 2014. Para alguns dos indicadores apresentados, utilizaram-se 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.



2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

A GNR tem ao seu serviço pessoal militar e civil. Os militares da GNR dispõem de um estatuto próprio - o Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 297/2009 de 14 de outubro. Conforme se dispõe nos artigos 19º da LOGNR e 5º do referido diploma, os militares da GNR estão sujeitos à condição militar, nos termos da Lei de Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar.

Da condição militar do pessoal da GNR decorrem as restrições ao exercício de certos direitos, liberdades e garantias, que vigoram igualmente para os militares das Forças Armadas, nos termos da Lei de Defesa Nacional (LDN) e da Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas (LOBOFA). Quanto ao pessoal civil ao serviço da GNR, é-lhe aplicável o estatuto dos funcionários e agentes da administração pública.

Quanto ao pessoal civil ao serviço da GNR, é-lhes aplicável a “Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas” aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, cuja entrada em vigor ocorreu em 01 de agosto de 2014.

Os militares da Guarda agrupam-se, hierarquicamente, nas seguintes categorias profissionais, subcategorias e postos:

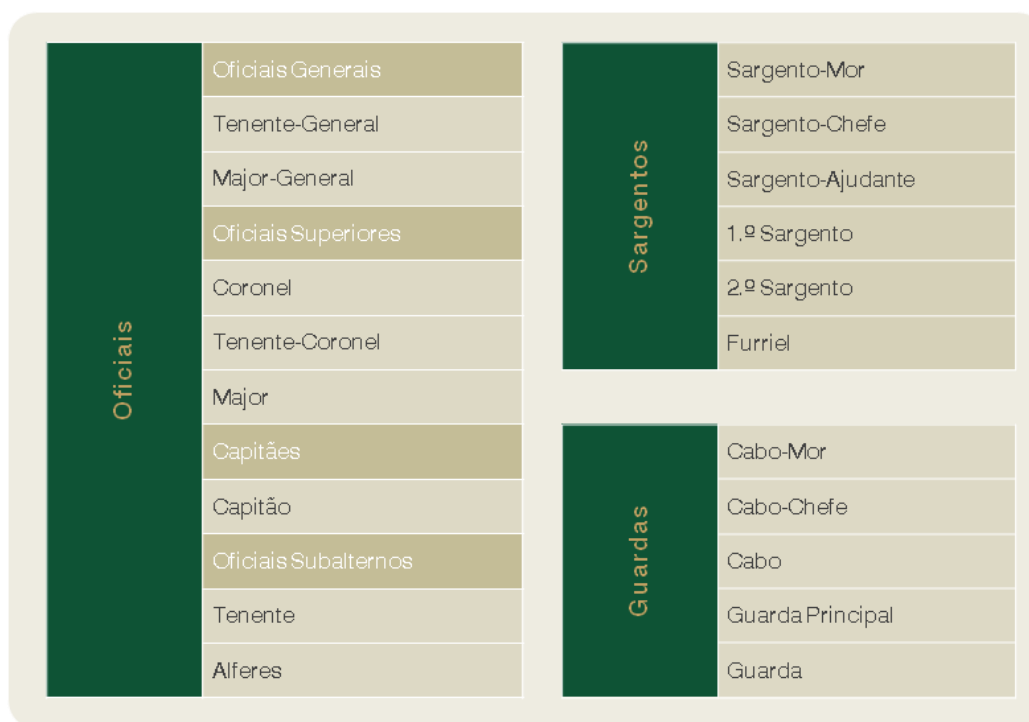


Figura 85 – Categorias profissionais militares da GNR

A situação de pessoal militar, seguidamente apresentada, tem por referência o Mapa Geral de Pessoal Militar da Guarda Nacional Republicana, aprovado por Sua Excelência o MAI, através do Despacho n.º 8.372/2010, de 18 de maio.

A Guarda dispunha em 31 de dezembro de 2014, de 23.038 elementos na situação de ativo, entre o seu pessoal, sendo uma instituição marcadamente constituída por militares 22.160 (834 oficiais, 2.664 sargentos e 18.662 guardas) e 878 civis, dos quais 71 em regime de prestação de serviço (avenças).

Analisando os dados supra referidos, verifica-se que em 2014, ao contrário do que sucedeu em 2013, a Guarda sofreu um aumento, ainda que ligeiro, do seu efetivo, fruto, em particular, da redução substancial de passagens à situação de reserva de militares, em número bastante inferior ao de novas entradas no Quadro.

Iniciou-se assim, uma tendência que se estima seja mantida até ao ano de 2016 (inclusive), sendo que a partir de 2017 e a manter-se o ritmo de um CFG de apenas 400 elementos/ano, muito provavelmente, a Guarda iniciará, novamente, um ciclo de decréscimo do seu efetivo militar.

As mudanças operadas, a partir do final de 2013, nos critérios de deferimento dos requerimentos de passagem à situação de reserva, contribuíram para tal cenário. Toda a presente análise se efetua tendo por base as regras que atualmente constam no EMCNR:

Em 2015 ingressarão nos quadros da Guarda, 33 Oficiais Subalternos e 400 Guardas, provenientes dos respetivos Cursos de Formação, o que também contribuirá para a inversão da diminuição do número de efetivos militares.

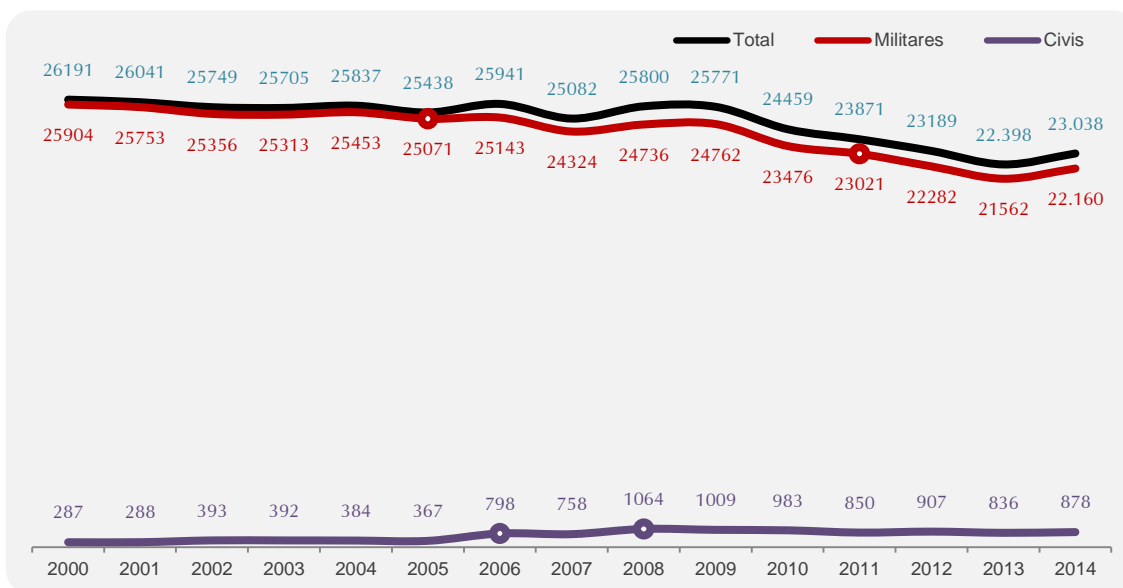


Figura 86 – Evolução dos Recursos Humanos entre 2000 – 2014

Como se pode constatar da análise ao quadro supra, em particular no efetivo militar, este tem registado um decréscimo acentuado. Pese embora a tendência de subida verificada em 2014 e que se espera se mantenha em 2015 e em 2016, não são ainda assim suficientes para alcançar o efetivo militar que já atingidos, na situação de ativo, em anos anteriores.



2.1.RECURSOS HUMANOS

2.1.1. CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÉNERO (QUADRO 1 – DGAEP)

Grupo/Cargo/ Carreira	Nomeação Definitiva		Nomeação Transitória p/ Tempo Determinado		CT em Funções Públicas p/ Tempo Indeterminado		CT em Funções Públicas a Termo Certo		Total p/ Género		Total	%
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.		
Técnico Superior					3	16			3	16	19	0,08%
Assistente técnico; Técnico de nível intermédio; Pessoal administrativo					11	64			11	64	75	0,32%
Assistente operacional; operário; Auxiliar					11	307			11	307	318	1,37%
Informático					3	2			3	2	5	0,02%
Educ. Infância; Doc. do Ens. Básico e Secundário					1	10			1	10	11	0,05%
Médico					7	6		1	7	7	14	0,06%
Enfermeiro						1			0	1	1	0,00%
Téc. Diagnostico e Terapêutica						6			0	6	6	0,03%
Forças Armadas - Oficial	26								26	0	26	0,11%
GNR - Oficial	710	56							710	56	766	3,31%
GNR - Sargento	2504	126							2504	126	2630	11,37%
GNR - Guarda	17417	1.092	356	62					17773	1154	18927	81,82%
Outro Pessoal de Segurança	329	6							329	6	335	1,45%
Total p/ Vínculo e Género	20986	1280	356	62	36	412	0	1	21378	1755	23133	100,00%

Tabela 1 – Trabalhadores p/ vínculo laboral e género

Dos 23.133 trabalhadores em funções na Guarda a 31 de dezembro de 2014, verifica-se que cerca de 96,25% (22.266 trabalhadores) se encontram em regime de Nomeação Definitiva.

Em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado encontram-se 1,94% (448 trabalhadores), sendo que os restantes 1,81% se encontram ao abrigo de outros regimes.

Em regime de prestação de serviços/avença encontram-se 71 colaboradores, que se dividem em Grupo/Cargo/Carreira: Médica, Técnico Superior e Técnico de Diagnóstico e Terapêutica.

O número de trabalhadores em exercício de funções na GNR, registou um acréscimo de 735 trabalhadores, cerca de 3,18% do efetivo global, em relação ao ano de 2013. São considerados neste efetivo 418 militares a frequentar os Cursos de Formação de Guardas.

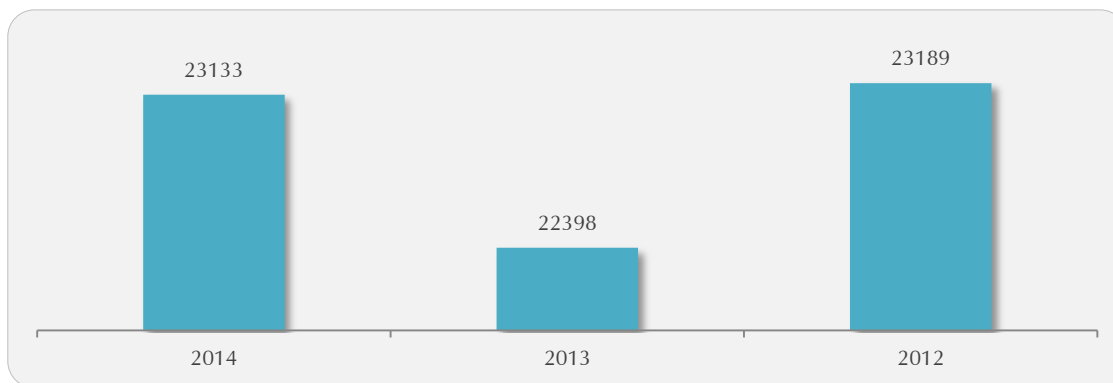


Gráfico 1 -Efetivo em exercício de funções no triénio 2014/2012

Em relação à distribuição de efetivos por grupos profissionais, constata-se que, fruto da sua natureza, a Guarda Nacional Republicana é uma Instituição maioritariamente constituída por militares, representando estes, em 31 de dezembro de 2014, 96,61% (22.349 militares), sendo a categoria de Guardas a mais representativa, com 81,82% (18.927) do total de militares. Em relação ao pessoal civil, os Grupos/Cargos/Carreiras mais representativas são a de «Outro Pessoal de Segurança» onde estão inseridos os Guardas-Florestais, com cerca de 1,45% (335 trabalhadores), seguida dos «Assistentes Operacionais» com 1,37% (318 trabalhadores).

No que se refere ao Índice de Enquadramento que, no caso da GNR, expressa a relação entre o total de efetivos e o número de profissionais pertencentes ao pessoal que exerce funções de Comando, de Direção ou de Chefia (Oficiais e Sargentos), verifica-se um decréscimo do valor em 2014 (14,79%).

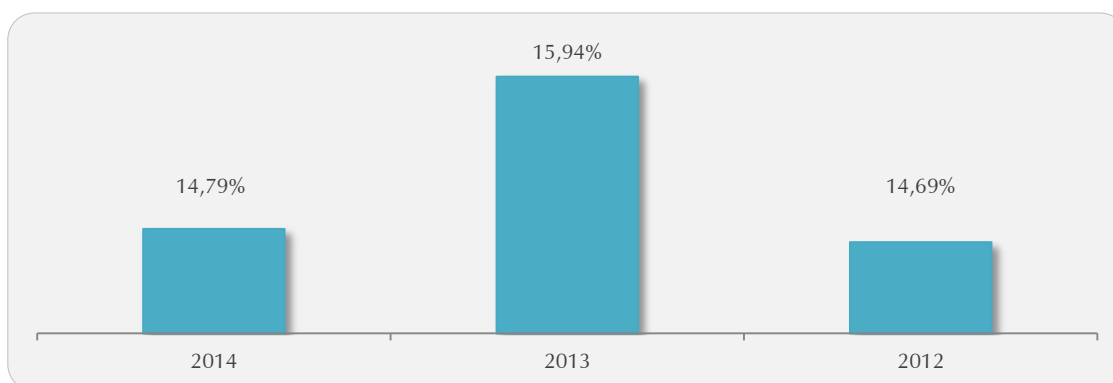


Gráfico 2 – Índice de Enquadramento

A Taxa de Feminização registou um ligeiro incremento face aos anos em análise, situando-se nos 7,59%. Este facto explica-se, principalmente, pelo recrutamento externo com destino ao Curso de Formação de Guardas (CFP), onde o género feminino veio a ocupar 68 vagas das 418 disponíveis.

