



BALANÇO SOCIAL 2015

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



VI.A.4. BALANÇO SOCIAL 2015

I. NOTA PRÉVIA

O presente Balanço Social, relativo ao ano de 2015, 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 2015 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 2013, de 2014 e de 2015. 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.

II. NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social da Guarda Nacional Republicana (GNR) relativo ao ano de 2015 foi elaborado de acordo com Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, com observância das determinações, bem como das atualizações da página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP). Este instrumento, apresenta o lado humano da Guarda.

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, define no seu artigo 8.º o ciclo de gestão, no qual se prevê, entre outros, a elaboração do Relatório de Atividades, nele integrando o Balanço Social do serviço, decorrendo daqui, acrescida relevância. O Balanço Social tem um papel a desempenhar, tanto mais relevante quanto maior for a riqueza dos dados que fornece e, apesar de ter um carácter predominantemente retrospectivo, procede à análise dos dados do passado recente, no sentido de criticamente se avaliar o presente, tendo em vista as opções para o futuro. De facto, este instrumento apresenta um conjunto de dados que permitem uma leitura do tecido dos recursos humanos que integram a GNR, sendo assim, mais um meio de avaliação transversal da organização.



A análise e avaliação deste instrumento de gestão permitem uma reflexão sobre a estratégia a adotar na gestão dos recursos humanos da Guarda e na sua adaptação às realidades que se avizinham.

Esta perspetiva torna-se ainda mais pertinente numa altura em que se aproxima uma reorganização das Forças de Segurança, devendo esta mudança ser operada reconhecendo a realidade do seu capital humano, de forma a melhorar a eficiência e a eficácia, face às suas competências, dos padrões da qualidade da prestação do serviço ao cidadão, bem como o reforço dos laços de proximidade com a sociedade em geral.

O Balanço Social constitui ainda, um meio para conhecer, caracterizar e acompanhar a evolução dos respetivos recursos humanos, possibilitando uma atuação preventiva, proactiva e esclarecida aos decisores na gestão da Administração Pública (AP). Este facto adquire uma relevância crescente num contexto de reforma da AP, em curso, de contenção orçamental com fortes restrições à admissão de novos efetivos.

A matriz do Balanço Social está concretizada nos quadros e informações gráficas sucintas com dados estatísticos basilares relativos aos recursos humanos, acompanhados da respetiva análise descritiva, que pretende ir mais longe através das leituras qualitativas que se apresentam. Numa perspetiva abrangente, é possível afirmar que o conhecimento detido, a experiência acumulada, as competências adquiridas, a aquisição de novos talentos, são componentes do capital humano e como tal, elementos potenciadores das sinergias que permitem alcançar os desideratos organizacionais.

O atual Relatório de Balanço Social refere-se ao ano de 2015, e tem como referencial de análise o universo de trabalhadores da GNR em exercício de funções a 31 de dezembro, confrontando-o, em diversos aspetos, com exercícios dos anos anteriores. Tem como premissa permitir e incentivar a partilha de informação na organização e sistematizar indicadores sociais e de gestão.

Os dados apresentados foram obtidos através das plataformas eletrónicas Sistema Integrado de Gestão de Recursos Internos (SIGRI), Sistema Integrado de Gestão de Pessoal da GNR (SIGPES), Sistema Integrado de Gestão de Vencimentos (SIGVC) e Sistema Integrado de Gestão da Formação (SIGFORM), e das informações disponibilizadas pelos Órgãos Superiores de Comando e Direção e pelas Secções de Recursos Humanos das Unidades desta Guarda.

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 57/11, 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.

“Pela Lei e Pela Grei” são, nos tempos que correm, tarefas crescentemente difíceis. É por isso, essencial que, neste ambiente fortemente restritivo, a Guarda mantenha a capacidade para cumprir, em segurança e com eficácia e eficiência, as missões atribuídas, regenerar meios e garantir as adequadas qualificações dos seus militares e civis.

Para tal, são determinantes uma execução criteriosa e uma eficiente gestão dos recursos humanos e financeiros, de forma a honrar a nossa cultura de serviço, as atitudes, os valores e os princípios, que nos dignificam, nos orgulham e nos trazem o reconhecimento dos portugueses.



I.A - ANÁLISE QUALITATIVA E INTERPRETATIVA

De forma a permitir uma análise comparativa, elencaram-se os dados estatísticos referentes aos anos de 2013, de 2014 e de 2015. Para alguns dos indicadores apresentados, utilizaram-se quadros e 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 presente relatório. Em anexo apresenta-se o formulário DGAEP “Balanço Social 2015”.

1. 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 (EMGNR), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 297/2009 de 14 de outubro. Conforme se dispõe nos artigos 19.º da LOGNR e 5.º do referido diploma, os militares da GNR estão sujeitos à condição militar, nos termos da Lei de Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar (LBGECM).

Da condição militar do pessoal da GNR decorrem as restrições ao exercício de certos direitos, liberdades e garantias, que vigoram igualmente para os militares das 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 de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

A Guarda dispunha em 31 de dezembro de 2015, de 23.418 trabalhadores em exercício de funções, dos quais 22.213 dizem respeito ao efetivo militar e 742 ao efetivo civil.

De igual forma estão contabilizados 463 militares a frequentar o Curso de Formação de Guardas (CFG) em regime de Nomeação Transitória por Tempo Determinado.

Em regime de prestação de serviços na modalidade de contrato de avença encontram-se 59 elementos, que para efeitos de contabilização do número de pessoas em exercício de funções na Guarda, não são tidos para os efeitos.

Analisando os dados supra referidos, verifica-se que em 2015, e mantendo a tendência de 2014, a Guarda sofreu um aumento, ainda que ligeiro, do seu efetivo, fruto, em particular, da redução substancial de passagens à situação de reserva, em número bastante inferior ao de novas entradas no quadro.

As mudanças operadas, a partir de 2013, nos critérios de deferimento dos requerimentos de passagem à situação de reserva, contribuíram para tal cenário.

Pese embora a tendência ligeira de subida verificada em 2014, mantida em 2015, prevendo a sua manutenção nos próximos anos, não são ainda suficientes para alcançar o efetivo militar já atingido, em anos anteriores.

5.1.EVOLUÇÃO DE EFETIVOS

No período compreendido entre 2010 e 2013 assistimos a uma diminuição sistemática do número total de efetivos, e em 2014 ocorreu uma inversão do decréscimo observado no triénio em referência. O ano de 2015 acompanha a tendência de acréscimo do número total de efetivos do exercício anterior. Nesta análise temporal constata-se uma descida de cerca de 3,20%, tendo como principal contributo a saída de efetivos por motivo de reserva. Assim, nos últimos 5 anos ocorreu uma diminuição de 774 efetivos.

A ilustrar estas afirmações apresenta-se de seguida o **Gráfico 1**:

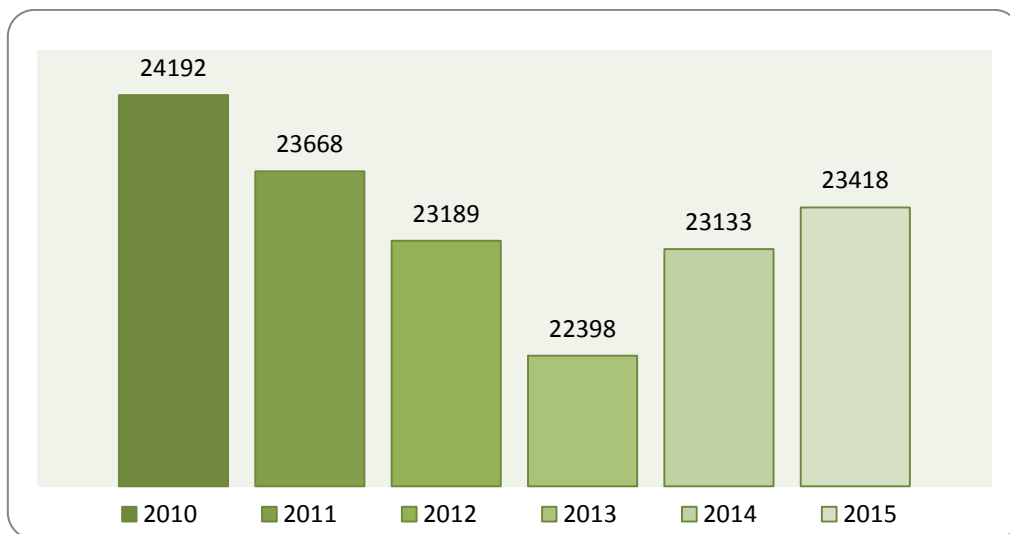


Gráfico 1 – Efetivo em exercício de funções no quinquénio 2010/2015

O **Quadro 1** elucida-nos sobre a taxa de variação anual do número de efetivos, que no triénio 2010-2013 decresceu 7,60%, em média anual, tendo, no entanto, havido um acréscimo de 4,51% do número de efetivos, em 2014 e 2015, o que traduz uma inversão do decréscimo observado no anterior exercício em referência resultante de uma política ativa de gestão de recursos humanos, materializada, designadamente, no esforço realizado em procedimentos concursais de ingresso, no sentido de colmatar os movimentos de saída de recursos humanos verificados.

Resulta, assim, uma taxa de variação anual média negativa de 0,67%.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
N.º de efetivos	24192	23668	23189	22398	23133	23418
Taxa de variação anual		-2,17%	-2,02%	-3,41%	3,28%	1,23%

Quadro 1 – Evolução dos efetivos/Taxa de variação anual

O número de trabalhadores em exercício de funções na GNR registou um acréscimo de 285 trabalhadores, cerca de 1,23% do efetivo global, em relação ao ano de 2014.

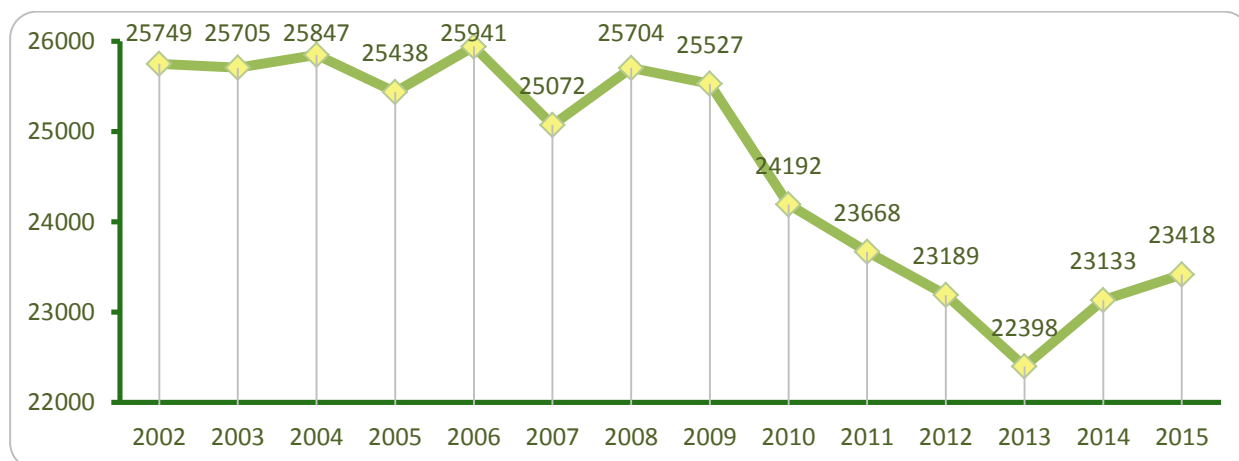


Gráfico 2 – Evolução dos efetivos – (2002-2015)

Conforme ilustra o **Gráfico 2**, entre 2002 e 2009 verificou-se um período de relativa estabilidade, em que se verificou um número acima dos 25.000 efetivos. A partir de 2009, assistimos a uma descida gradual do número de efetivos, que culminou em 2013 com o número de efetivos mais baixo desde 2002, cerca de 22.398. A partir de 2013 constata-se uma subida gradual do número de efetivos, atingindo em 2015 o valor de 23.418.

A relação entre os polos máximos do horizonte temporal, verificada entre 2006 e 2015, é de menos 2.523 efetivos.

5.2.– EFETIVOS SEGUNDO O VÍNCULO JURÍDICO

Dos 23.418 trabalhadores em funções na Guarda a 31 de dezembro de 2015, verifica-se que cerca de 96,20% (22.527 trabalhadores) encontram-se em regime de nomeação definitiva.

Em regime de nomeação transitória por tempo determinado encontram-se 1,98%, 463 militares a frequentar o CFG 2015/2016.

Em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado encontram-se 1,83% (428 trabalhadores).

Em regime de prestação de serviços na modalidade de contrato de avença encontram-se 59 colaboradores, que se dividem em grupo/cargo/carreira: médica, técnico superior e técnico diagnóstico e terapêutica.

O número de trabalhadores em exercício de funções na GNR registou um acréscimo de 285 trabalhadores, cerca de 1,23% do efetivo global, em relação ao ano de 2014.

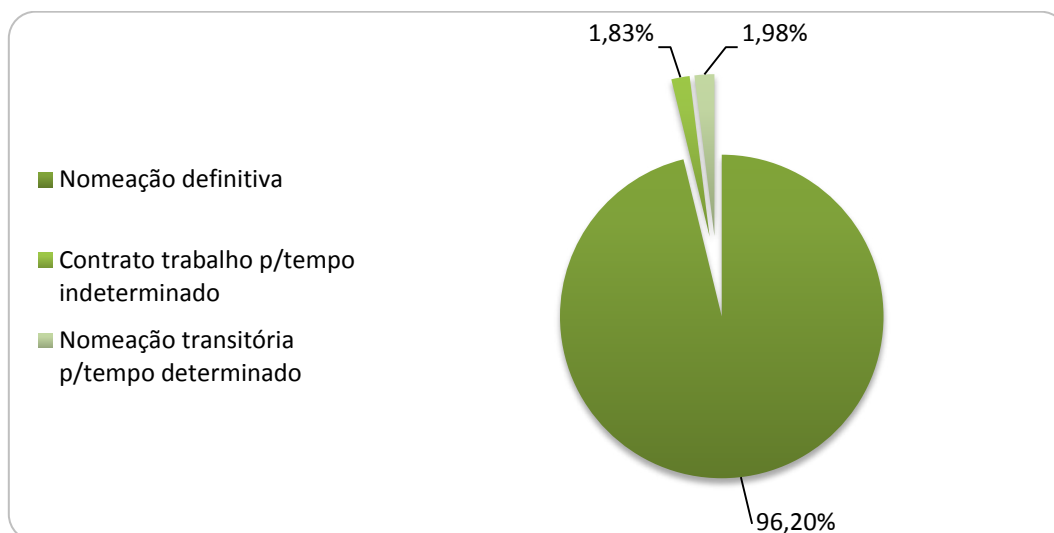


Gráfico 3 – Percentagem de trabalhadores segundo a relação jurídica de emprego

Em relação à distribuição de efetivos por grupos profissionais, analisando o **Quadro 2** em função da sua expressão numérica e percentual constata-se que, fruto da sua natureza, a Guarda é uma Instituição maioritariamente constituída por militares, representando estes, em 31 de dezembro de 2015, 96,83% (22.676 militares), sendo a categoria de Guardas a mais representativa, com 82,21% (19.253) 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 1,34% (314 trabalhadores), seguida dos «assistentes operacionais» com 1,30% (304 trabalhadores).



/Grupo/Cargo/Carreira Modalidades de vinculação	Nomeação definitiva		Contrato trabalho p/tempo indeterminado		Nomeação transitória p/tempo determinado		Total p/ género		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	T	%
Assistente Operacional			10	294			10	294	304	1,30%
Assistente Técnico			10	62			10	62	72	0,31%
Docente			1	9			1	9	10	0,04%
Enfermeiro				1				1	1	0,004%
Forças Armadas - Oficiais	26						26		26	0,11%
Informatica			3	2			3	2	5	0,02%
Médico			6	6			6	6	12	0,05%
Militares - Oficiais	728	61					728	61	789	3,37%
Militares - Sargentos	2479	129					2479	129	2608	11,14%
Militares - Guardas	17639	1151			407	56	18046	1207	19253	82,21%
Outro Pessoal de Segurança	308	6					308	6	314	1,34%
Técnico de Diagnóstico e Terapêutica				6				6	6	0,03%
Técnico Superior			3	15			3	15	18	0,08%
Total p/vínculo e género	21180	1347	33	395	407	56	21620	1798	23418	100,00%
	22527		428		463		23418			
	96,20%		1,83%		1,98%		100,00%			

Quadro 2 – Efetivos segundo a modalidade de vinculação e género

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 2015, de cerca de 0,17%, em comparação com o exercício anterior.

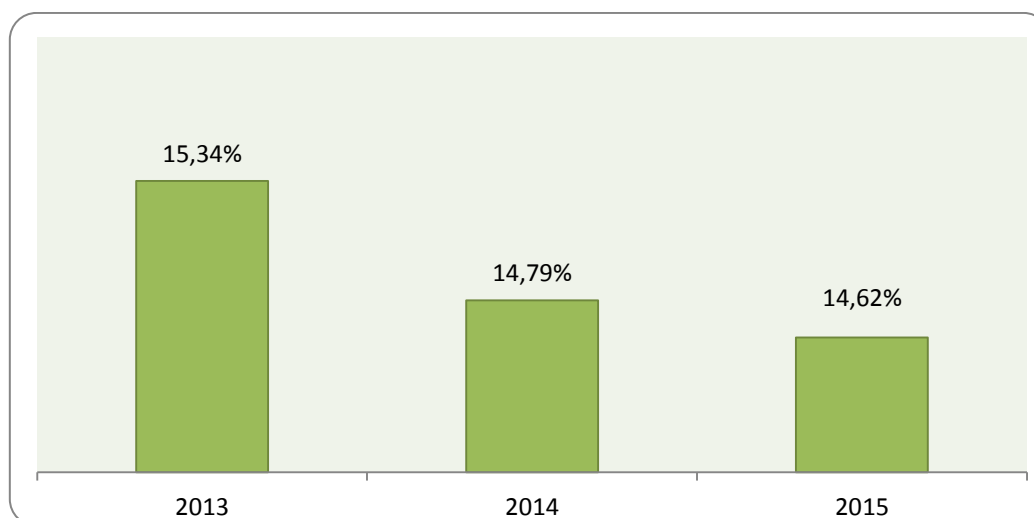


Gráfico 4 – Taxa de enquadramento

Embora o número de oficiais e sargentos se tenha mantido quase inalterável, a diminuição da taxa é explicada sobretudo pelo aumento de 285 efetivos ao efetivo global. A ocupação dos cargos dirigentes corresponde a uma taxa de enquadramento de 14,62%.

	Masculino	Feminino	Total
Forças Armadas - Oficiais	26		26
Militares - Oficiais	728	61	789
Militares - Sargentos	2479	129	2608
Total	3233	190	3423

Quadro 3 – Pessoal dirigente (oficiais e sargentos)

A Taxa de feminização dirigente subiu em relação ao ano anterior e cifra-se nos 0,81%.

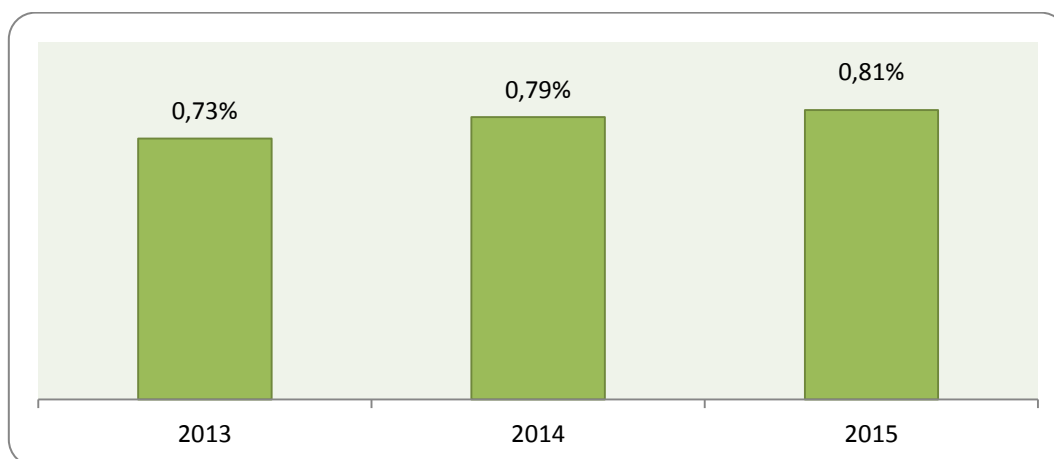


Gráfico 5 – Taxa de feminização dirigente

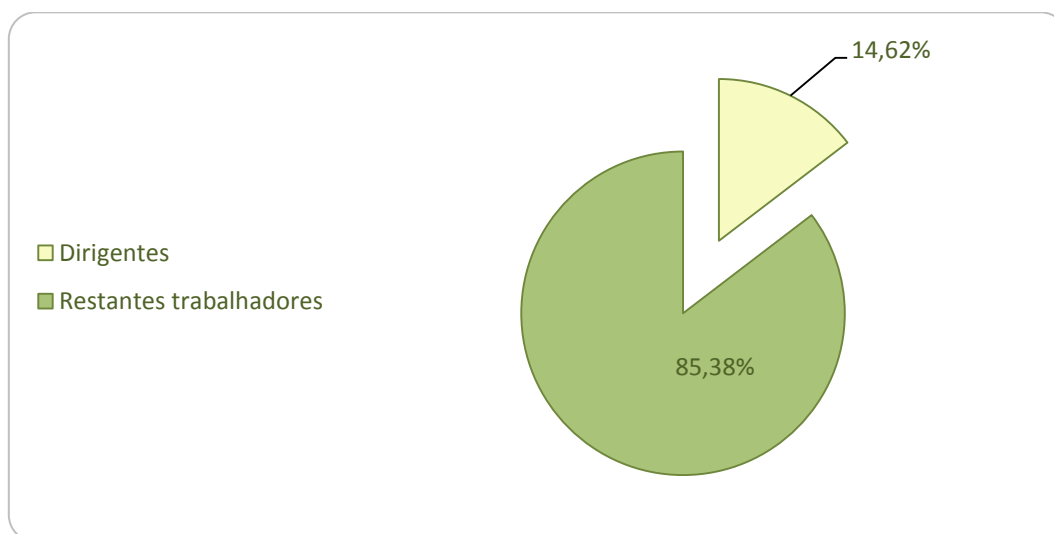


Gráfico 6 – Percentagem de dirigentes por efetivos



O rácio de efetivos por dirigente é de 5,84, ou seja, cada efetivo com funções diretivas chefia em média 6 trabalhadores.