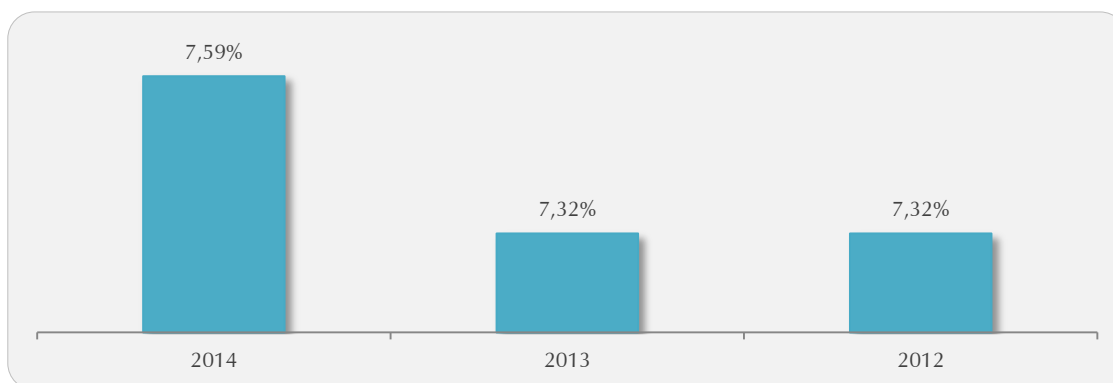


Gráfico 3 – Taxa de Feminização

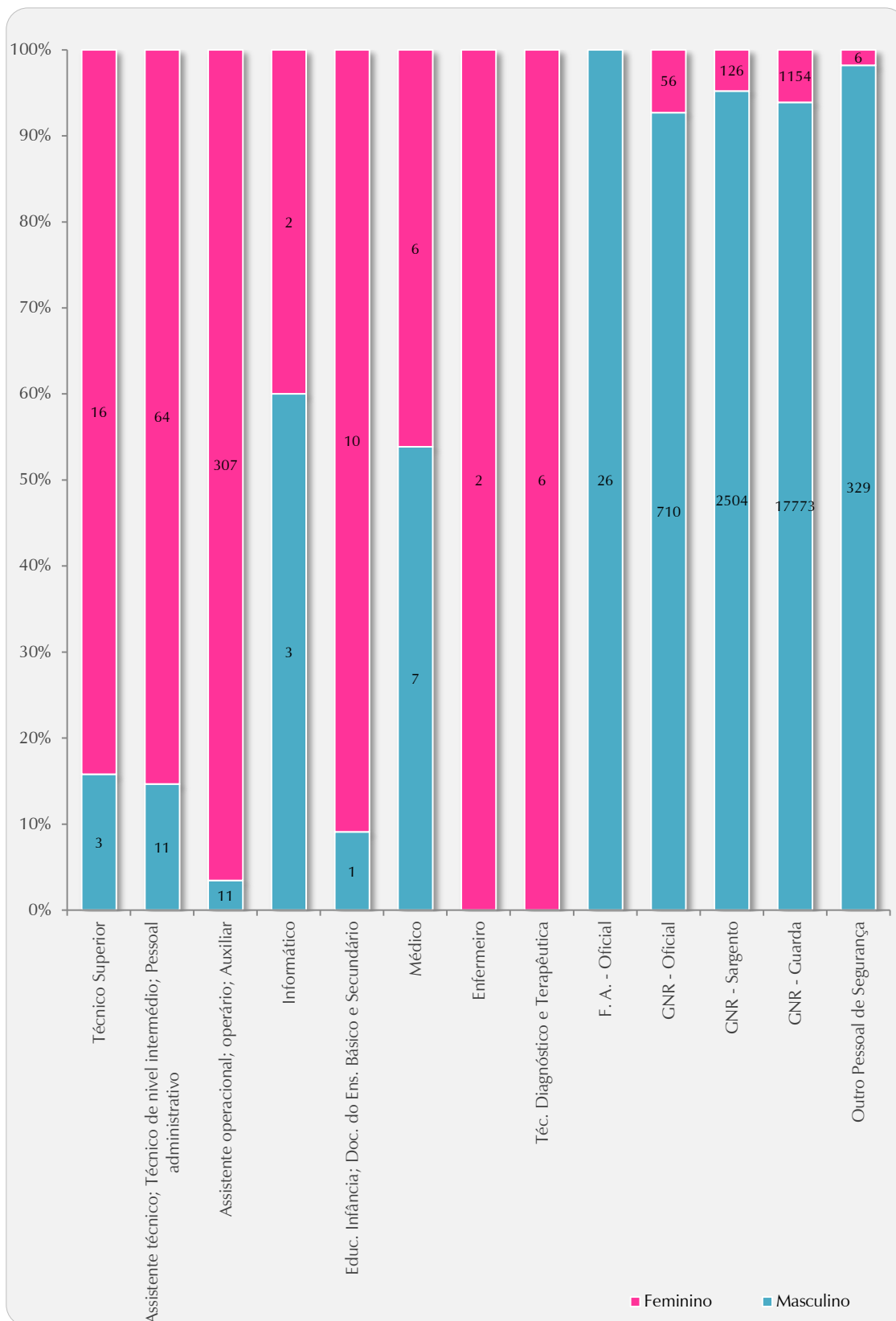


Gráfico 4 – Taxa de trabalhadores por Carreira e Género

2.1.2. CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO (QUADRO 2 – DGAEP)

O Escalão Etário mais representativo, situou-se em 2014, no intervalo dos 35-39 anos, com 5.189 trabalhadores, representando 22,43% do efetivo global, seguido do intervalo 30-34. Contudo, estes dois escalões perderam expressão face ao ano 2013, para o escalão 40-44, que tem vindo a aumentar. Este facto pode ser explicado pelo número de novas admissões ter sido inferior ao antecedente e as saídas do quadro também terem sofrido uma diminuição.

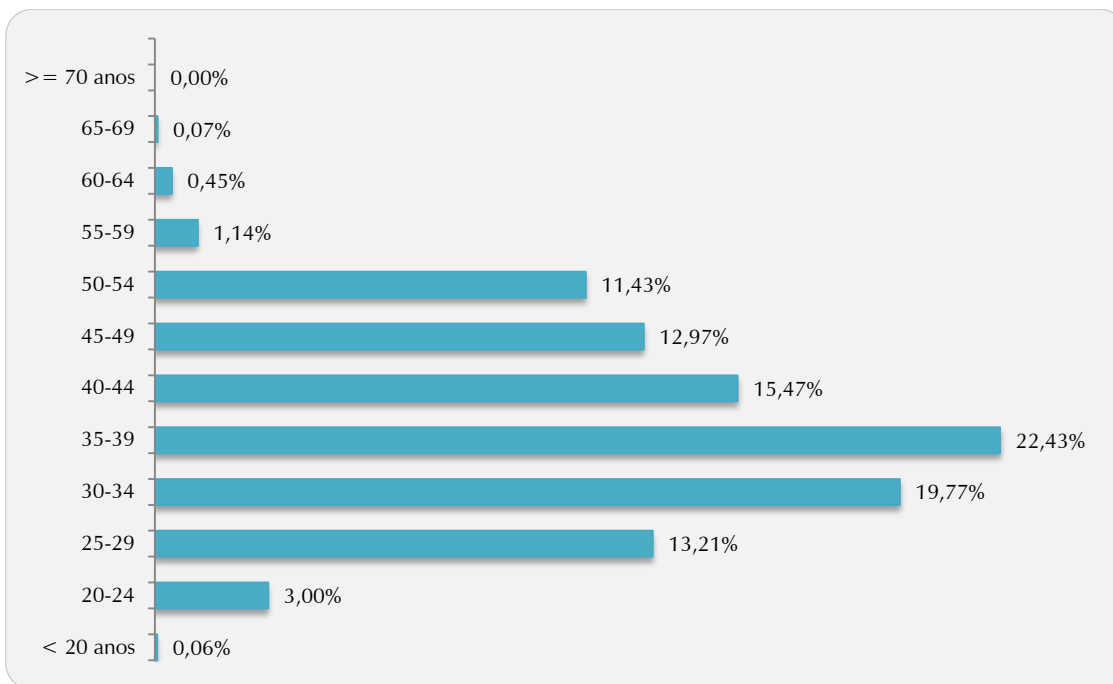


Gráfico 5 - Distribuição percentual do efetivo por escalão etário

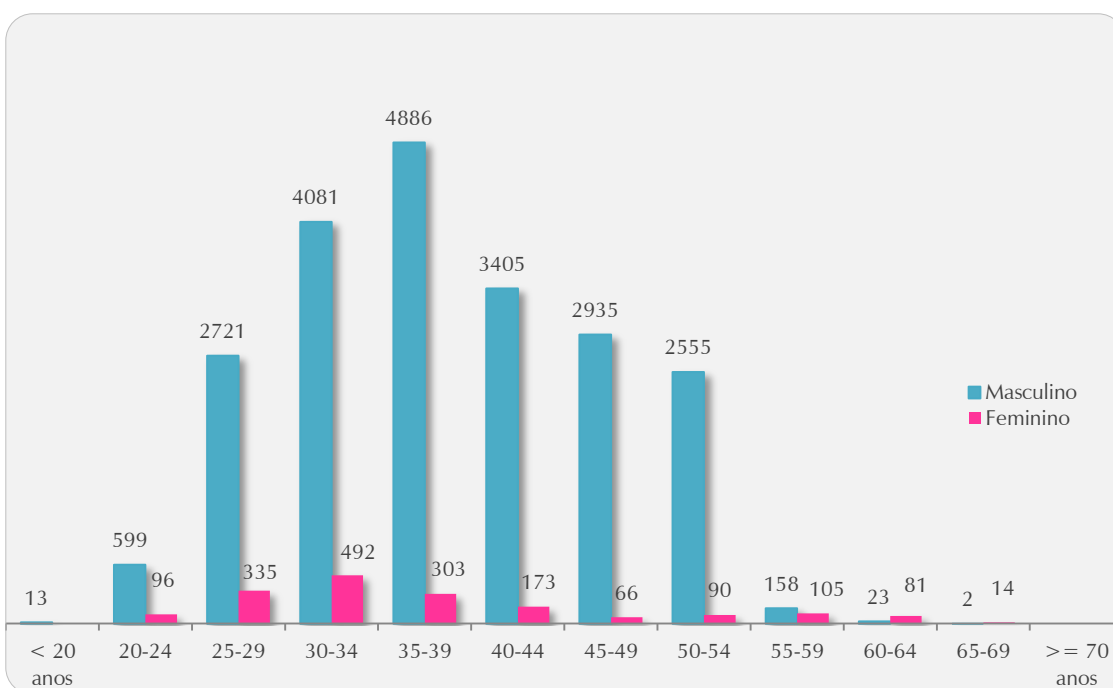


Gráfico 6 - Pirâmide etária da Guarda Nacional Republicana p/ género



O Nível Etário, no ano em análise, é de 38,38 anos, aumentando ligeiramente face ao ano anterior. Tal deve-se ao facto de ter existido um decréscimo acentuado no número de militares que passaram à situação de reserva. Contudo, o ingresso nos quadros da Guarda Nacional Republicana, de militares provenientes do Curso de Formação de Guardas e do Curso de Formação de Oficiais, ajudou a mitigar a propensão de subida deste nível.

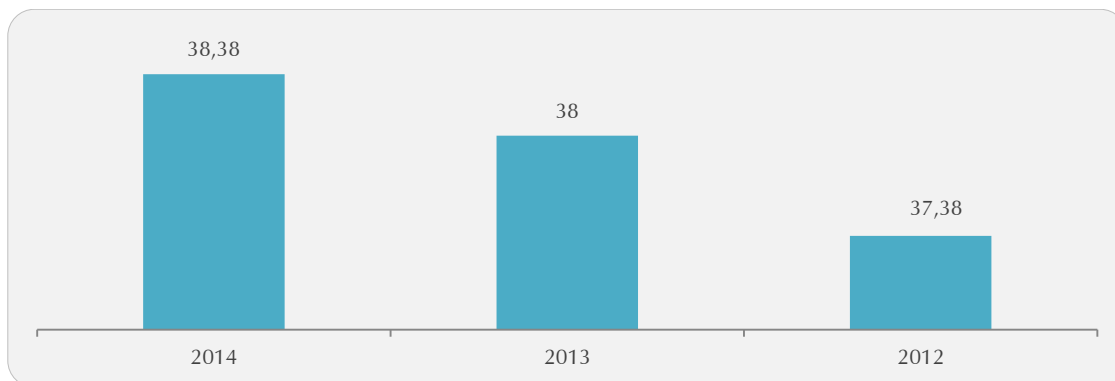


Gráfico 7 – Nível Etário

O Leque Etário é de 3,83 e tem uma amplitude de 51 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (18 anos) e o mais velho (69 anos), tendo-se assinalado uma subida ligeira em relação ano de 2013.

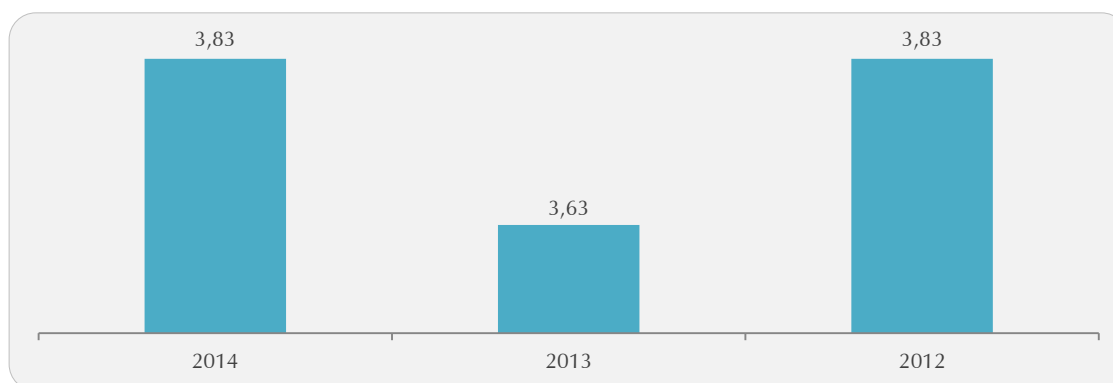


Gráfico 8 – Leque Etário

O Índice de Envelhecimento, que tem como referência os trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos x 100, sobre o total de trabalhadores ao serviço, situa-se nos 1,65%. Esta taxa revela uma tendência de subida, facto imputado às poucas passagens à situação de reserva.