5.3.– EFETIVOS SEGUNDO OS GRUPOS PROFISSIONAIS

Detalhando a análise do número de efetivos civis por grupo profissional, assistimos a um decréscimo do número de efetivos nos grupos «assistente operacional», «assistente técnico», «docente», «médico», «outro pessoal de segurança» e «técnico superior». Verifica-se a tendência de redução, dos últimos anos, do número de pessoal civil em exercício de funções na GNR, registando-se um decréscimo de 42 trabalhadores, cerca de 5,36% do efetivo do pessoal civil, em relação ao ano de 2014.

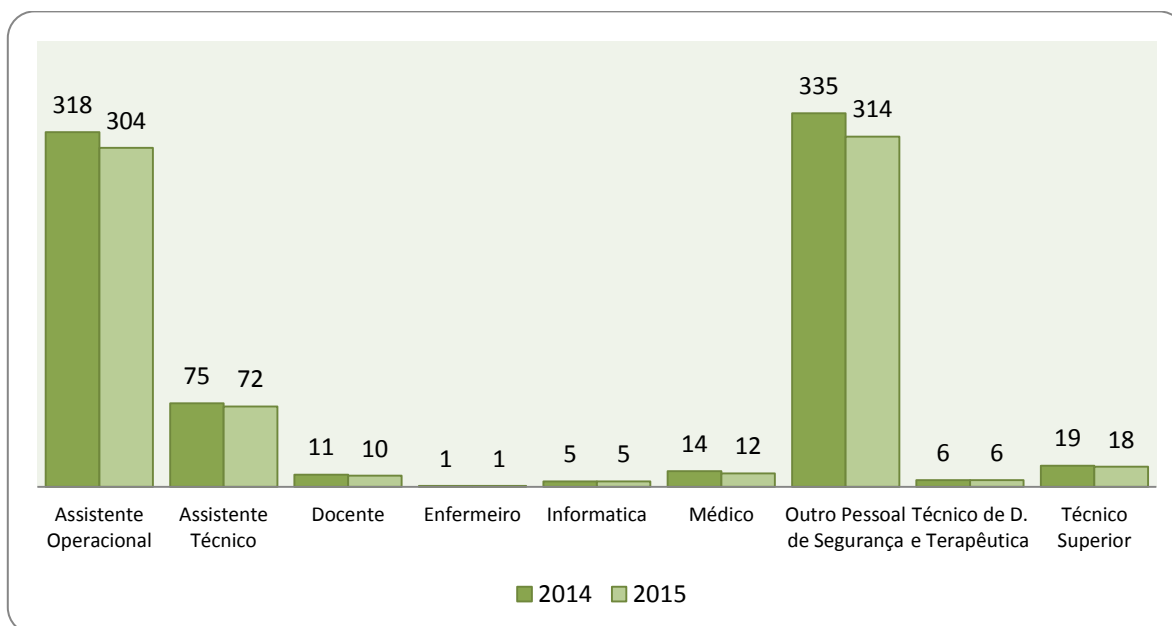


Gráfico 7 – Evolução dos efetivos civis por grupo profissional

O **Gráfico 7** mostra-nos ainda que existem sobretudo três grandes grupos profissionais: «outro pessoal de segurança», «assistente operacional» e «assistente técnico», que agrupam no seu conjunto 92,99% dos efetivos civis. Destes três o maior é o grupo de «outro pessoal de segurança», que conta com 42,32% do total de efetivos, seguindo-se o «assistente operacional», com 40,97%.

Pormenorizando a análise do número de efetivos militares por grupo profissional, assistimos a um acréscimo do número de militares nos grupos «oficiais» e «guardas», que no seu todo refletem o ganho de 349 efetivos militares em relação ao ano anterior. No grupo profissional «sargentos» verifica-se o decréscimo de 22 militares. O grupo profissional «forças armadas-oficiais» mantém o mesmo número de efetivos. Consta-se um saldo positivo de 327 efetivos militares

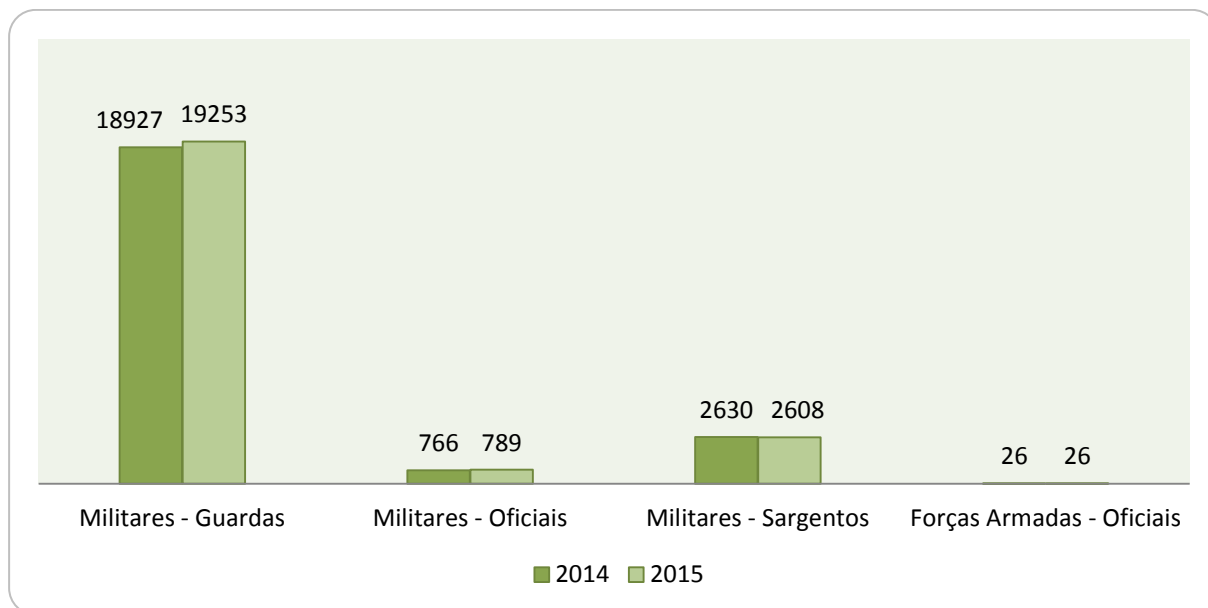


Gráfico 8 – Evolução dos efetivos militares por grupo profissional

O **Gráfico 8** mostra-nos ainda que existem sobretudo dois grandes grupos profissionais: «militares guardas» e «militares sargentos», que agrupam no seu conjunto 96,41% dos efetivos militares. Destes três o maior é o grupo de «militares guardas», que conta com 84,90% do total de efetivos, seguindo-se o «militares sargentos», com 11,50%.

Assim, conclui-se em relação às entradas e saídas ocorridas em 2015 que existiu um acréscimo de 327 efetivos militares e o decréscimo de 42 efetivos civis que resulta num saldo positivo de 285 efetivos.

5.4. EFETIVOS SEGUNDO A UNIDADE ORGÂNICA

Os 23.418 efetivos em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2015, encontravam-se distribuídos pela estrutura geral da Guarda, como de seguida se apresenta:



	Efetivo militar	Efetivo civil	Total
CMD Guarda	306	20	326
CARI	820	44	864
CO	325	3	328
CDF	29		29
CTer Aveiro	1113	24	1137
CTer Beja	706	17	723
CTer Braga	966	37	1003
CTer Bragança	619	28	647
CTer Branco	697	40	737
CTer Coimbra	820	67	887
CTer Évora	779	20	799
CTer Faro	1258	16	1274
CTer Guarda	638	40	678
CTer Leiria	783	33	816
CTer Lisboa	1157	27	1184
CTer Portalegre	638	20	658
CTer Porto	1423	35	1458
CTer Santarém	952	28	980
CTer Setúbal	1217	29	1246
CTer Vcastelo	618	30	648
CTer V Real	674	65	739
CTer Viseu	793	62	855
CTer Açores	243	7	250
CTer Madeira	193	3	196
UNT	107		107
UCC	1003	15	1018
UAF	338	4	342
USHE	1154	7	1161
UI	1395	2	1397
EG	912	19	931
Total	22676	742	23418

Quadro 4 – Efetivo segundo a unidade orgânica

Verifica-se que o Comando Territorial do Porto é a Unidade com maior efetivo militar, 1.423 militares e o Comando Territorial de Coimbra apresenta o maior efetivo civil, 67 civis.

5.5.– EFETIVOS POR GÉNERO

O universo respeitante ao efetivo feminino (1.798) tem vindo a aumentar, nos últimos anos, mas ainda assim, os servidores do sexo masculino (21.620) continuam a ser a grande maioria, de todo o efetivo militar e civil.

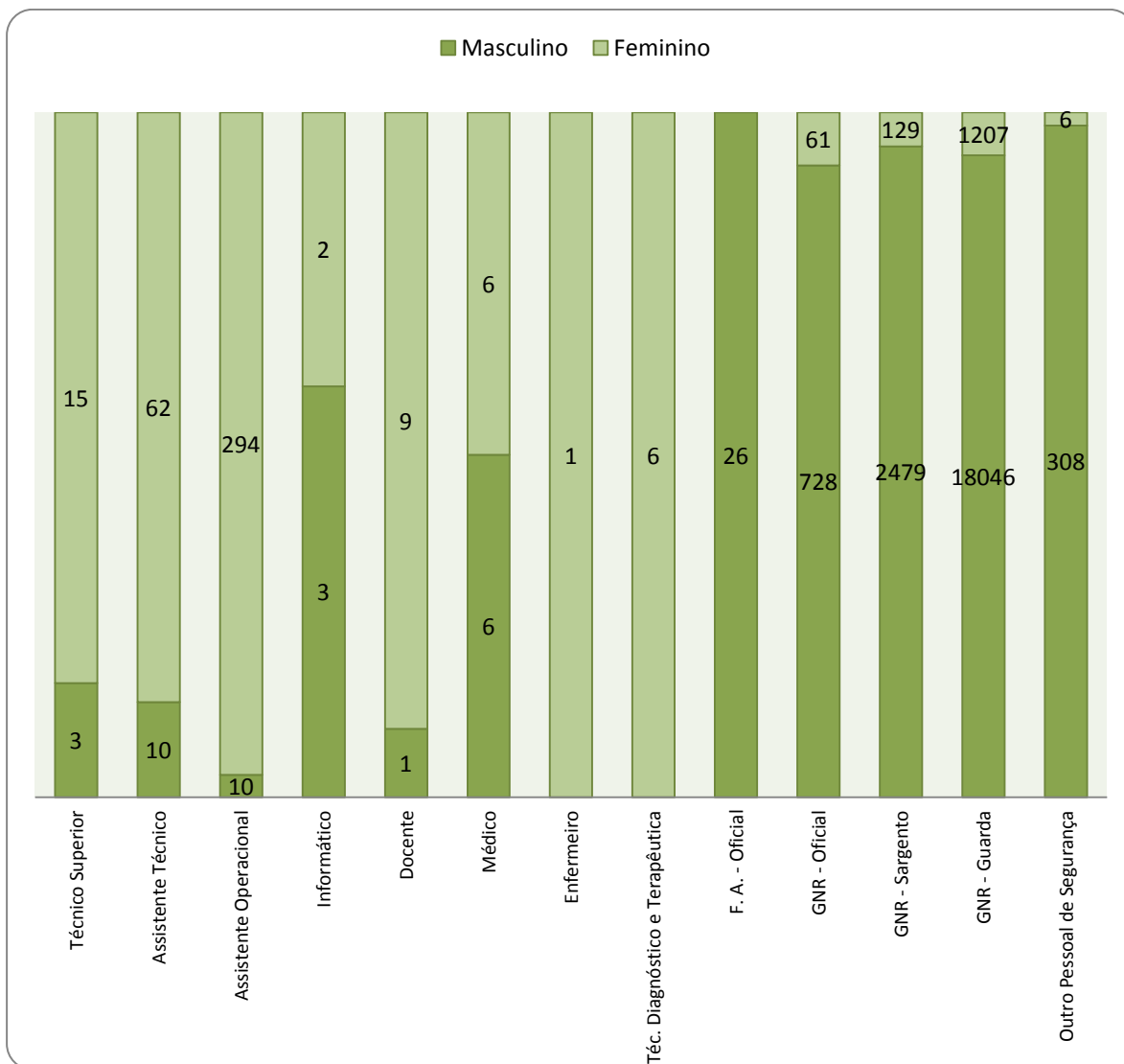


Gráfico 9 – Trabalhadores p/ carreira e género

Da análise dos dados por distribuição de efetivos e por género, continua a verificar-se uma predominância do sexo masculino no universo dos efetivos sendo especialmente notória nos grupos correspondentes ao efetivo militar, excetuando-se os grupos profissionais de «técnico superior», «assistente técnico», «assistente operacional», «docente», «médico», «enfermeiro» e «técnico de diagnóstico e terapêutica», embora com pouca expressividade, contrariam assim a tendência global.

A representatividade por género, em 2015, situou-se em valores muito equivalentes aos registados em 2014, com a diferença de apenas 0,09%. O grupo masculino teve uma descida de 0,09% face ao período homólogo do ano anterior, mas continua a ser predominante, com 92,32% do total de efetivos. Consequentemente, o grupo feminino evidencia um aumento de 0,09% face a 2014.

A relação homem/mulher, em 2015, situou-se em 12,02, significando que a proporção verificada neste ano foi de cerca de 12 efetivos do sexo masculino por cada efetivo feminino. Ainda assim neste ano verificou-se uma ligeira descida nesta relação, de 0,16, comparativamente com o ano anterior.

Esta realidade traduz-se numa Taxa de feminização de 7,68%. Este facto explica-se, principalmente, pelo recrutamento externo com destino ao Curso de Formação de Guardas (CFG), onde o género feminino veio a ocupar 56 vagas das 463 disponíveis.

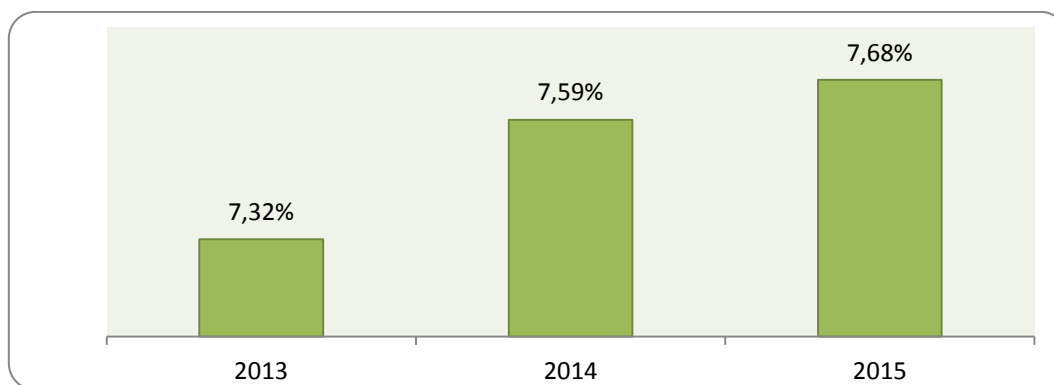


Gráfico 10 – Taxa de feminização

A taxa de feminização registou um ligeiro incremento face aos anos em análise, situando-se nos 7,68%.

5.6.EFETIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO

O escalão etário mais representativo situou-se em 2015, no intervalo dos 35-39 anos, com 5.180 trabalhadores, representando 22,12% do efetivo global, seguido do intervalo 30-34 com 4.326 trabalhadores, representando 18,47% do efetivo global.

	Homens	Mulheres	Total
< 20 anos	24	2	26
20-24	642	99	741
25-29	2618	321	2939
30-34	3841	485	4326
35-39	4844	336	5180
40-44	3576	201	3777
45-49	3047	60	3107
50-54	2823	91	2914
55-59	186	100	286
60-64	18	87	105
65-69	1	16	17
Total	21620	1798	23418

Quadro 5 – Efetivos por escalão etário segundo o género

Comparativamente com 2014 verificou-se um aumento de 2,05% de efetivos nos escalões 40 a 59 anos, contudo, os escalões 25 a 39 anos perderam expressão face ao ano 2014, em cerca de 2,27%.

É igualmente na faixa etária dos 30 a 34 e 35 a 39 anos que se concentra a grande maioria dos efetivos femininos, com cerca de 45,66% do total de mulheres. Já no que respeita aos efetivos do sexo masculino, a maior concentração ocorre no escalão dos 35 aos 39 anos, com 22,41% do total de efetivos masculinos.

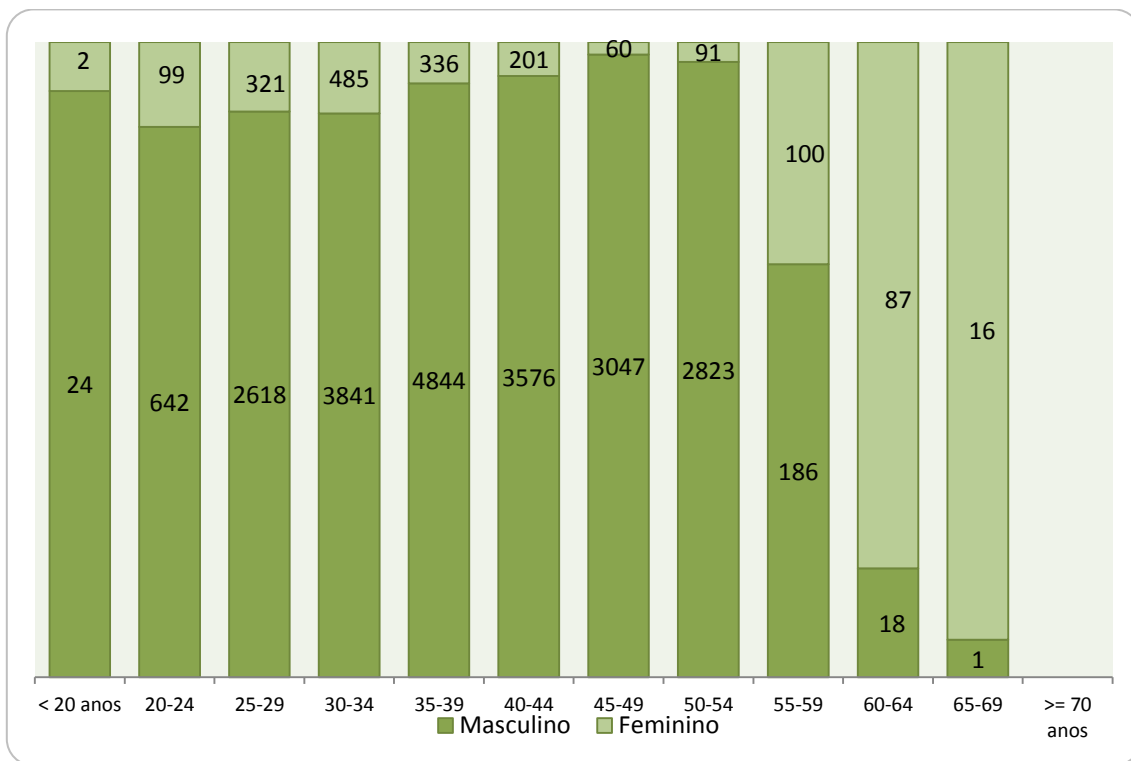


Gráfico 11 – Trabalhadores por escalão etário e género

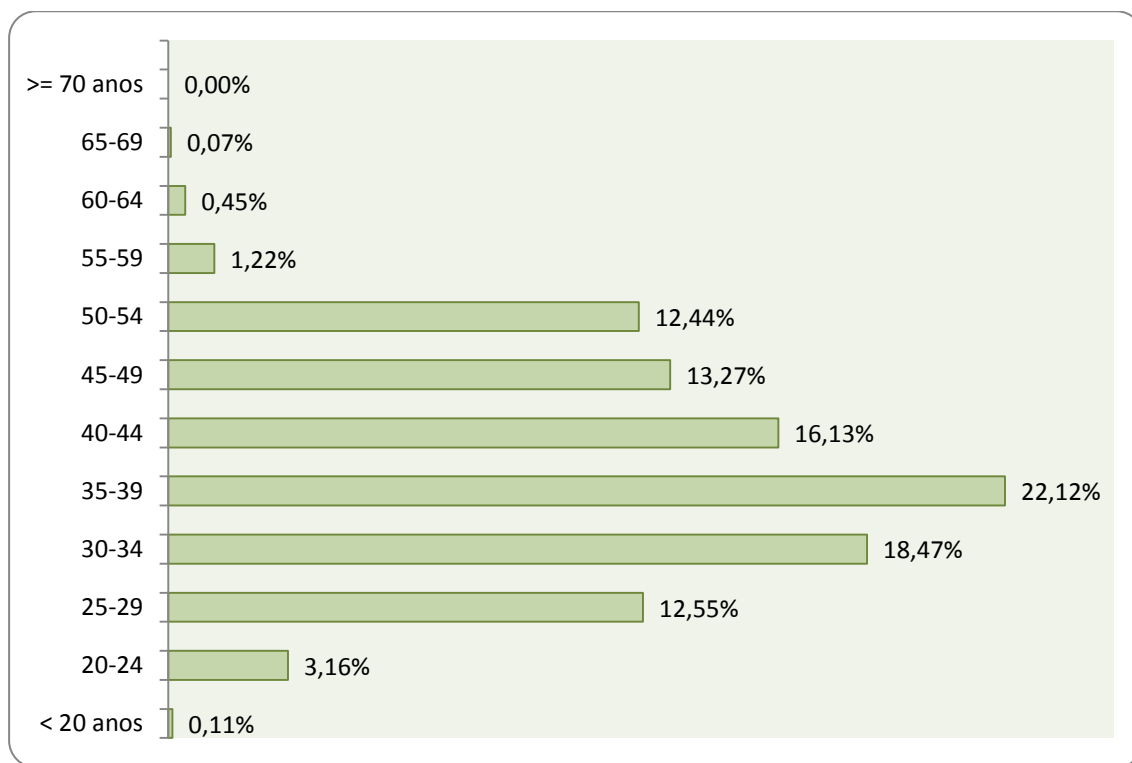


Gráfico 12 – Distribuição percentual do efetivo por escalão etário



O nível etário, no ano em análise, é de 38,70 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 GNR, de militares provenientes do CFG e do Curso de Formação de Oficiais (CFO), ajudou a mitigar a propensão de subida deste nível.