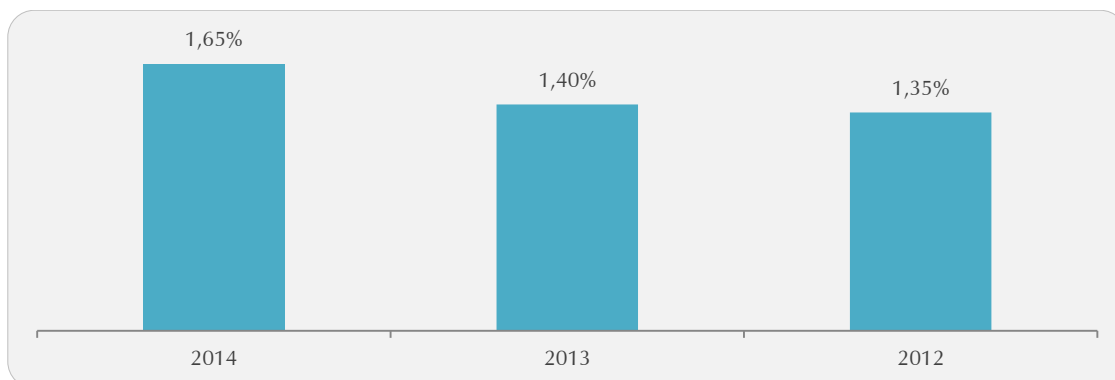


Gráfico 9 – Índice de Envelhecimento

2.1.3. CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÉNERO (QUADRO 3 – DGAEP)

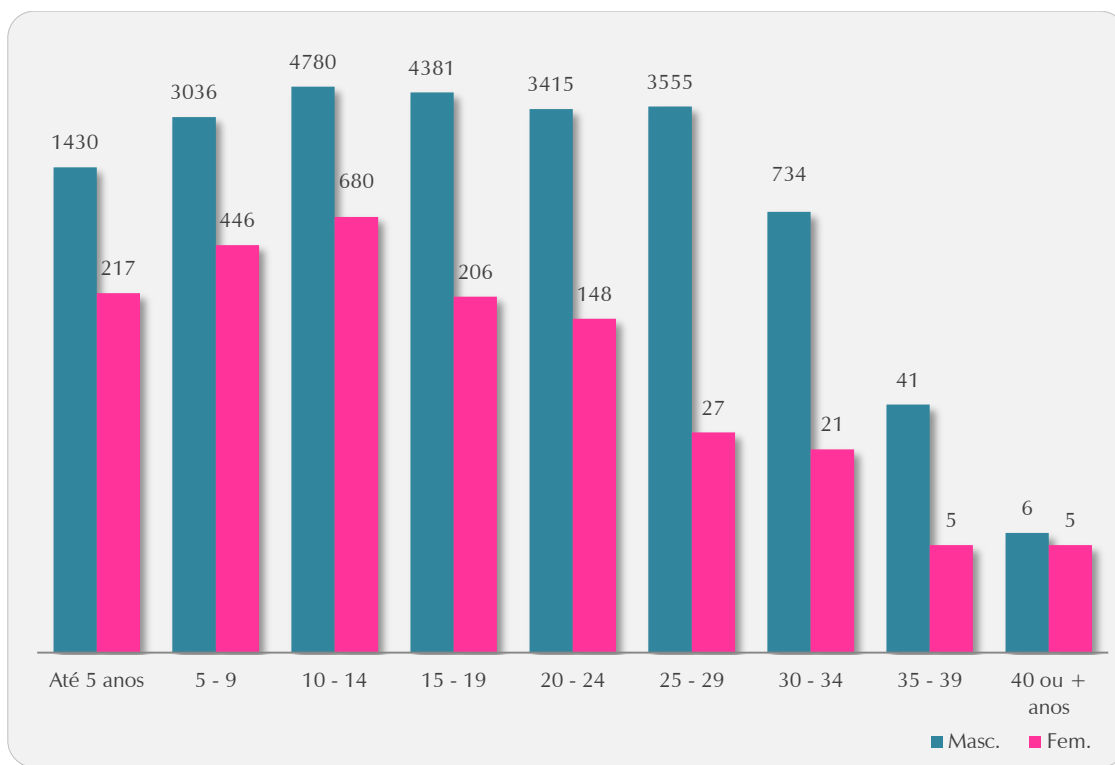


Gráfico 10 - Efetivo segundo Antiguidade e Género

O Nível de Antiguidade mais representativo, situa-se no intervalo dos 10-14 anos, com 5.460 trabalhadores, representando 23,60% do efetivo global, logo seguido pelo intervalo dos 15-19 anos, com 4.587 trabalhadores (19,83%).

O Nível Médio de Antiguidade na Administração Pública, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 19,37 anos. À semelhança do ano anterior também 2014 revelou, um incremento face aos anos antecedentes. A explicação para este facto prende-se com os critérios, agora aplicados à generalidade dos militares e ao pessoal da carreira Guarda Florestal.

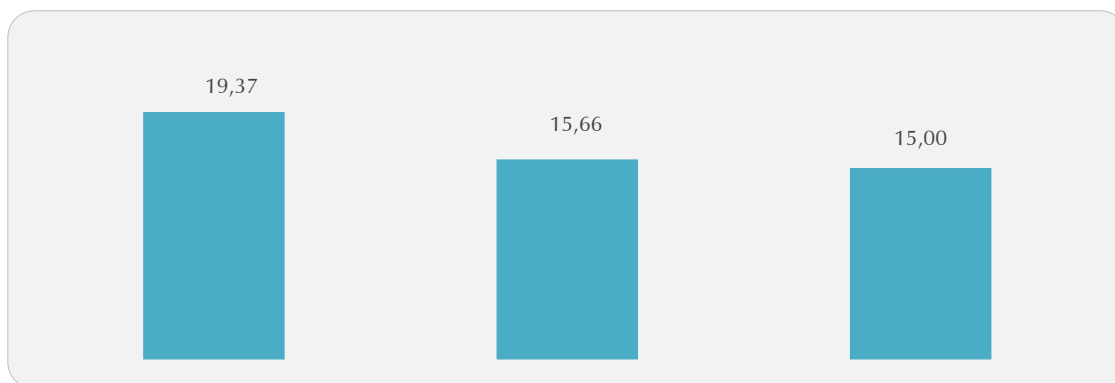


Gráfico 11 - Antiguidade Média na A.P.



2.1.4. CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO (QUADRO 4 – DGAEP)

Grupo/Cargo/ Carreira	Nível de Escolaridade e Género																				Total p/ Género	Totais p/ Carreira	
	Menos de 4 anos de esc.		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9º ano ou equivalente		11º ano		12º ano		Bacharel		Licenc.		Mestr.		Dout.				
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M			F
Técnico Superior														1	2	13	1	2			3	16	19
Assistente técnico; Téc. de nível intermédio; Pessoal administrativo			2	2	3	1	8	2	9	5	40	1	1		1						11	64	75
Assistente operacional; operário; Auxiliar	15	8	170		75	1	40			2	7										11	307	318
Informático								1		1	2	1									3	2	5
Educ. Inf.; Docente Ens. Bas./Secundário															1	8		2			1	10	11
Médico															7	7					7	7	14
Enfermeiro																1					0	1	1
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																6					0	6	6
F. A. - Oficial														2	17		7				26	0	26
GNR - Oficial								3		73		24	371	29	237	27	2	710	56		766		766
GNR - Sargento						561	10	257	7	1459	70	15	5	197	31	14	3	1	2504	126		2630	
GNR - Guarda		149		1796		6751	196	1684	146	6823	665	34	6	484	129	51	12	1	17773	1154		18927	
Outro Pessoal de Segurança		33		68		97		21	1	97	4	1	1	11		1				329	6	335	
Total p/ Nível de Escolaridade	15	190	172	1866	78	7411	254	1968	163	8460	788	78	14	1090	225	311	46	4	21378	1755			
	15	362		1944		7665		2131		9248		92		1315		357		4	23133				23133
Total em %	0,06%	1,56%		8,40%		33,13%		9,21%		39,98%		0,40%		5,68%		1,54%		0,02%	100%				

Tabela 2 - Efetivo p/ Escolaridade e Género

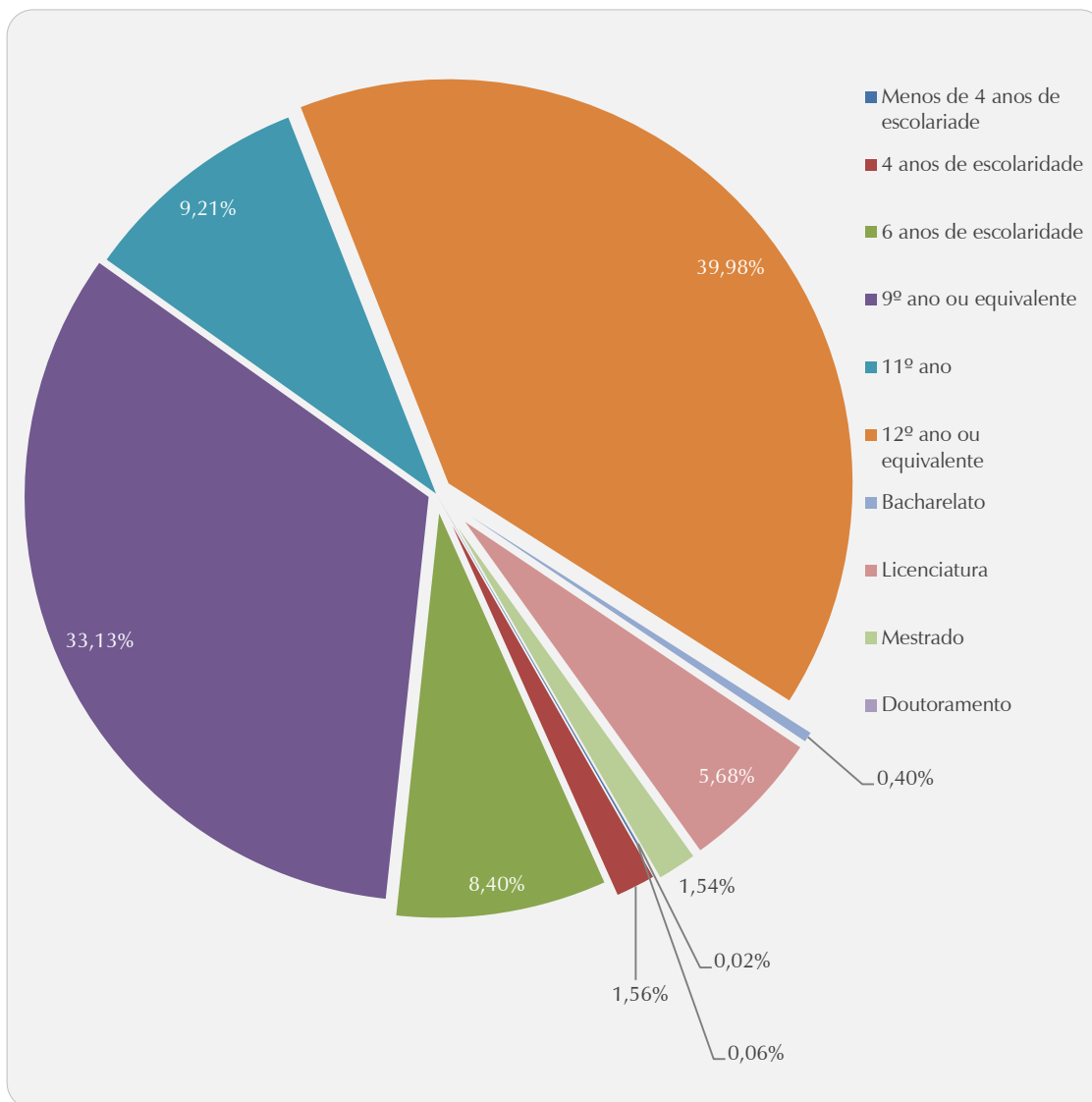


Gráfico 12 - Níveis de Escolaridade na Guarda

O 12.º ano ou equivalente é o Nível de Escolaridade mais representativo, correspondendo a 9.248 trabalhadores, representando cerca de 39,98% do total dos trabalhadores.

A seguir, surge como habilitação mais representativa, o 9.º ano de escolaridade, que é detida por 7.665 trabalhadores, representando cerca de 33,13% do total dos trabalhadores. Este nível de escolaridade sofreu um decréscimo face aos anos anteriores. Este facto deve-se, em grande medida, ao investimento que o efetivo tem feito na sua formação académica, reflexo disso é também o aumento do número de elementos com formação superior.

2.1.5. CONTAGEM DOS TRABALHADORES ESTRANGEIROS POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A NACIONALIDADE E GÉNERO (QUADRO 5 – DGAEP)

Em 2014, não se registou a admissão ou existência de trabalhadores de nacionalidade estrangeira, isto explica-se, em grande medida, pela obrigatoriedade de ser necessário possuir nacionalidade Portuguesa para ingressar na carreira de militar da Guarda.



2.1.6. CONTAGEM DOS TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO (QUADRO 6 – DGAEP)

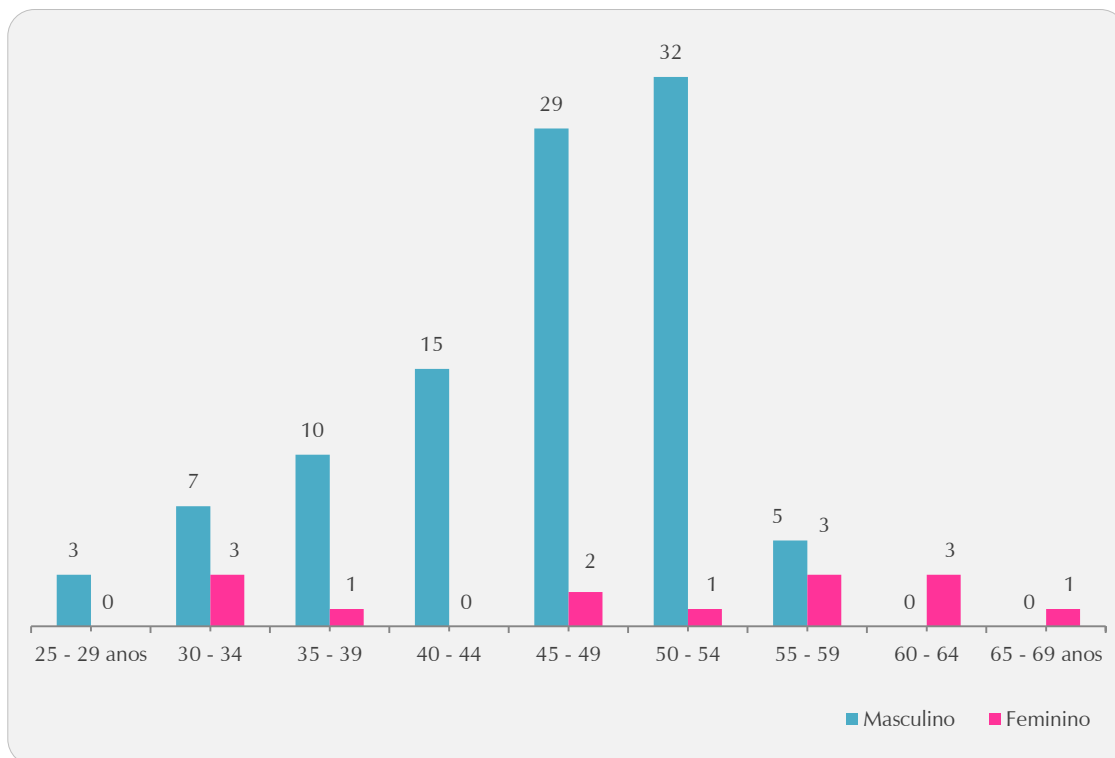


Gráfico 13 - Trabalhadores Portadores de deficiência p/ escalão etário

No ano de 2014, os trabalhadores portadores de deficiência totalizam 115, sendo 101 do género masculino e 14 do género feminino.

Estes trabalhadores representam 0,50% do total dos efetivos, sendo a categoria profissional de Guardas, a mais representativa do efetivo portador de deficiência com 75,65%, face às restantes Categorias/Grupos/Carreiras, onde se regista a existência de trabalhadores na mesma situação.

2.1.7. CONTAGEM DOS TRABALHADORES ADMITIDOS E REGRESSADOS DURANTE O ANO POR GRUPO/CARGO/CARREIRA E GÉNERO, SEGUNDO O MODO DE OCUPAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO OU MODALIDADE DE VINCULAÇÃO (QUADRO 7 – DGAEP)

De registar durante o ano de 2014, a admissão ou o regresso de 1.947 militares e civis no efetivo desta Guarda, sendo que 924 se reportam a Vigilantes Florestais contratados para as fases Bravo e Charlie da época de vigilância aos incêndios florestais.

De realçar que em outubro de 2014, ingressaram nos quadros desta Força de Segurança 31 Oficiais Subalternos das Armas e dos Serviços, que concluíram com aproveitamento o CFO/AM, mais 430 Guardas provenientes do CFG 2014, tendo ingressado no CFG 2014/15, 418 militares.

Na coluna “Outras Situações”, inserem-se os 926 Vigilantes Florestais classificados na categoria de Assistentes Operacionais, com Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo, contratados com a finalidade de reforçar e pôr em funcionamento a Rede Nacional de Postos de Vigia.

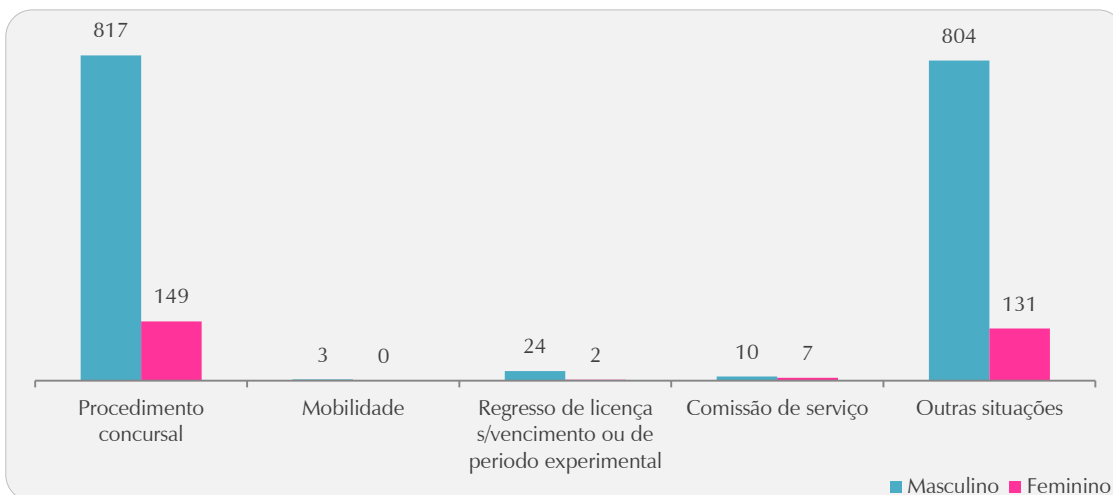


Gráfico 14 - Trabalhadores admitidos segundo modalidade de vinculação

No âmbito da Taxa de Reposição, esta regista uma subida acentuada que passou de 72,69 % (representa um valor negativo, registado no ano transato) para 160,64%, registada no ano em análise. Este valor percentual não se traduz num aumento de efetivo significativo, mas na reposição de efetivo saído, traduzindo-se ainda assim, num acréscimo do número de admissões em relação às saídas efetivadas.

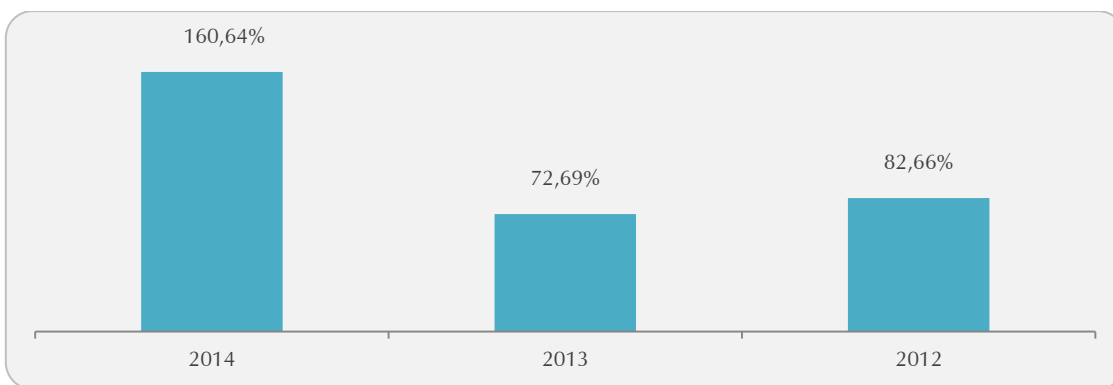


Gráfico 15 - Taxa de Reposição

De relevar a inversão da tendência de diminuição do efetivo militar no ano em análise face ao antecedente. Para este facto contribuiu a redução drástica de saídas para a situação de reserva e o ingresso de efetivos via CFG e CFO/AM. Destaca-se então o aumento de 787 militares em exercício de funções a 31 de dezembro de 2014, dos quais 418 são Guardas Provisórios a frequentar o CFG.

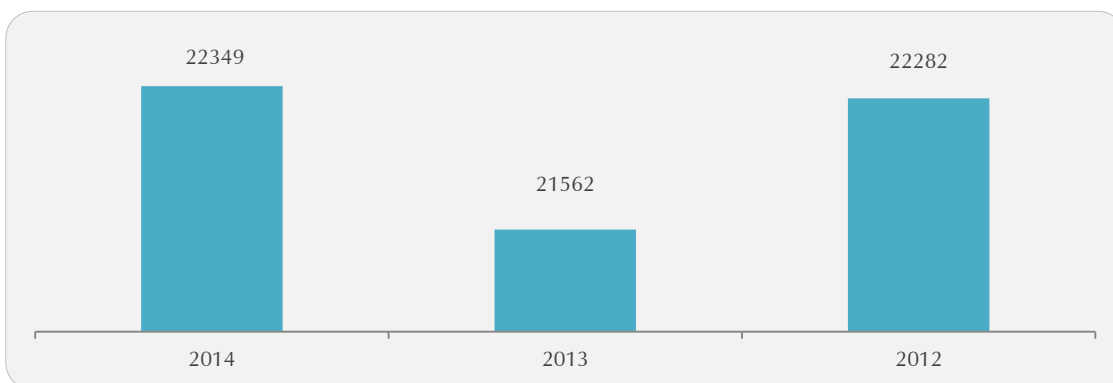


Gráfico 16 - Efetivo Militar em exercício de funções



2.1.8. CONTAGEM DAS SAÍDAS DE TRABALHADORES NOMEADOS OU EM COMISSÃO DE SERVIÇO POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O MOTIVO DE SAÍDA E GÉNERO (QUADRO 8 – DGAEP)

A registar durante o ano de 2014, a saída de 256 elementos. Destes, merece destaque a passagem à situação de reserva de apenas 23 militares. Importa referir que neste quadro são registadas as “saídas” dos militares da categoria de Guardas para a categoria de Sargentos, quando são graduados no posto de Furriel, no âmbito do CFS. A respetiva admissão na categoria de Sargentos faz-se no quadro 7 - DGAEP.

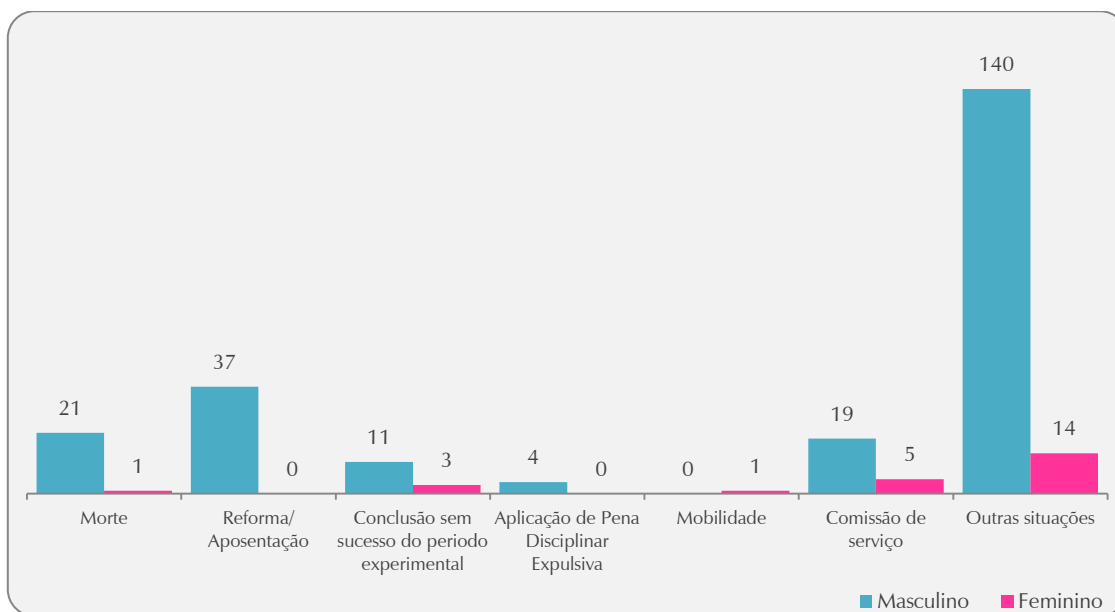


Gráfico 17 - Saídas de efetivo Nomeados/Comissão de Serviço

2.1.9. CONTAGEM DAS SAÍDAS DE TRABALHADORES CONTRATADOS POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O MOTIVO DE SAÍDA E GÉNERO (QUADRO 9 – DGAEP)

A registar durante o ano de 2014, a saída de 965 civis do efetivo desta Guarda, dos quais 953, são Assistentes Operacionais e destes 924 são Vigilantes Florestais.

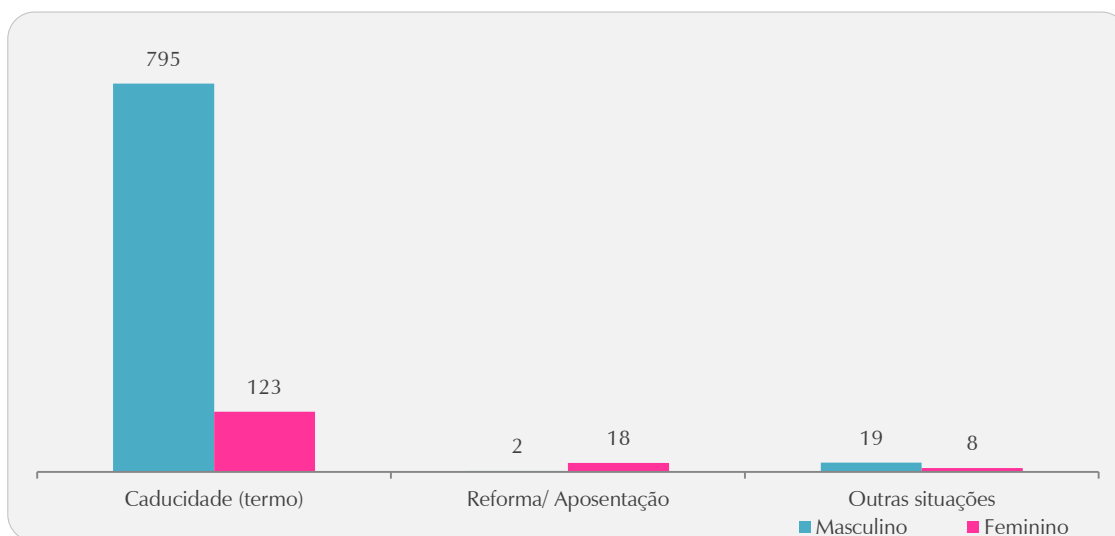


Gráfico 18 - Saídas efetivo Contratados p/ Motivo e Género

2.1.10. CONTAGEM DOS POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS DURANTE O ANO, POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A DIFICULDADE DE RECRUTAMENTO (QUADRO 10 – DGAEP)

Para o período em observação, o Mapa de Pessoal da GNR prevê 1.899 lugares para o pessoal civil, destes, 924 destinam-se aos Vigilantes Florestais que ingressam na Guarda em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo, com a finalidade de ocupar os postos de vigia, durante as fases Bravo e Charlie da época de vigilância aos incêndios florestais. Neste sentido, os lugares previstos e não ocupados registam-se nas carreiras infra mencionadas. Ficaram por ocupar 162 lugares.