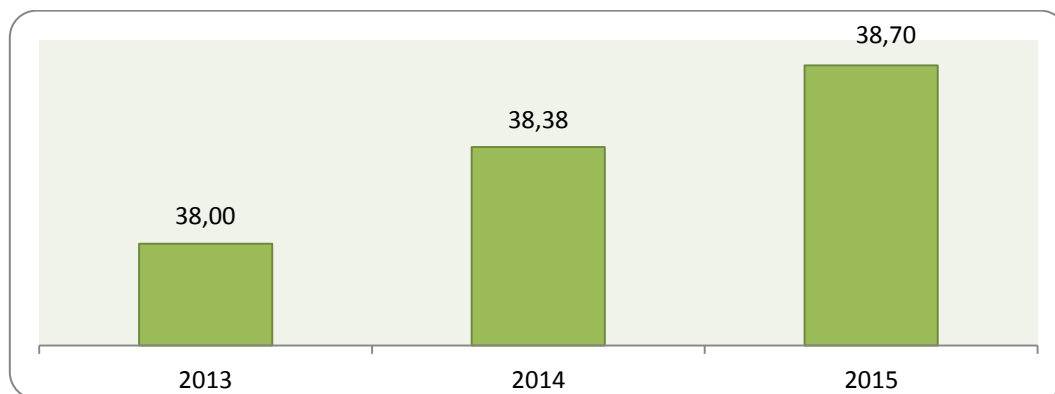


Gráfico 13 – Nível etário

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), mantem-se os valores em relação ao ano de 2014.

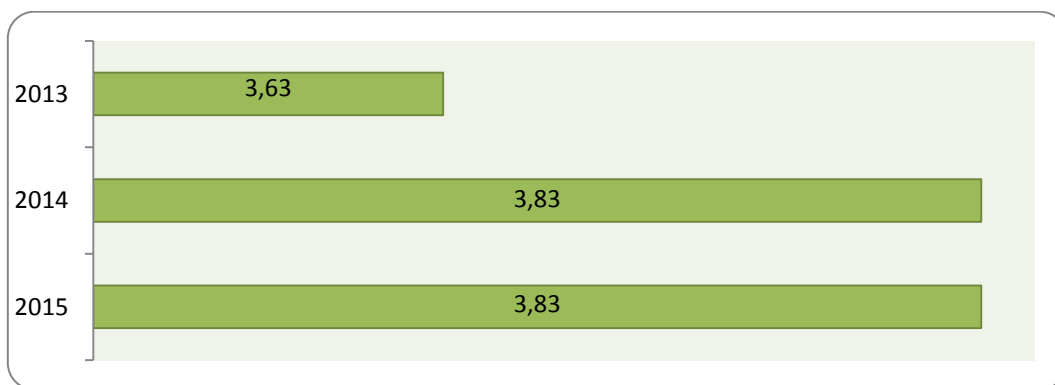


Gráfico 14 – Leque etário

A Taxa de envelhecimento, que tem como referência os trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos x 100, sobre o total de trabalhadores ao serviço, situou-se nos 1,74%. Esta Taxa revela uma tendência de subida, facto imputado às passagens à situação de reserva/aposentação também terem sofrido uma diminuição.

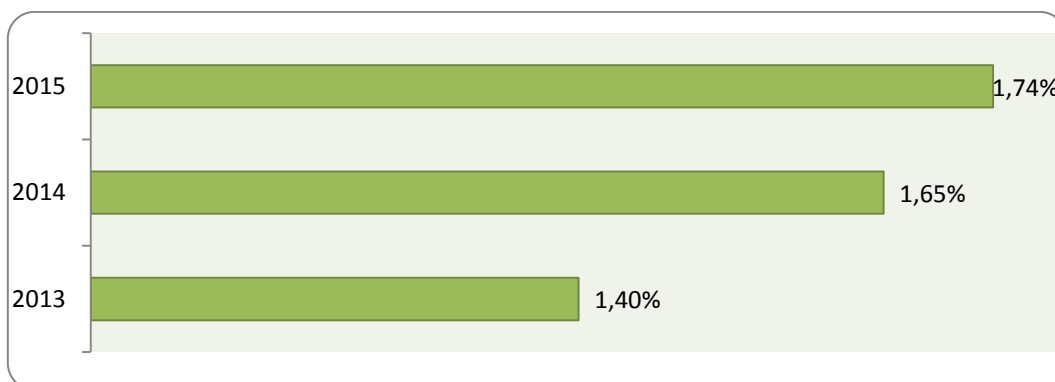


Gráfico 15 – Taxa de envelhecimento

A confirmação do observado através de outros indicadores, sobre a tendência do envelhecimento do efetivo é confirmada através do **Gráfico 15**.

Em 2015, a Taxa de envelhecimento situou-se nos 1,74%, menos 0,09% que o ano anterior. A saída de efetivos por motivo de reserva/reforma/aposentação, o que conduz naturalmente à saída de efetivos dos escalões etários superiores foi reduzida, logo o índice de envelhecimento continuou a crescer. Em 2015 esta taxa mantém a tendência de subida.

A Taxa de emprego jovem desceu em relação ao ano anterior e cifra-se nos 15,83%.

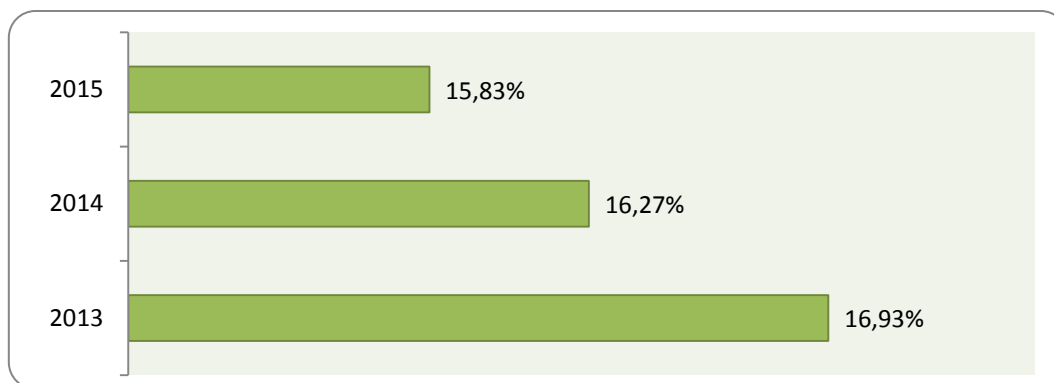


Gráfico 16 – Taxa de emprego jovem

	< 20 anos	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Média
Técnico Superior					1	1	4	5	5	1	1	47,83
Assistente técnico					5	7	9	23	12	15	1	47,83
Assistente operacional				1	7	24	39	61	85	72	15	49,88
Informático				1			1	1	1	1		45,00
Docente						7			2	1		42,00
Médico							1	1	5	5		52,83
Enfermeiro								1				47,00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica							3	2		1		46,17
F. A. - Oficial					1	1	5	11	8			47,00
GNR - Oficial		31	198	174	126	46	91	107	16			32,04
GNR - Sargento			39	340	618	738	404	460	9			37,11
GNR - Guarda	26	710	2702	3809	4403	2910	2526	2136	31			33,20
Outro Pessoal de Segurança				1	19	43	24	105	113	9		46,65

Quadro 6 – Efetivos por escalão etário segundo o grupo profissional

Numa decomposição dos níveis etários pelos grupos profissionais, podemos concluir que apenas o grupo “GNR - guarda” conta com efetivos abaixo dos 20 anos de idade.



Gráfico 17 – Média etária por grupo profissional

O grupo profissional com a idade média mais elevada é o de «médico» com 57,83 anos.

O grupo profissional com idade média mais baixa é o «GNR – oficial» e “GNR – guarda» com a idade média de 36,68 anos e 37,80 anos, respetivamente.

5.7.EFETIVOS POR ANTIGUIDADE

	N.º de Funcionários
Até 5 anos	1398
5-9 Anos	2502
10-14 Anos	3655
15-19 Anos	4341
20-24 Anos	3451
25-29 Anos	2970
30-34 Anos	2790
35-39 Anos	2157
40 ou mais anos	154

Quadro 7 – Antiguidade

O escalão com 15-19 anos de antiguidade continua a ser o que agrupa maior número de trabalhadores, com cerca de 18,54% do total de efetivos, seguido pelos trabalhadores cuja antiguidade se encontra no escalão dos 10 aos 14 anos, com cerca de 15,61%.

O **Quadro 7** evidencia, conjuntamente com os restantes indicadores, a existência de 2.311 trabalhadores (9,87%) que se encontram nos escalões 35-39 anos e 40 ou mais anos que evidenciam uma tendência de saída de efetivos, num curto espaço de tempo, para a reserva, reforma e aposentação.