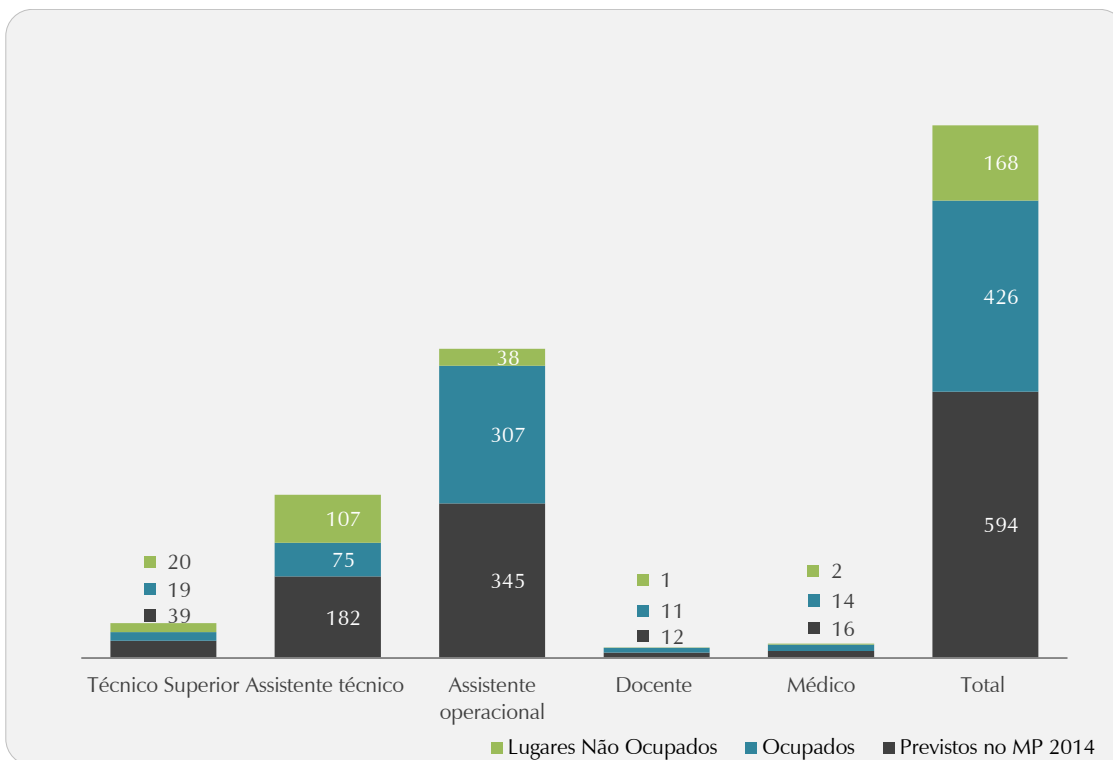


Gráfico 19 – Postos trabalho Previstos e Não Ocupados p/ Carreiras Pessoal civil

2.1.11. CONTAGEM DAS MUDANÇAS DE SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES, POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O MOTIVO E GÊNERO (QUADRO 11 – DGAEP)

Relativamente ao ano em análise, efetivaram-se 1.857 promoções no efetivo militar, sendo que 357 destas referem-se a anos anteriores.

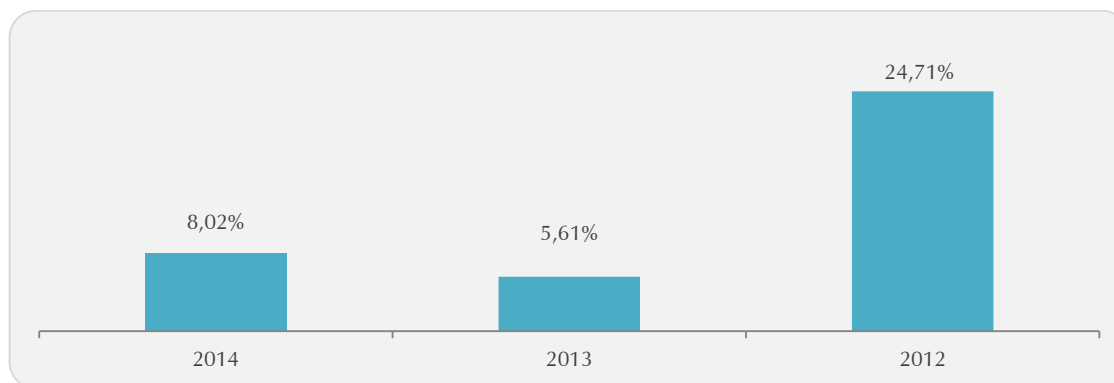


Gráfico 20 - Taxa de Promoções



2.1.12. CONTAGEM DOS TRABALHADORES, POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO E GÊNERO (QUADRO 12 – DGAEP)

Tendo em conta a especificidade da missão atribuída a esta Guarda, o efetivo militar não está sujeito a horário de trabalho rígido ou outro, enquadrando-se, a maioria, no que se denomina de “ Horário Específico”.

Grupo/Cargo/Carreira	Modalidade de Horário de Trabalho p/ Género										Totais p/ Carreira	
	Rígido		Flexível		Jornada Contínua		Específico		Total p/ Género			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Técnico Superior	3	16								3	16	19
Assistente técnico; Téc. de nível intermédio; Pessoal administrativo	11	64								11	64	75
Assistente operacional; operário; Auxiliar	11	69		238						11	307	318
Informático	3	2								3	2	5
Educ. Infância; Docente Ens. Básico/Secundário		1	1	9						1	10	11
Médico	4	6	3	1						7	7	14
Enfermeiro		1								0	1	1
Téc. Diagnóstico e Terapêutica		6								0	6	6
F. A. - Oficial							26			26	0	26
GNR - Oficial				1			710	55		710	56	766
GNR - Sargento			5	10			2499	116		2504	126	2630
GNR - Guarda			42	123			17731	1031		17773	1154	18927
Outro Pessoal de Segurança					329	6				329	6	335
Total p/ Modalidade	32	165	51	382	329	6	20966	1202	21378	1755		
												23133
Total em %	1%		1,87%		1,45%		95,83%		100%			

Tabela 3 - Efetivo p/ Modalidade de Horário de Trabalho

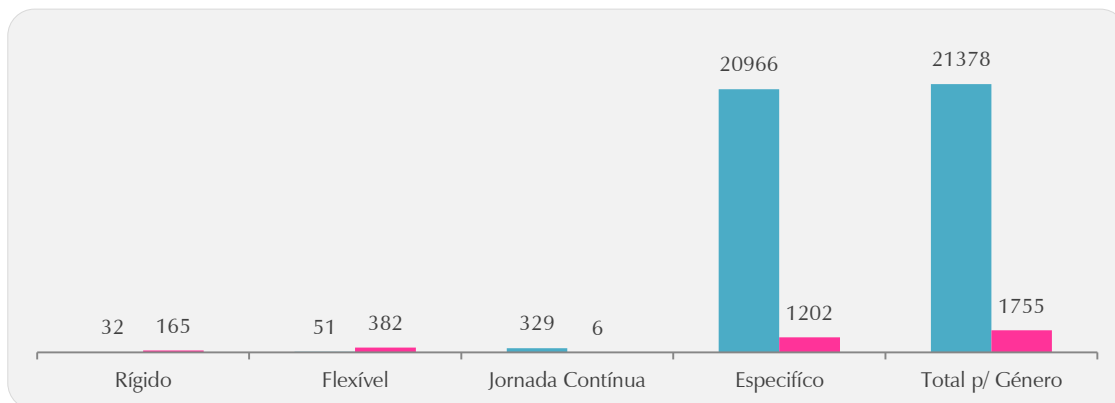


Gráfico 21 - Efetivo p/ Modalidade Trabalho e Género



2.1.13. CONTAGEM DOS TRABALHADORES, POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O PERÍODO NORMAL DE TRABALHO (PNT) E GÉNERO (QUADRO 13 – DGAEP)

O militar da Guarda Nacional Republicana, e considerando o disposto no EMG NR que o sujeita à condição militar, encontra-se permanentemente disponível para o serviço, estando esta disponibilidade acima de qualquer outra prerrogativa, pelo que se constata que os militares não se encontram sujeitos a horário definido ao contrário do pessoal civil que tem a distribuição apresentada na Tabela 6.

Grupo/Cargo/Carreira	Tempo completo						PNT inferior ao praticado a tempo completo						Sem horário de referência		Total p/ Género		Totais p/ Carreira
	35 Horas		40 Horas		22 Horas		Tempo parcial ou outro regime especial		9H - 14H		15H - 19H						
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior			3	16											3	16	19
Assistente técnico; Téc. de nível intermédio; Pessoal administrativo			11	64											11	64	75
Assistente operacional; operário; Auxiliar			11	69				4	34		200				11	307	318
Informático			3	2											3	2	5
Educ. Infância; Docente Ens. Básico/Secundário					1	10									1	10	11
Médico	4	6					3	1							7	7	14
Enfermeiro						1									0	1	1
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						6									0	6	6
F. A. - Oficial													26		26	0	26
GNR - Oficial													710	56	710	56	766
GNR - Sargento													2504	126	2504	126	2630
GNR - Guarda													17773	1154	17773	1154	18927
Outro Pessoal de Segurança			329	6											329	6	335
Total p/ Período Normal Trabalho (PNT)	4	6	357	164	1	10	3	5	0	34	0	200	21013	1336	21378	1755	23133
Total em %	0,04%		2,25%		0,05%		0,03%		0,15%		0,86%		96,61%		100%		

Tabela 4 - Distribuição de efetivo p/ Período Normal de Trabalho (PNT)

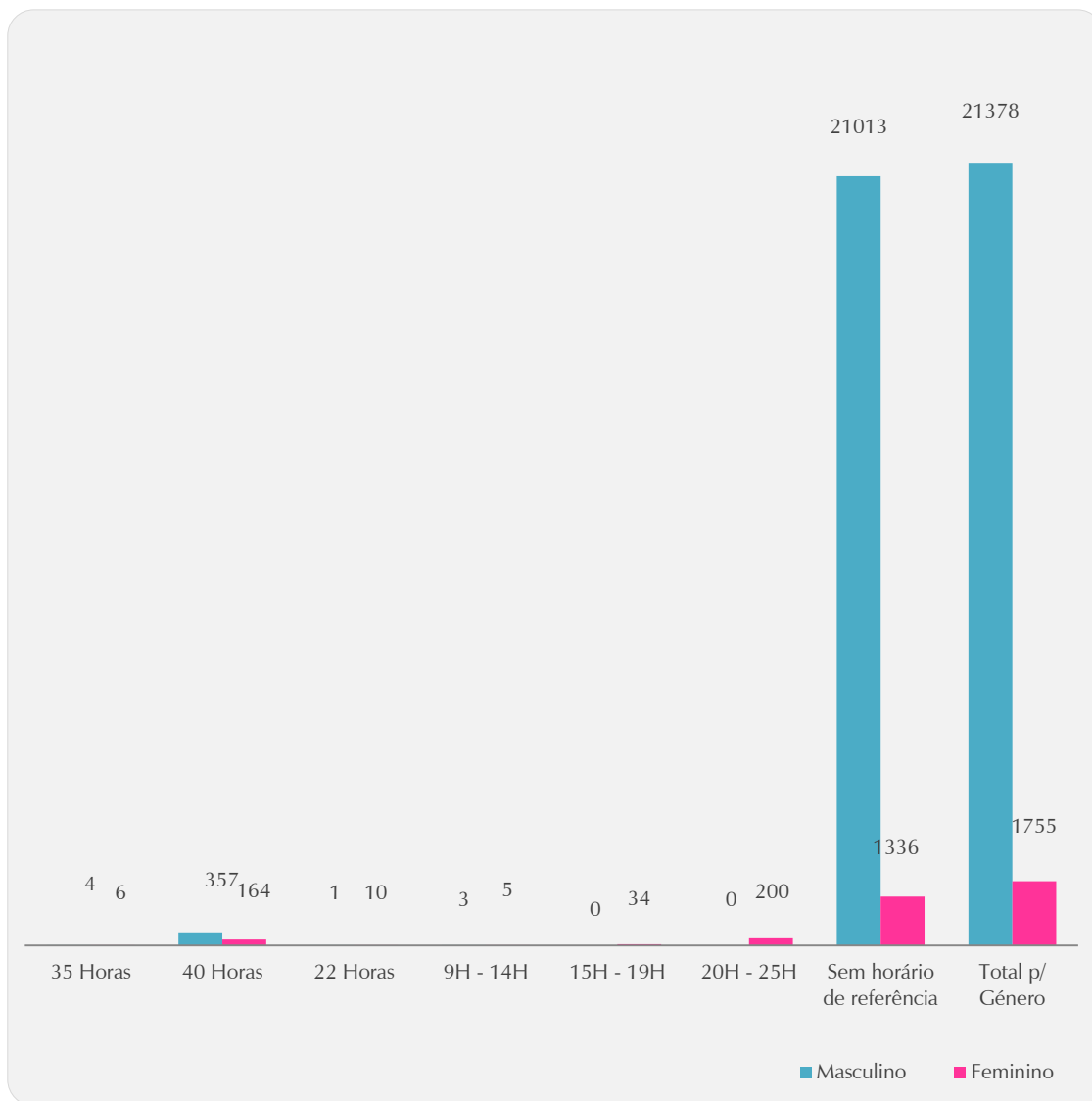


Gráfico 22 - Distribuição de efetivo p/ PNT

2.1.14. CONTAGEM DAS HORAS DE TRABALHO SUPLEMENTAR DURANTE O ANO, POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A MODALIDADE DE PRESTAÇÃO DO TRABALHO E GÉNERO (QUADRO 14 – DGAEP)

Em 2014, registaram-se 225 horas de trabalho suplementar diurno, refletindo-se numa taxa de trabalho extraordinário de 0,021 %, aplicável apenas ao pessoal civil.

2.1.15. CONTAGEM DAS HORAS DE TRABALHO NOTURNO, NORMAL E SUPLEMENTAR DURANTE O ANO, POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O GÉNERO (QUADRO 14.1 – DGAEP)

As 1.537 horas de «Trabalho noturno normal», foram efetuadas pelo efetivo da Carreira de Outro Pessoal de Segurança (Guardas-Florestais).

No ano em análise não foi efetuado «Trabalho noturno suplementar».

2.1.16. CONTAGEM DOS DIAS DE AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO, POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O MOTIVO DE AUSÊNCIA E GÉNERO (QUADRO 15 – DGAEP)

No ano de 2014, o motivo mais expressivo do absentismo, tal como em anos anteriores, que representa 53,80% das ausências ao serviço, num total de 157.651 dias, foi a “Doença”. O segundo motivo identificado como razão de ausência ao trabalho foi o de “Proteção na Parentalidade”, com um total de 66.453 dias de ausência ao trabalho que corresponde a 22,68%. Os valores decorrentes da análise estatística às causas da ausência ao trabalho, permitem-nos concluir que as medidas de proteção social decorrentes das normas legais e também subscritas pelos diplomas especiais que regulam a Instituição, efetivamente garantem a assistência e proteção social necessária ao efetivo da Guarda.

No ano de 2014, os dias de ausência ao trabalho totalizaram 293.045.

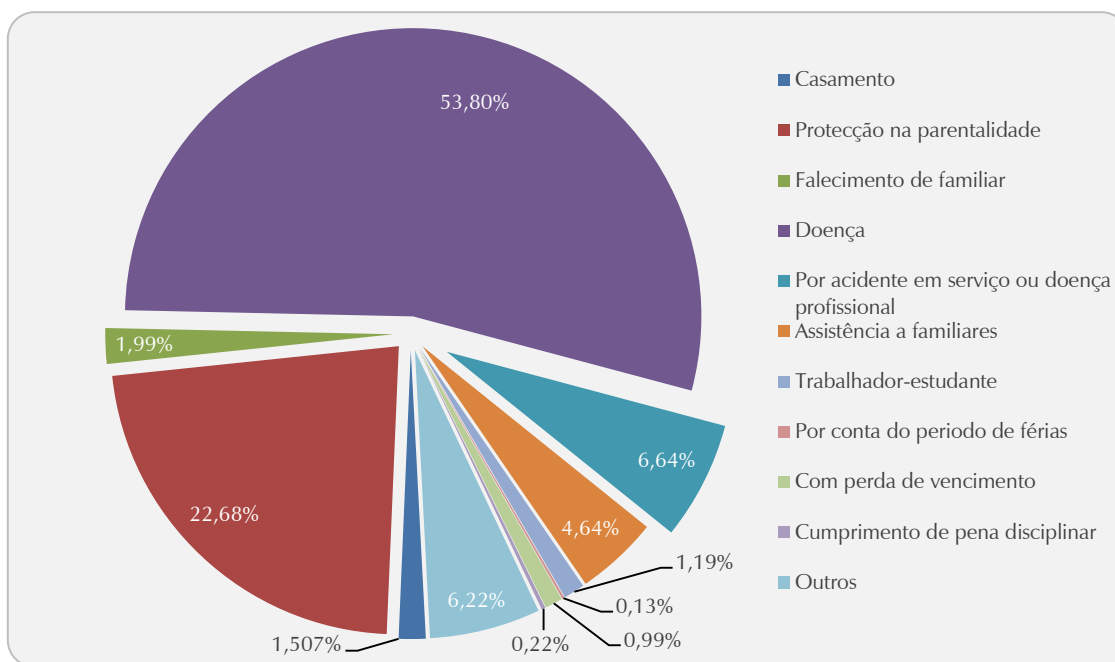


Gráfico 23 - Distribuição percentual por Motivos de ausência



Na globalidade, constata-se que, relativamente ao ano anterior, a Taxa de Absentismo regista uma ligeira subida percentual, sendo que os motivos que mais contribuíram para esta diferença foram a «Doença» e a «Proteção na Parentalidade».

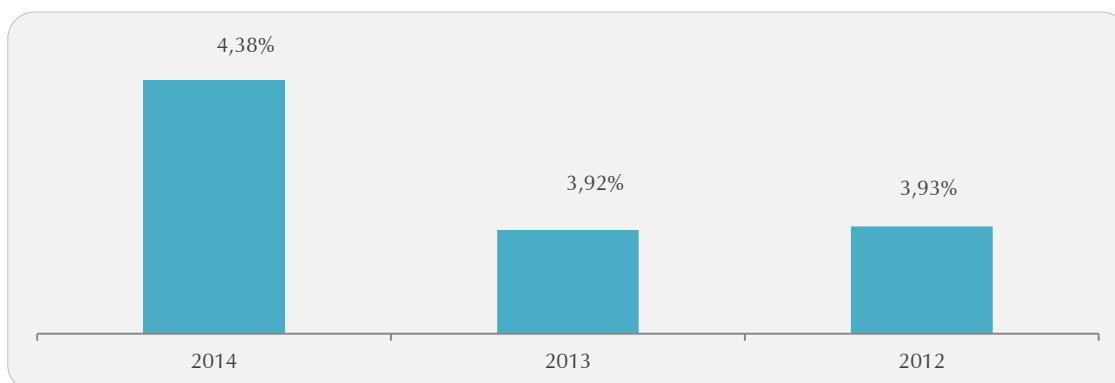


Gráfico 24 - Taxa de Absentismo

2.1.17. CONTAGEM DOS TRABALHADORES EM GREVE, POR ESCALÃO DE PNT E TEMPO DE PARALISAÇÃO (QUADRO 16 – DGAEP)

Em relação à participação dos trabalhadores em greves laborais, não foram registadas quaisquer faltas.

2.2.REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

2.2.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO (QUADRO 17 – DGAEP)

O Quadro 17-A foi elaborado tendo em conta a posição remuneratória dos trabalhadores, independentemente de terem ou não recebido o vencimento ou outros abonos no mês de dezembro, tal como consta nas instruções da DGAEP.

As remunerações consideradas foram, a Remuneração Base e o Suplemento por Serviço nas Forças de Segurança com a redução remuneratória prevista nos artigos 2º e 4º da Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro, que estabelece os mecanismos para as reduções remuneratórias temporárias e as condições da sua reversão, relativamente às componentes referidas.

Para este quadro não foram considerados os militares na situação de reserva, militares e civis a aguardar aposentação e trabalhadores em regime de avença, ou seja, foram apenas considerados os que se encontravam em efetivo exercício de funções na Guarda.

As remunerações mínimas e máximas constantes na parte B deste Quadro 17 da DGAEP, são referentes a militares e civis que prestam serviço em regime de trabalho a tempo completo.

Analisando as remunerações íliquidas que têm como período de referência o mês de dezembro, verifica-se que 33,45% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre €1251 - €1500, sendo este o mais representativo.

Este escalão abrange 7.737 trabalhadores, 7.445 dos quais do género masculino e 292 do género feminino, de referir que face ao ano de 2013 houve uma redução do número de trabalhadores neste intervalo remuneratório.

A remuneração mínima auferida nesta Guarda é de 505,00€, atribuída a trabalhadores do género feminino e 518,35€ atribuído ao género masculino. A remuneração máxima é de 5.273,94€ atribuída a um trabalhador do género masculino e 2.946,12€ atribuída a um trabalhador do género feminino.

O Leque Salarial Ilíquido situou-se, em 2014, nos 10,44, baixando em relação aos anos anteriores.

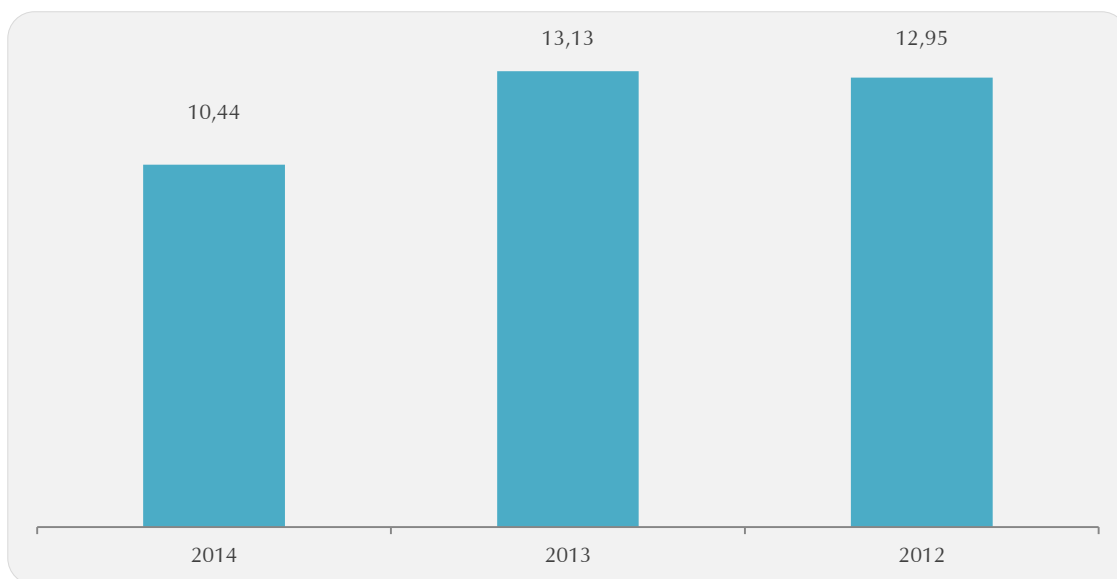


Gráfico 25 - Leque salarial ilíquido

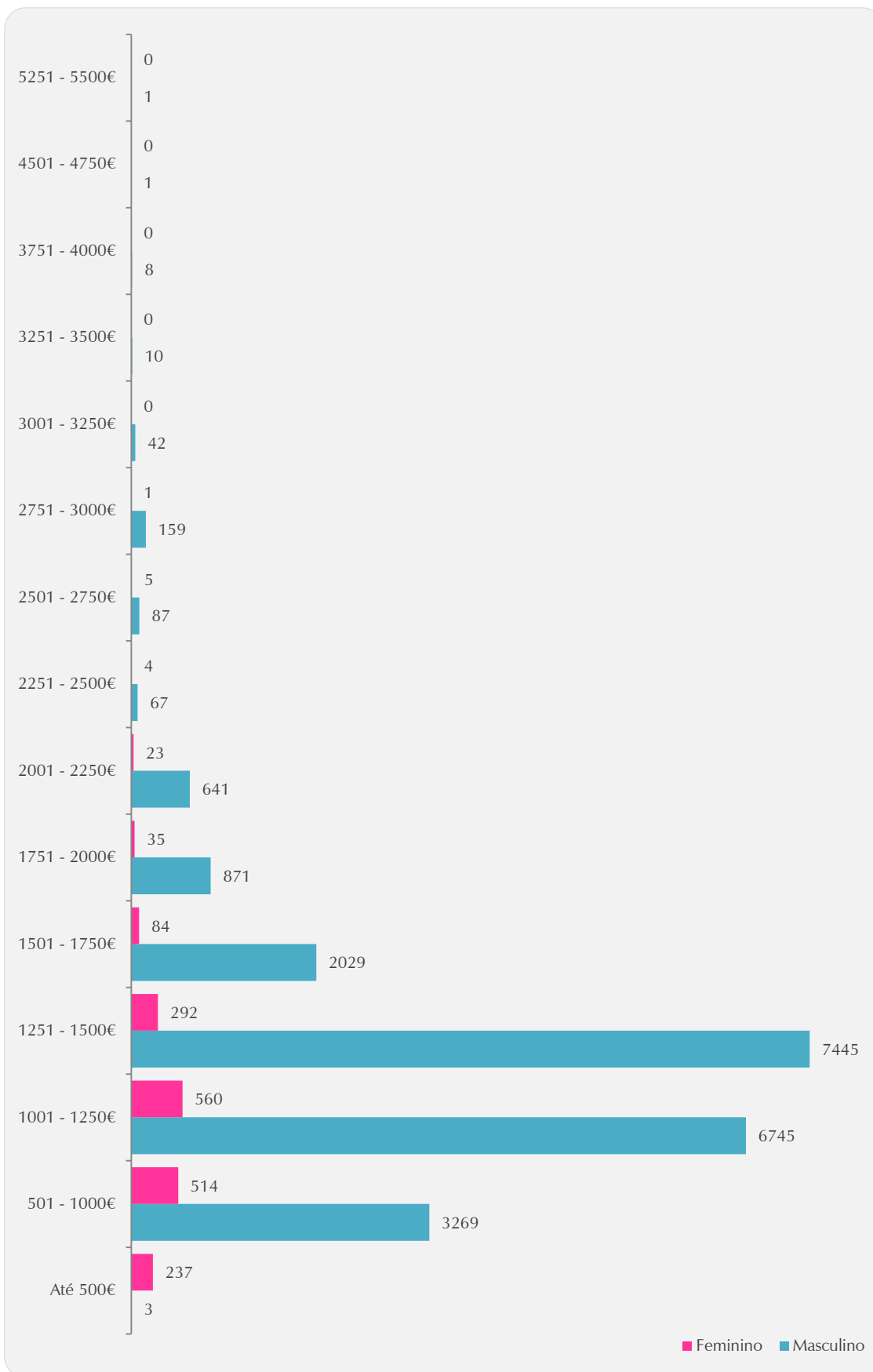


Gráfico 26 - Estrutura remuneratória

2.2.2. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL DURANTE O ANO (QUADRO 18 - DGAEP)

Para o preenchimento dos quadros 18 a 18.3 foram considerados todos os encargos com vencimentos, incluindo o valor despendido com militares na situação de reserva e militares e civis a aguardar reforma/aposentação.

Em 2014, os encargos com o pessoal totalizaram 805.210.096,76 €, valor inferior ao despendido em 2013, que foi de 806.379.945,94 €. Deste modo, mantiveram-se praticamente inalteráveis os valores do ano transato.

A Remuneração Base, 536.439.090,98 €, representa 66,62% do total dos encargos com pessoal, proporção que diminuiu face ao ano transato (69,44%). Neste item inclui-se o “Suplemento por Serviço nas Forças de Segurança”.

No que respeita aos “Suplementos Remuneratórios” o encargo despendido foi de 56.911.675,24 € valor inferior ao despendido em 2013, que foi de € 59.243.567,58 €.

As Prestações Sociais em 2014 ascenderam a 50.531.388,10 € e os Encargos com Benefícios Sociais fixaram-se nos 13.699.079,62 €, valores superiores aos registados no ano anterior, 47.365.724,01 € e 7.615.108,49 € respetivamente.

No que respeita aos “Outros Encargos com Pessoal”, o valor despendido foi de 147.628.862,82 €, valor superior ao despendido em 2013, que foi de 132.178.032,46€.

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 Publica (ADSE), com a Caixa Geral de Aposentações (CGA), com a Segurança Social (SS) e pagamento de serviços remunerados entre outros menos expressivos.

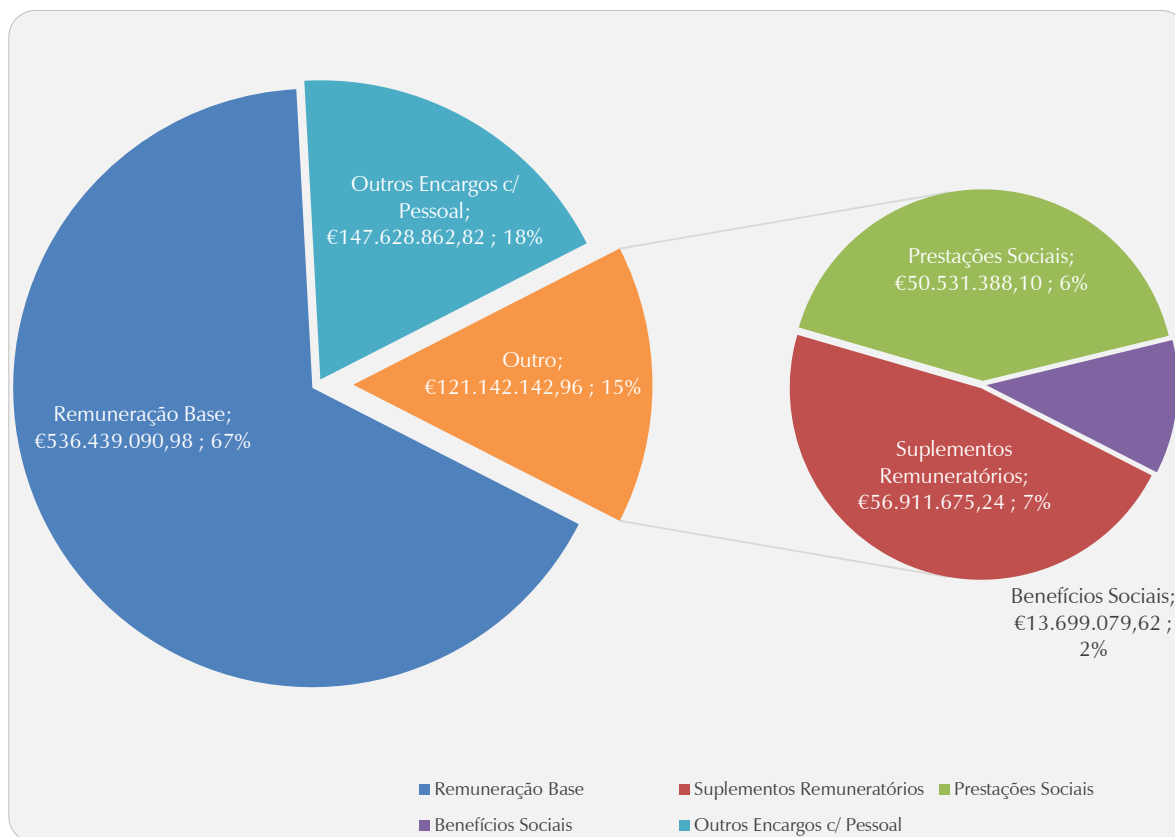


Gráfico 27 - Total de Encargos Anuais com Pessoal



2.2.3. SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS (QUADRO 18.1 – DGAEP)

O suplemento onde incidiu o maior dispêndio foi na “Disponibilidade Permanente” com 29.492.097,05 €, de seguida surge o suplemento de “Risco, Penosidade e Insalubridade que foi de 21.836.337,04 €. De relevar que, face ao ano de anterior, houve uma acentuada redução nos encargos com o «Trabalho suplementar», passando dos 126.113,37 € em 2013, para os 33.180,50 € de 2014.