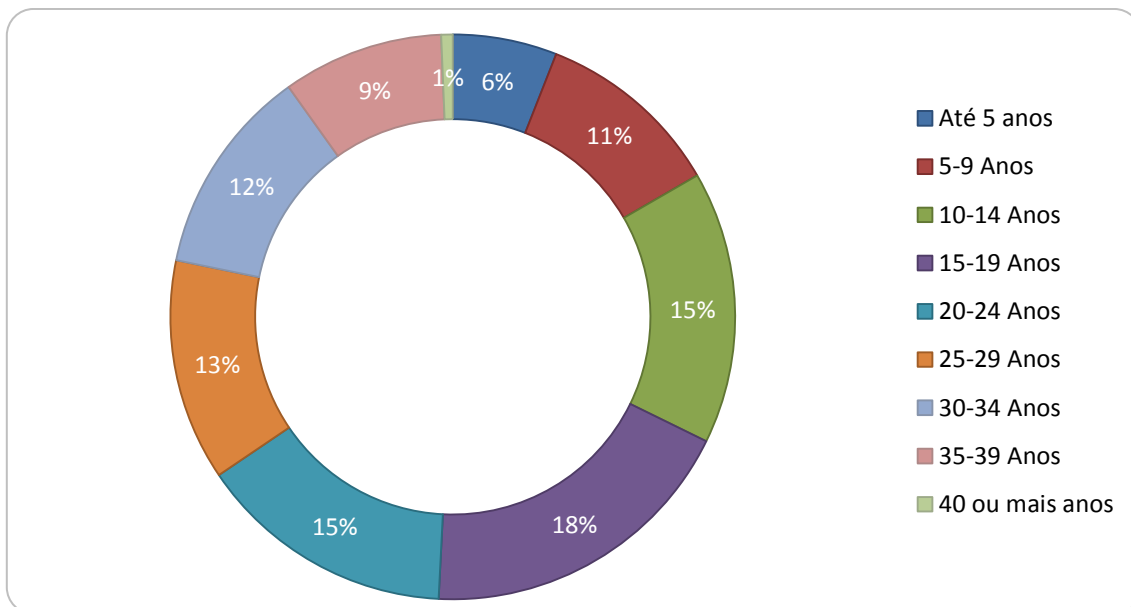


Gráfico 18 – Distribuição dos efetivos em função da antiguidade

Em conclusão do que atrás foi enunciado, o **Gráfico 18** mostra-nos a densidade de efetivos escalonados por intervalos de idades e expressos em valores percentuais.

Verifica-se que 5,97% dos trabalhadores apresentam registos de entrada na função pública há menos de 5 anos. Estas percentagens vão subindo gradualmente à medida que vamos aumentando o número de anos de antiguidade até aos 15-19 anos, a partir do qual, começa a descer gradualmente.

Podemos igualmente concluir que 50,80% dos trabalhadores detêm menos de 20 anos de prestação de serviço público. Complementando o que já foi referido anteriormente, 9,87% dos trabalhadores 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 e aposentação.

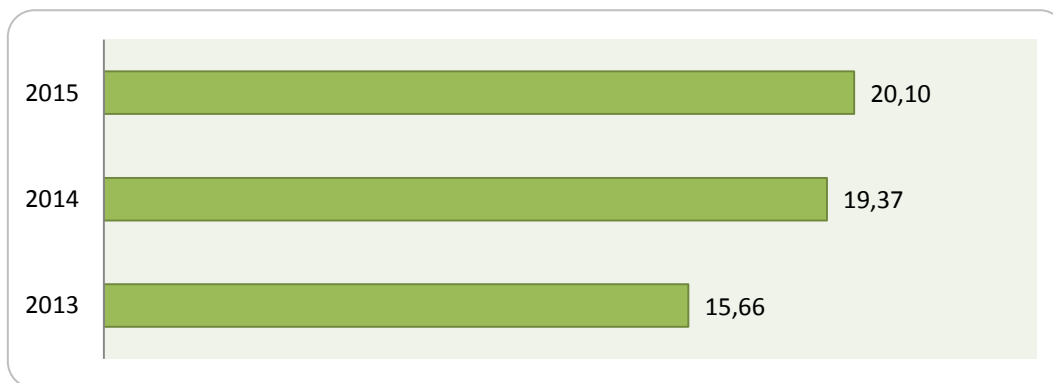


Gráfico 19 – Nível médio de antiguidade na administração pública

O nível médio de antiguidade na administração pública, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 20,10 anos representando um acréscimo de 0,73 anos em relação a 2014. À semelhança do ano



anterior também 2015 revelou, um incremento face aos anos antecedentes. A explicação para este facto prende-se com os critérios de passagem à situação de reserva/reforma/aposentação, agora aplicados à generalidade dos militares e pessoal da carreira de guarda-florestal.

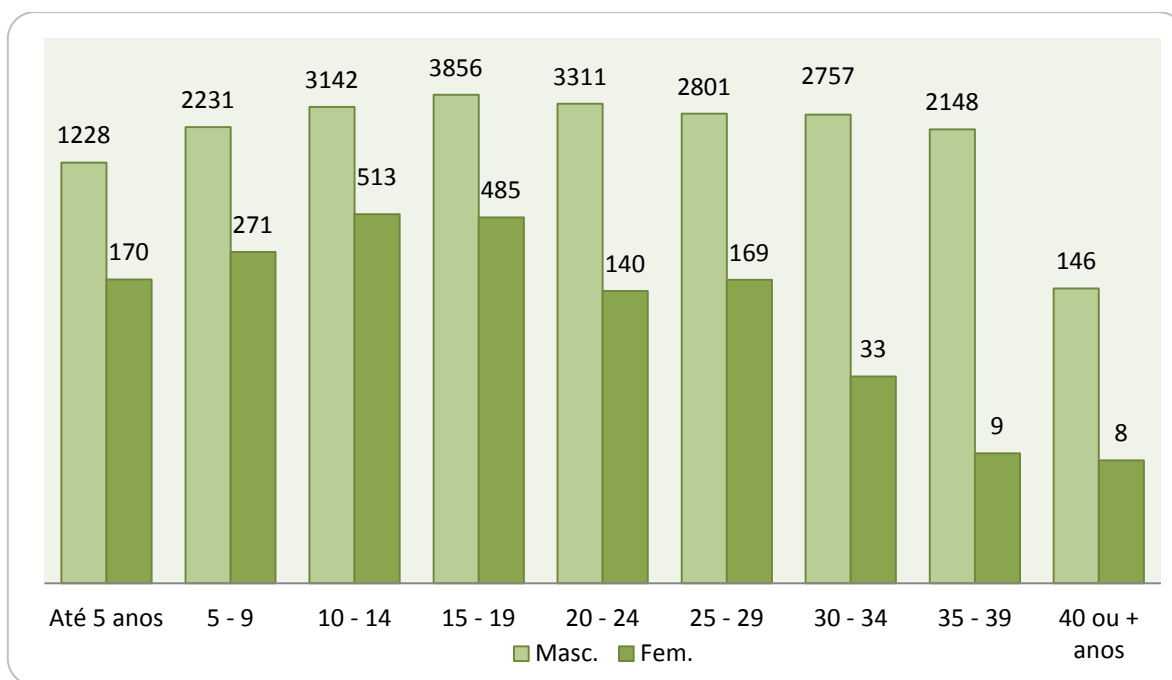


Gráfico 20 – Efetivo segundo antiguidade e género

Fazendo uma análise por género, verifica-se que é no escalão dos 10 aos 14 anos que se situa o maior número de trabalhadores do sexo feminino. Quanto aos trabalhadores do sexo masculino, o escalão 15-19 anos é o mais representativo.

5.8.EFETIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE

Ao longo dos últimos anos, tem-se vindo a assistir a uma diminuição de trabalhadores com habilitações mínimas e a um aumento de trabalhadores com níveis habilitacionais superiores.

O 12.º ano ou equivalente é o nível de escolaridade mais representativo, correspondendo a 9.679 trabalhadores, representando cerca de 41,33% do total dos trabalhadores, registando um ligeiro crescimento face a 2014 (1,34%).

A seguir, surge como habilitação mais representativa, o 9.º ano de escolaridade, que é detida por 7.527 trabalhadores, representando cerca de 32,14% do total dos trabalhadores. Este nível de escolaridade tem vindo a sofrer um decréscimo gradual ao longo dos últimos anos. De realçar o aumento de 96 elementos com formação superior, dos quais 3 com grau de doutoramento face ao ano anterior.

	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
Menos de 4 anos escolaridade			14	0,78%	14	0,06%
4 anos de escolaridade	174	0,80%	163	9,07%	337	1,44%
6 anos escolaridade	1836	8,49%	75	4,17%	1911	8,16%
9 anos de escolaridade	7278	33,66%	249	13,85%	7527	32,14%
11 anos de escolaridade	1925	8,90%	161	8,95%	2086	8,91%
12 anos de escolaridade	8844	40,91%	835	46,44%	9679	41,33%
Bacharelato	78	0,36%	14	0,78%	92	0,39%
Licenciatura	1144	5,29%	235	13,07%	1379	5,89%
Mestrado	335	1,55%	51	2,84%	386	1,65%
Doutoramento	6	0,03%	1	0,06%	7	0,03%
Total	21620	100%	1798	100%	23418	100%

Quadro 8 – Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade e género

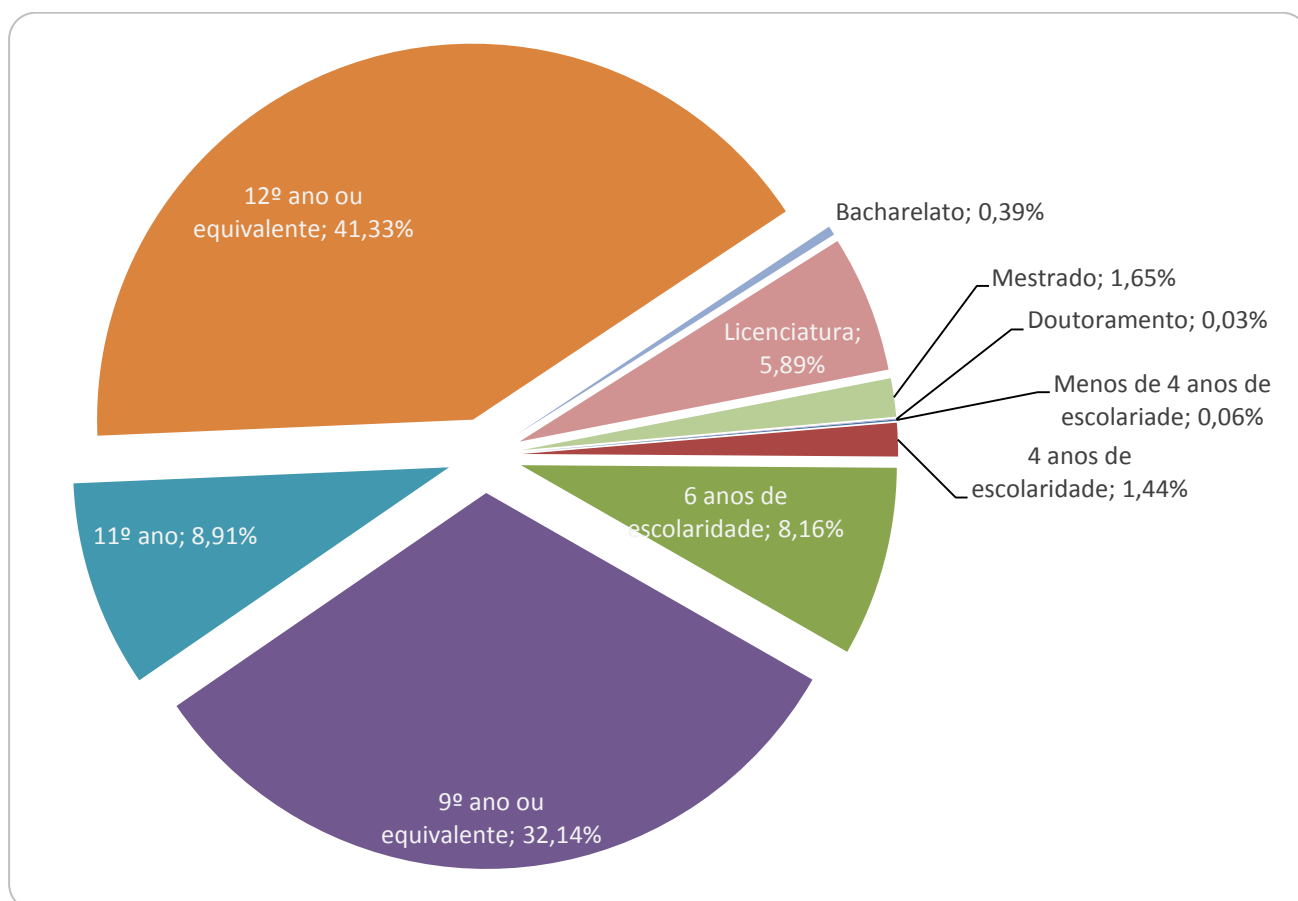


Gráfico 21 – Percentagem dos efetivos por nível de escolaridade

Este facto deve-se, em grande medida, ao investimento que o efetivo tem feito na sua formação académica, reflexo disso é também o aumento da Taxa de habilitação superior, que se cifrou nos 7,96%, registando um ligeiro crescimento face a 2014 (0,32%).