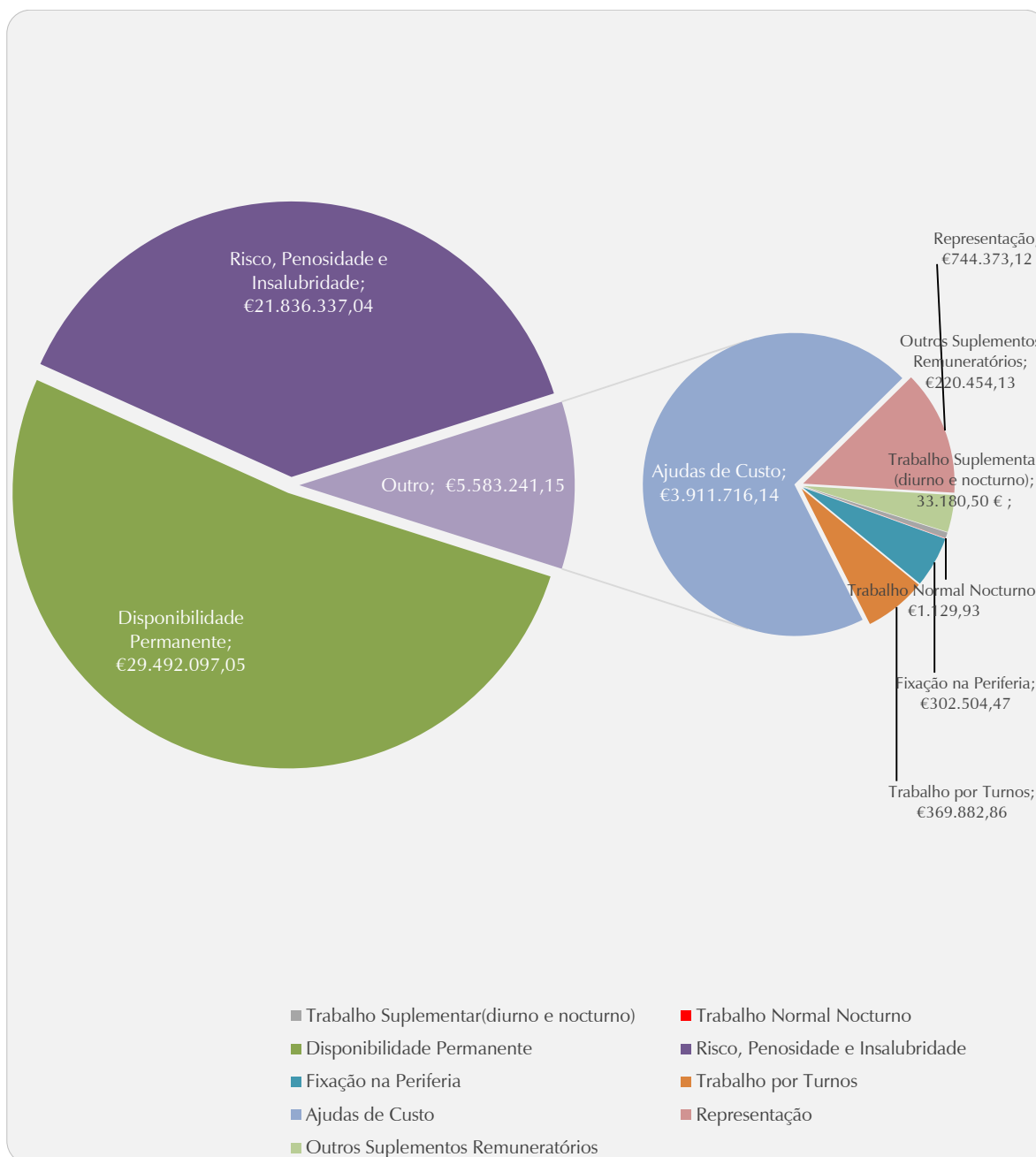


Gráfico 28 - Encargos com Suplementos Remuneratórios

2.2.4. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS (QUADRO 18.2 – DGAEP)

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

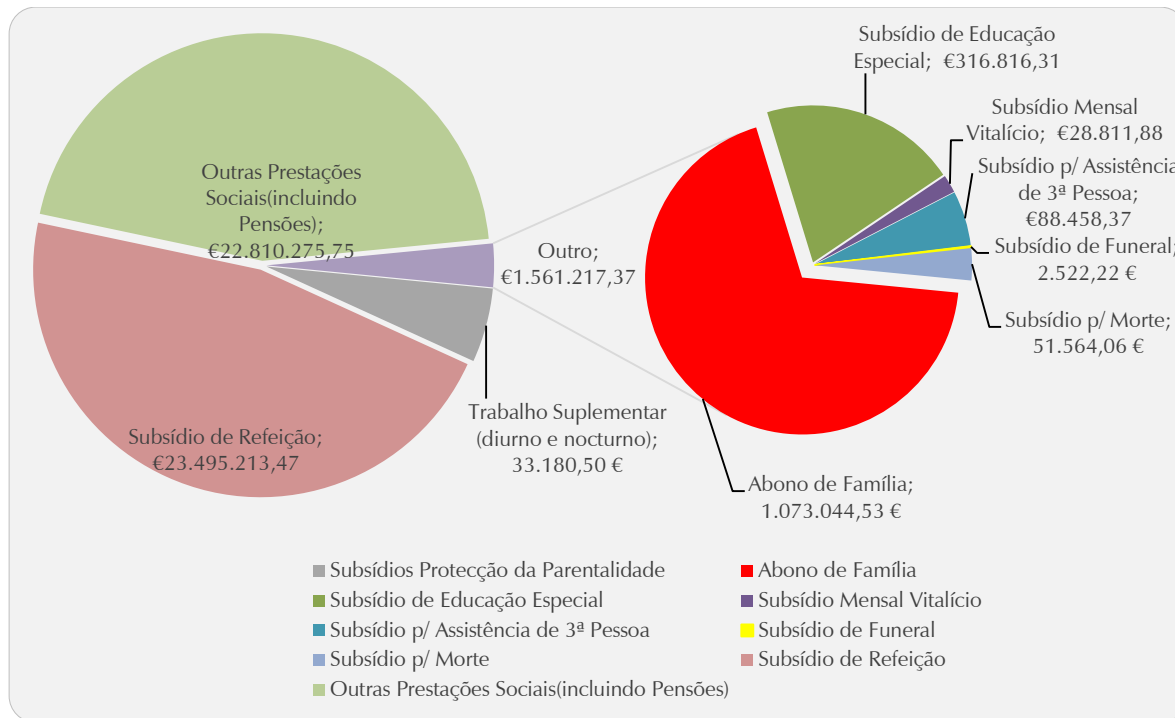


Gráfico 29 - Encargos com Prestações Sociais

2.2.5. ENCARGOS COM BENEFÍCIOS SOCIAIS (QUADRO 18.3 - DGAEP)

Em matéria de Encargos com Benefícios Sociais, verifica-se que durante o ano de 2014, as parcelas mensuradas são os Outros Benefícios Sociais e o Subsídio de Estudos, não existindo outros encargos com benefícios sociais.

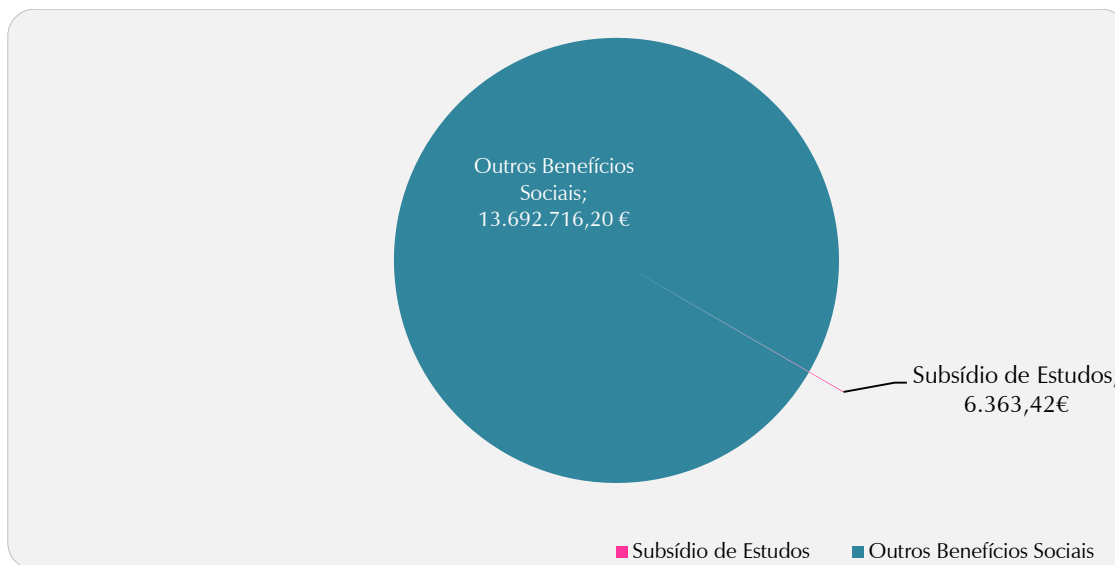


Gráfico 30 - Encargos com Benefícios Sociais



2.3.HIGIENE E SEGURANÇA

2.3.1. NÚMERO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DE DIAS DE TRABALHO PERDIDOS COM BAIXA, POR GÉNERO (QUADRO 19 – DGAEP)

No âmbito do número de acidentes no local de trabalho, regista-se um aumento da taxa de incidência de acidentes no local de trabalho. Esta referência passou de 3,80%, registada no ano transato, para 4,24%, registados no ano em análise, o que significa um aumento de 129 acidentes.

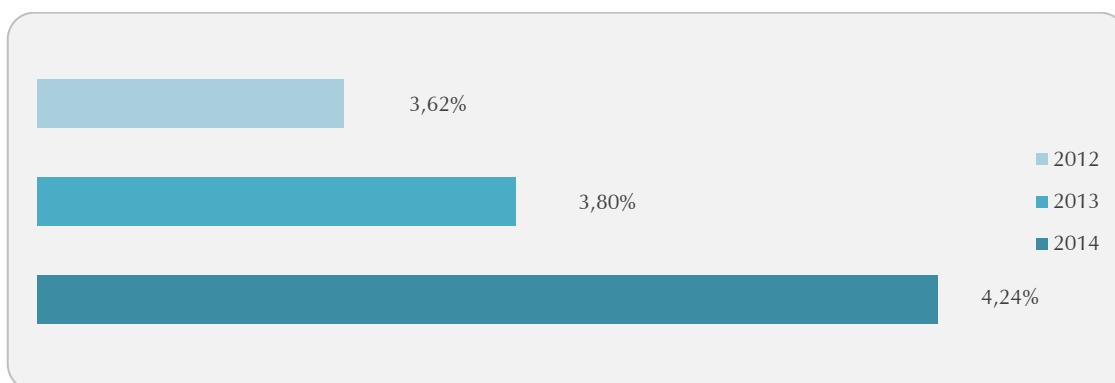


Gráfico 31 - Taxa de Incidência de Acidentes no Local de Trabalho

2.3.2. NÚMERO DE CASOS DE INCAPACIDADE DECLARADOS DURANTE O ANO, RELATIVAMENTE AOS TRABALHADORES VÍTIMAS DE ACIDENTE DE TRABALHO (QUADRO 20 – DGAEP)

Em 2014 foram declarados 7 casos de «incapacidade permanente», os quais se inserem na «incapacidade parcial», sendo que a «incapacidade absoluta» e a «incapacidade absoluta para o trabalho habitual», não registaram qualquer caso.

No que concerne à «incapacidade temporária e absoluta», ocorreram 34 registos e no respeitante à «incapacidade temporária e parcial», 82 registos, o que perfaz um total de 123 casos.

2.3.3. NÚMERO DE SITUAÇÕES PARTICIPADAS E CONFIRMADAS DE DOENÇA PROFISSIONAL E DE DIAS DE TRABALHO PERDIDOS (QUADRO 21 – DGAEP)

No ano de 2014 foram participados 56 casos de situações de Doença Profissional, que originaram 855 dias de ausência.

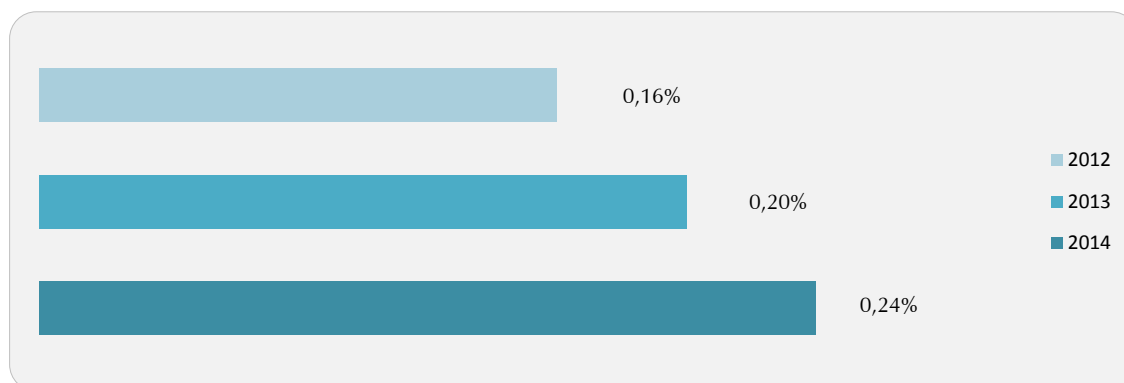


Gráfico 32 - Taxa de Incidência de Doenças Profissionais



2.3.4. NÚMERO E ENCARGOS DAS ATIVIDADES DE MEDICINA NO TRABALHO OCORRIDAS DURANTE O ANO (QUADRO 22 – DGAEP)

No ano de 2014, foram efetuados 1862 exames médicos distribuídos da seguinte forma:

- Exames de admissão 1.011;
- Exames periódicos 739;
- Exames ocasionais e complementares 67;
- Exames de cessação de funções 45.