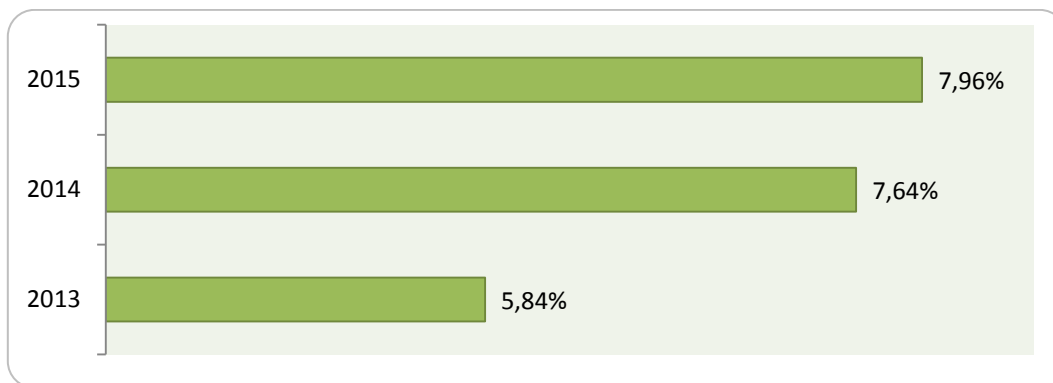


Gráfico 22 – Taxa de habilitação superior

De igual modo a Taxa de habilitação secundária subiu em relação ao ano anterior e cifra-se nos 50,24%.

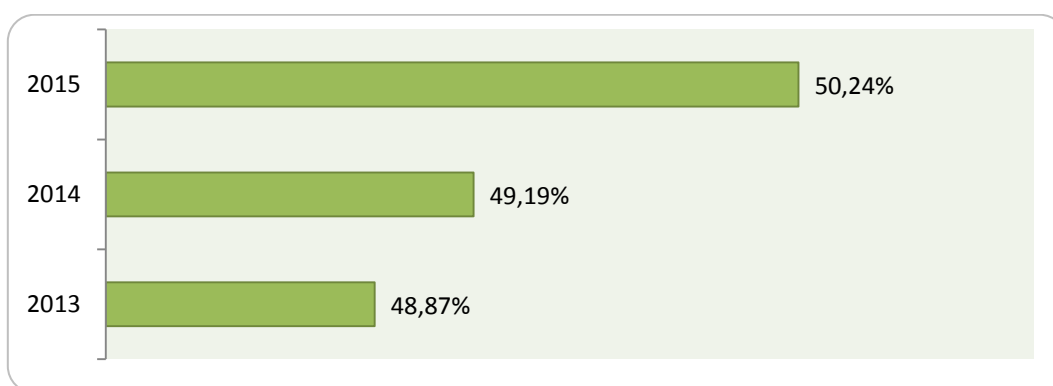


Gráfico 23 – Taxa de habilitação secundária

A Taxa de habilitação básica desceu em relação ao ano anterior e cifra-se nos 41,80%.

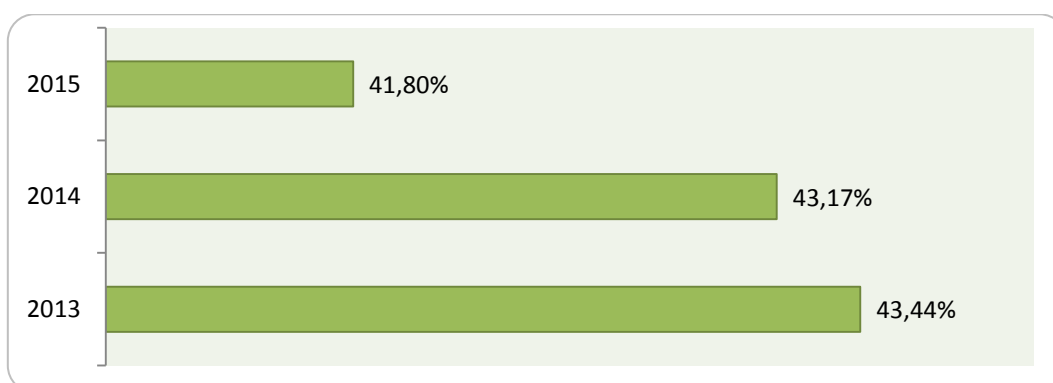


Gráfico 24 – Taxa de habilitação básica

5.9.EFETIVOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

No ano de 2015, os trabalhadores portadores de deficiência totalizam 139, sendo 123 do género masculino e 16 do género feminino.

Estes trabalhadores representam 0,59% do total dos efetivos, sendo a categoria profissional de Guardas, a mais representativa do efetivo portador de deficiência com 77,70%, face às restantes categorias/grupos/carreiras, onde se regista a existência de trabalhadores na mesma situação.

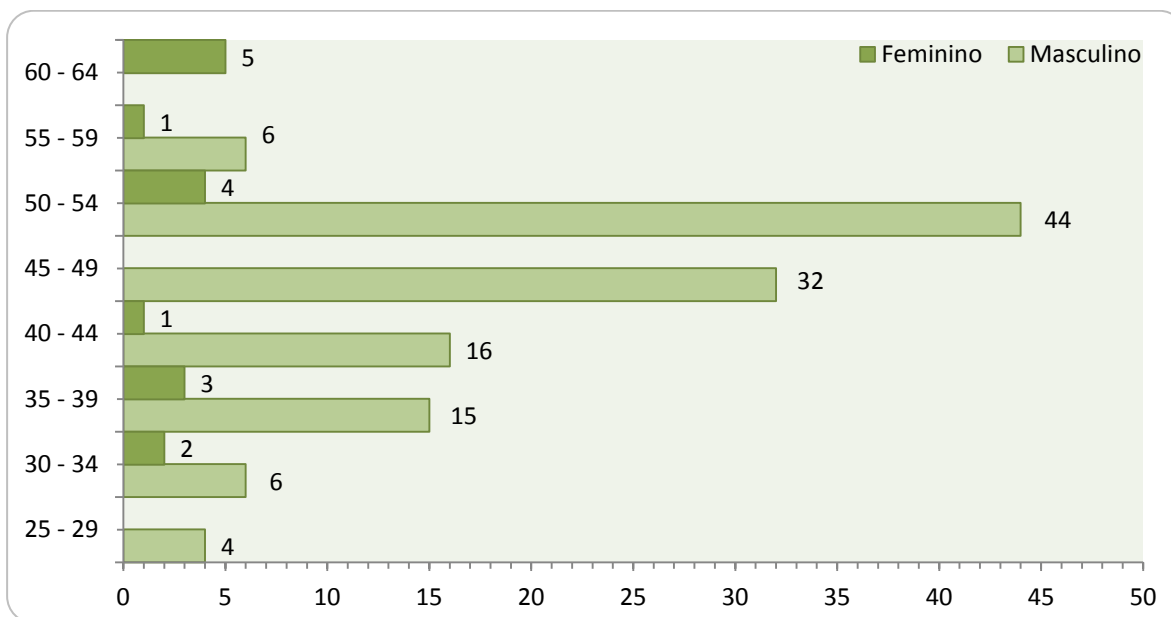


Gráfico 25 – Efetivos portadores de deficiência p/ escalão etário e género

5.10. MOVIMENTOS DE PESSOAL

5.10.1. ENTRADAS/REGRESSOS

De registar durante o ano de 2015, a admissão ou o regresso de 1.499 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 2015, ingressaram nos quadros desta força de segurança 32 oficiais subalternos das armas e dos serviços, que concluíram com aproveitamento o CFO/AM, mais 401 guardas provenientes do CFG 2014/2015, tendo ingressado no CFG 2015/16, 463 militares.

Na coluna «outras situações» inserem-se os 924 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.



		Forças Armadas - Oficiais	Militares - Oficiais	Militares - Sargentos	Militares - Guardas	Técnico Superior	Assistente Operacional	Outro Pessoal de Segurança	Total
Procedimento Concursal	M		27		407		23		457
	F		5		56		2		63
	T		32		463		25		520
Mobilidade Interna	M		1	1	2				4
	F					1			1
	T		1	1	2	1			5
Regresso Licença sem vencimento ou de período experimental	M			2	11				13
	F		1						1
	T		1	2	11				14
Comissão de Serviço	M	3	12	4	7				26
	F		1	3	1				5
	T	3	13	7	8				31
Outras Situações	M		4			1	805	1	811
	F		1			2	115		118
	T		5			3	920	1	929
Total	M	3	44	7	427	1	828	1	1311
	F		8	3	57	3	117		188
	T	3	52	10	484	4	945	1	1499

Quadro 9 – Entradas/Regressos por motivo e género

O grupo de assistente operacional foi que registou maior movimento de entradas / regressos de trabalhadores.