Em matéria de encargos com estas atividades foram despendidos 191.259,04€.

2.3.5. NÚMERO DE INTERVENÇÕES DAS COMISSÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO OCORRIDAS DURANTE O ANO, POR TIPO (QUADRO 23 – DGAEP)

Não existem dados a registar.

2.3.6. NÚMERO DE TRABALHADORES SUJEITOS A AÇÕES DE REINTEGRAÇÃO PROFISSIONAL EM RESULTADO DE ACIDENTES DE TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL (QUADRO 24 – DGAEP)

Não existem dados a registar.

2.3.7. NÚMERO DE AÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (QUADRO 25 – DGAEP)

No ano de 2014, no âmbito das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho foram realizadas 6 ações, tendo sido abrangidos por estas ações 726 trabalhadores.

2.3.8. CUSTOS COM A PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS (QUADRO 26 – DGAEP)

No ano de 2014, no âmbito dos encargos com «Segurança e Saúde no Trabalho», despendeu-se 22.456,57€ com a «Estrutura de Medicina e Segurança no Trabalho», este item envolve a organização dos serviços/modificação dos espaços de trabalho.

No que concerne ao item «Equipamento de Proteção», que engloba os encargos na aquisição de bens e equipamentos, houve um gasto de 41.817,70€.



2.4.FORMAÇÃO PROFISSIONAL

2.4.1. CONTAGEM RELATIVA A PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DURANTE O ANO, POR TIPO DE AÇÃO, SEGUNDO A DURAÇÃO (QUADRO 27 – DGAEP)

Em 2014 registaram-se 60.342 participações de formação profissional, registando-se um aumento significativo, de 22.091 ações em relação ao ano de 2013, o que revela uma aposta continuada na valorização dos profissionais da Guarda.

Note-se que 98,21% das participações levadas a efeito, foram internas e as restantes 1,79% externas.

A maior parte das ações de formação profissional teve duração inferior a 30 horas. Neste intervalo de horas registaram-se 54.801 participações internas e 700 participações externas.

2.4.2. CONTAGEM RELATIVA A PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO DURANTE O ANO, POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O TIPO DE AÇÃO (QUADRO 28 – DGAEP)

Em 2014 participaram em ações de formação 17.148 trabalhadores, sendo a Categoria de Guardas a mais representativa com 14.493 participantes (84,52%).

2.4.3. CONTAGEM DAS HORAS DESPENDIDAS EM FORMAÇÃO DURANTE O ANO, POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O TIPO DE AÇÃO (QUADRO 29 – DGAEP)

Na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 1.567.577,95 horas registando-se um aumento considerável em relação ao ano de 2013.

Analisando as horas despendidas em formação, verifica-se que aqueles que perfizeram mais horas de formação (cerca de 70,92%) foram os militares da categoria de Guardas.

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 2014.

2.4.4. DESPESAS ANUAIS COM FORMAÇÃO (QUADRO 30 – DGAEP)

Os custos totais com a formação, em 2014, foram de €4.733.411,38 dos quais €3.375.214,19 foram gastos em ações internas e €1.358.197,19 foram gastos com ações externas.



2.5.RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

2.5.1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS (QUADRO 31 – DGAEP)

Existem 204 trabalhadores civis, o equivalente a 26,02% do total destes, que descontam mensalmente do seu vencimento, de forma direta e automática, um determinado montante para efeitos de pagamento de quotas para sindicatos.



2.5.2. DISCIPLINA (QUADRO 32 – DGAEP)

No âmbito da ação disciplinar, merece realce a redução da Taxa de Gravidade Disciplinar, que passou de 39,74%, registados no ano transato, para 26,88%, registados no ano em análise, o que significa que da totalidade dos processos disciplinares decididos foram aplicadas menos penas.

A Taxa de Gravidade Disciplinar das infrações disciplinares cometidas, face a 2013 reduziu 12,86%.

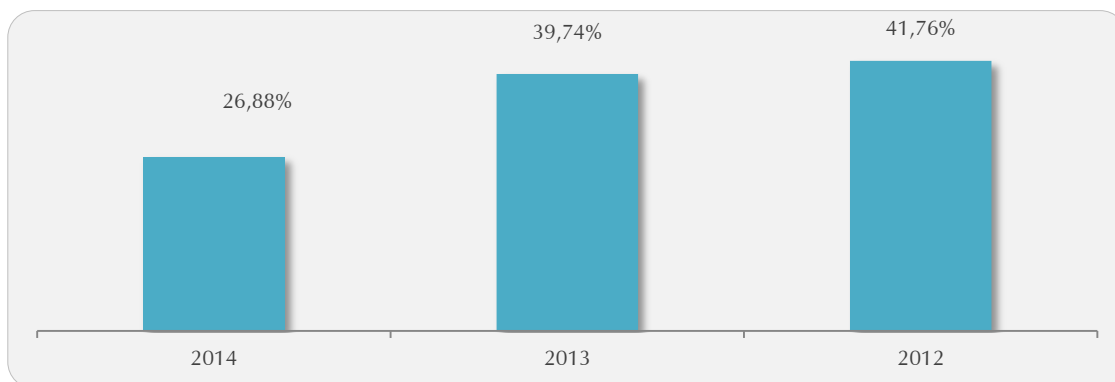


Gráfico 33 - Taxa de Gravidade Disciplinar

A Taxa de Celeridade de Ação Disciplinar, teve um aumento, passando dos 31,12% do ano 2013, para os 45,15% de 2014. Este facto, é revelador do empenho da Guarda na condução dos processos de âmbito disciplinar.

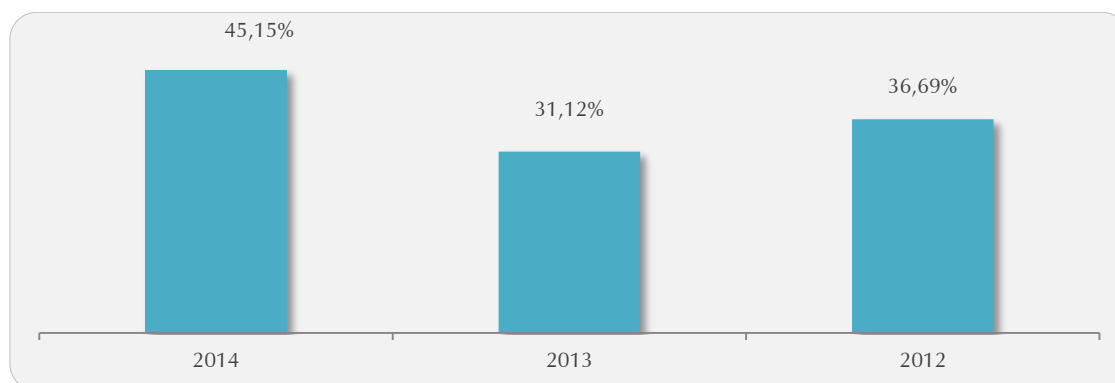


Gráfico 34 - Taxa de Celeridade da Ação Disciplinar



3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Face ao apresentado, e da análise dos indicadores do Balanço Social do ano de 2014 da Guarda Nacional Republicana, importa referir, alguns dos aspetos que se consideram mais relevantes:

Em 31 de dezembro de 2014, contabilizavam-se 23.133 trabalhadores, o que representa um aumento de 735 trabalhadores em relação ao ano anterior, sendo de considerar 418 militares do CFG 2014/15;

No que respeita à caracterização dos trabalhadores por género, verifica-se um predomínio do género masculino, decorrente das características da Instituição. De facto, dos 23.133 colaboradores, apenas 1755 são mulheres, o que corresponde a 7,59% do total de efetivos;

O Índice de Enquadramento revelou uma ligeira descida, resultante de entradas na categoria de Guardas;

O Nível Etário Médio apresenta uma ligeira subida tendencial e situa-se nos 38,38 anos de idade;

Os grupos Etários mais representativos estão no intervalo dos 35-39 anos, com 5.189 trabalhadores, seguido do intervalo 30-34, com 4.573 trabalhadores;

A Taxa de Envelhecimento situa-se nos 1,65%, apresentando uma subida face ao antecedente. Este facto é imputável à reduzida passagem de militares à situação de reserva, o que eleva o quantitativo de militares nos escalões etários superiores;

O Nível Médio de Antiguidade (AP) subiu para 19,37 anos. Esta subida aparentemente algo elevada, deve-se em muito, à forma como passamos a contabilizar a antiguidade para generalidade dos militares e para o pessoal da carreira de Guarda Florestal, ou seja, nos termos da lei foram considerados os acréscimos de tempo de serviço;

A Taxa de Reposição, subiu para 160,64%, em virtude da diminuição de saídas face ao número de entradas;

A Taxa de Promoções subiu em relação ao ano anterior;

Quanto à estrutura habilitacional verifica-se uma taxa de habilitação superior, na ordem dos 7,65% e os restantes 92,35% com habilitação até ao 12º ano. De realçar o aumento de 459 elementos com formação superior face ao ano anterior;

A modalidade de horário é, em regra, o regime de horário trabalho na modalidade «Específico», aplicável aos militares. De relevar ainda que ambos os géneros (433 indivíduos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade de «Flexível».

À semelhança do ano 2013, cerca de 2/3 dos trabalhadores encontram-se situados nos 2 escalões remuneratórios 1001-1250€ e 1251-1500€, sendo o último mais representativo com 33,45%.

No que respeita à formação profissional, constata-se que apesar das exíguas dotações orçamentais, foi proporcionado a um universo de 17.148 trabalhadores a formação considerada adequada, representando uma taxa de 74,12 % de entre os efetivos.

O número de horas prestadas em «trabalho suplementar» diminuiu, no ano em análise, traduzindo-se numa redução de 287 horas em comparação com o ano anterior.

A Taxa de Absentismo é de 4,38%, tendo-se verificado uma subida face aos anos anteriores.

A Taxa de Gravidade Disciplinar diminuiu para 26,88% em 2014, tendo esta taxa registado em 2013 o valor 39,74% e em 2012 o valor 41,76%;



Igualmente no âmbito disciplinar realça-se o aumento da Taxa de Celeridade da Ação Disciplinar que registou em 2014 o valor 45,15%, tendo em 2013 registado o valor 31,12% e em 2012 o valor 36,69%.

Após análise aos indicadores expostos neste documento, entende que deve ser visto com alguma preocupação o aumento do efetivo nos escalões etários mais altos, nomeadamente na carreira militar, face ao sentido e alcance da sua missão.

Constitui também uma preocupação o não refrescamento do efetivo militar, o que se verifica de a alguns anos a esta parte e que se traduz num défice superior a 3.000 militares face ao MGPM GNR, estando a categoria de Oficiais deficitária nos postos intermédios. A categoria de Sargentos é a única que se encontra quase totalmente preenchida. No que diz respeito à categoria de Guardas esta revela um acentuado défice face ao MGPM GNR.

Os défices registados nos quadros de pessoal condicionam o desempenho da Missão atribuída à Guarda. No cômputo geral, o Balanço Social da Guarda Nacional Republicana, relativo ao ano de 2014, revela dados estatísticos que continuam a posicionar a Guarda como uma Instituição impar no seio da Administração Pública.



4. OUTROS INDICADORES

Outros Indicadores do Balanço Social					
Indicador	Fórmula de cálculo		2014	2013	2012
Taxa de Feminização	Total de efetivos femininos / Total de recursos humanos	%	7,59	7,32	7,32
Nível etário	Soma das idades / Total de recursos humanos	Anos	38,38	38	37,38
Leque etário	Trabalhador mais idoso / Trabalhador menos idoso	Valor	3,83	3,63	3,83
Índice de envelhecimento	Número de recursos humanos com idade > 55 anos x 100 / Total de recursos humanos	%	1,65%	1,40%	1,35%
Nível Antiguidade (AP)	Soma das antiguidades (AP) / Total de efetivos	Anos	19,37	15,66	15
Índice de rotação	Número de Recursos humanos em 31 de dezembro / Número de recursos em 1 de janeiro + entradas + saídas	Valor	1	1	0,81
Taxa de reposição	Número de admissões x 100 / Número de saídas	%	160,64%	72,69%	82,66%
Taxa de absentismo	Número de dias de faltas x 100 / Número anual de dias trabalháveis ⁶⁰ x Número total de recursos humanos	%	4,38%	3,92%	3,93%
Taxa de trabalho extraordinário	Número anual de horas de trabalho extraordinário x 100 / Total de horas trabalháveis por semana ^{**61} x 47	%	0,02%	0,00%	0,01%
Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida	Valor	10,44	13,13	12,95
Taxa de Habilitação Superior	Número de técnicos superiores x 100 / Total de recursos humanos	%	7,64%	5,84%	5,52%
Índice de Enquadramento	Número de Dirigentes x 100 / Total de recursos humanos	%	14,79%	15,34%	14,69%
Taxa de Promoções	Número de efetivos promovidos x 100 / Total efetivos	%	8,02%	5,61%	24,71%
Taxa de Progressões	Número de efetivos com progressão x 100 / Total de efetivos	%	0,04%	68,85%	2,41%
Taxa de Incidência de acidentes no local de trabalho	Número de acidentes no local de trabalho x 100 / Total de recursos humanos	%	4,24%	3,80%	3,62%
Taxa de incidência de doenças profissionais	Número de casos de doenças profissionais x 100 / Total de recursos humanos	%	0,24%	0,20%	0,16%
Taxa de gravidade disciplinar	Total de penas aplicadas x 100 / Total processos decididos	%	26,88%	39,74%	41,76%
Taxa de celeridade de ação disciplinar	Total de processos decididos x 100 / Total de processos transitados ano anterior + Total de processos instaurados no ano	%	45,15%	31,12%	36,69%

⁶⁰ Retirados os dias de férias

⁶¹ Se no serviço não for relevante a existência de diferentes horários pode ser tomado como referência o horário de 40 horas por semana.



GUARDA NACIONAL

*Mais e melhor segurança
para a prossecução do
Interesse Público*