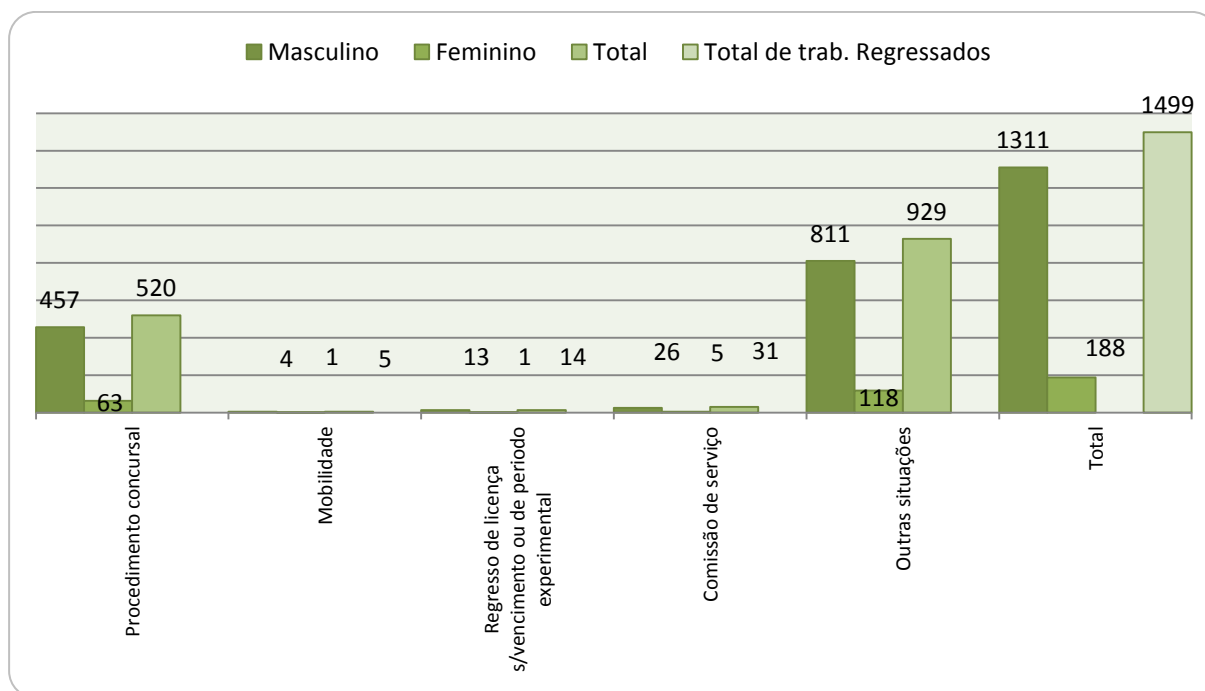


Gráfico 26 – Representação gráfica dos movimentos de entrada/regressos



5.10.2. SAÍDAS

A registar durante o ano de 2015, a saída de 244 efetivos. Destes, merece destaque a passagem à situação de reserva de apenas 107 militares.

		Forças Armadas - Oficiais	Militares - Oficiais	Militares - Sargentos	Militares - Guardas	Outro Pessoal de Segurança	Total
Morte	M		2		13		15
	F						
	T		2		13		15
Reforma/Aposentação	M		16	19	72	20	127
	F						
	T		16	19	72	20	127
Conclusão sem sucesso do p. experimental	M				13		13
	F				4		4
	T				17		17
Mobilidade	M				1	2	3
	F						
	T				1	2	3
Comissão de Serviço	M	3	7	8	9		27
	F		2				2
	T	3	9	8	9		29
Outras Situações	M		2	5	46		53
	F						
	T		2	5	46		53
Total	M	3	27	32	154	22	238
	F		2		4		6
	T	3	29	32	158	22	244

Quadro 10 – Saídas de efetivos nomeados/comissão de serviço por motivo/género

A reforma/aposentação foi o principal motivo de saída de trabalhadores, afetando 4 grupos profissionais, tendo ocorrido, ainda, o falecimento de 15 militares. O grupo com maior incidência de saídas foi o grupo «militares-guardas».

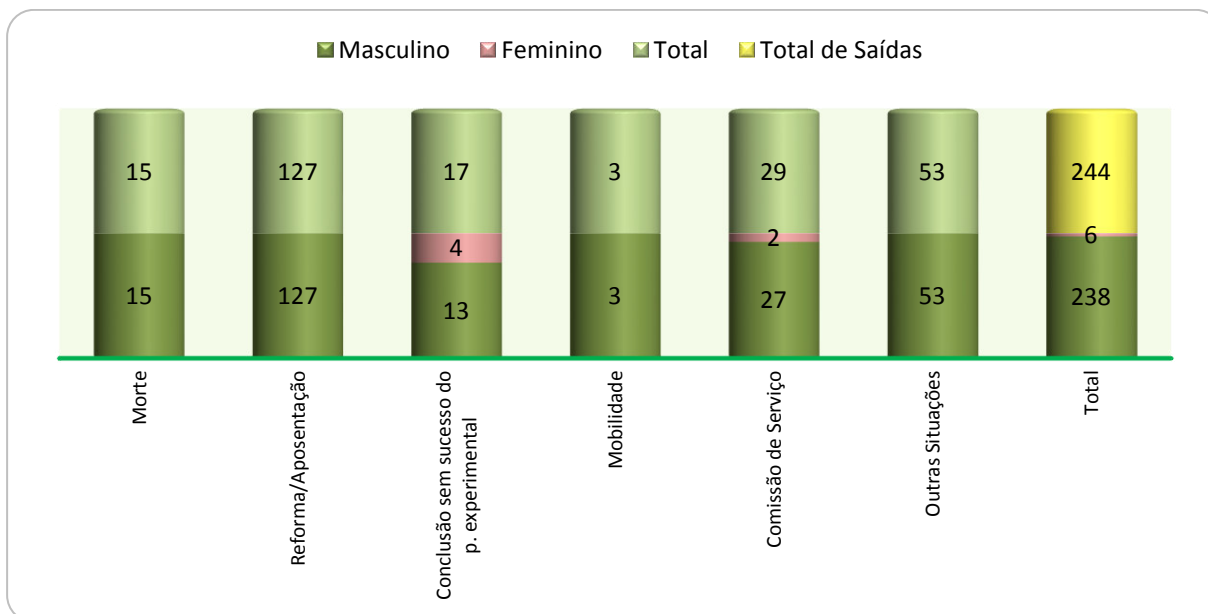


Gráfico 27 – Representação gráfica das saídas de efetivos nomeados ou em comissão de serviço

A registar durante o ano de 2015, a saída de 970 civis do efetivo desta Guarda, dos quais 959 são assistentes operacionais e destes 924 são vigilantes florestais.

		Técnico Superior	Médico	Docente	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Morte	M					1	1
	F					2	2
	T					3	3
Caducidade(Termo)	M					804	804
	F					109	109
	T					913	913
Reforma/Aposentação	M		1				1
	F		1		2	10	13
	T		2		2	10	14
Mobilidade	M	1			1		2
	F	3		1			4
	T	4		1	1		6
Outras Situações	M					23	23
	F	1				10	11
	T	1				33	34
Total	M	1	1		1	828	831
	F	4	1	1	2	131	139
	T	5	2	1	3	959	970

Quadro 11 – Saídas de efetivos contratados por motivo e género

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

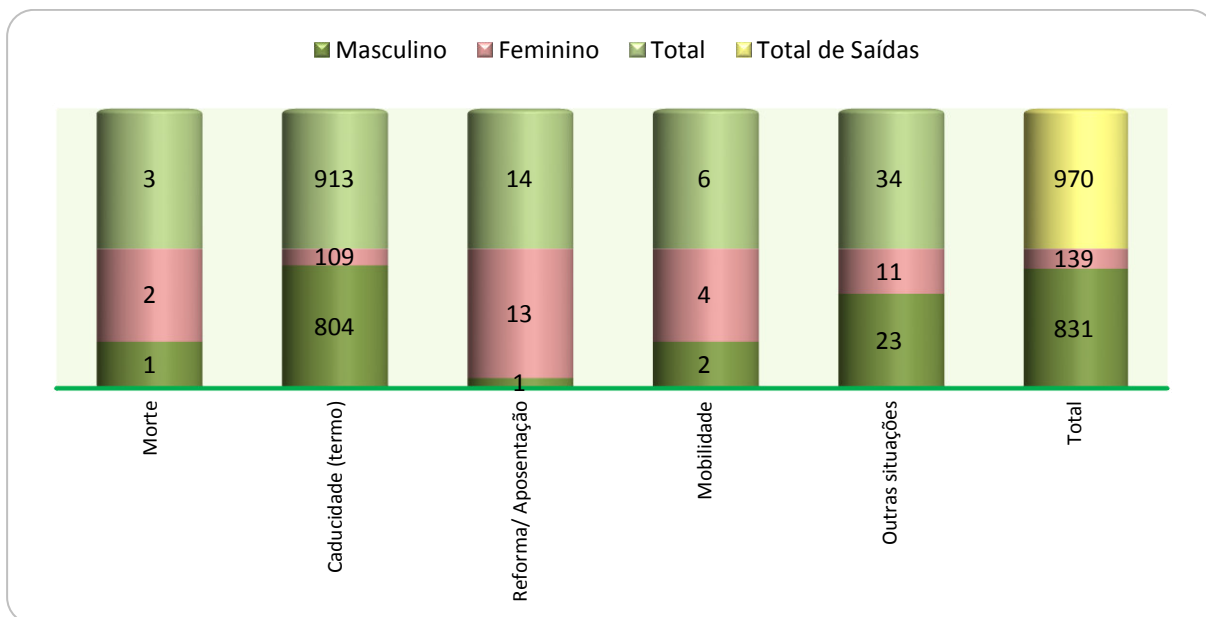


Gráfico 28 – Representação gráfica das saídas de efetivos contratados

Comparativamente com o ano de 2014 regista-se um menor saldo positivo entre as entradas/saídas, no entanto, existe um saldo positivo de 285 efetivos.

	2013	2014	2015
Entradas/Regessos	1236	1947	1499
Saídas	2015	1212	1214
Saldo	-779	735	285

Quadro 12 – Evolução de movimentações de efetivos

Com estes indicadores, houve naturalmente uma diminuição da taxa de reposição de efetivos, que passou para os 123,48%, ao contrário de 2014 que situou-se nos 160,64%. Note-se, contudo, que para colmatar a totalidade das saídas verificadas a taxa deverá ser sempre superior a 100%.

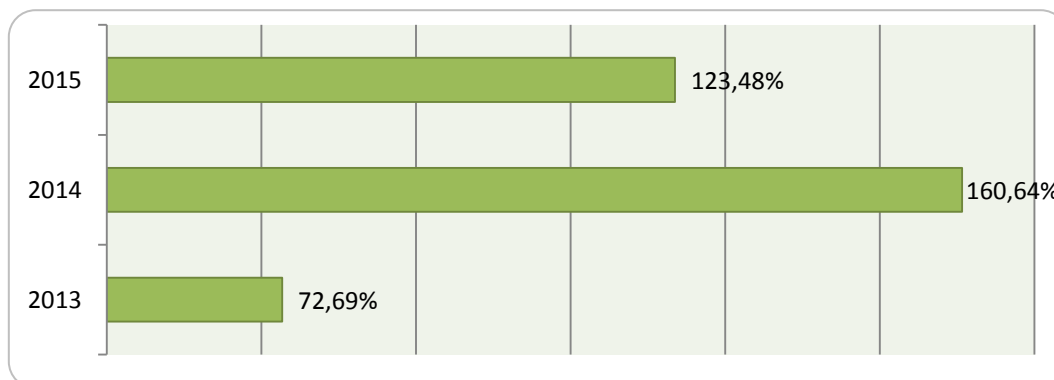


Gráfico 29 – Evolução da taxa de reposição de efetivos



A Taxa de rotatividade (turnover) desceu 1,07% em relação a 2014, situando-se em 8,38%. Mantem-se a tendência de descida, que vem acontecendo ao longo dos 3 últimos anos.

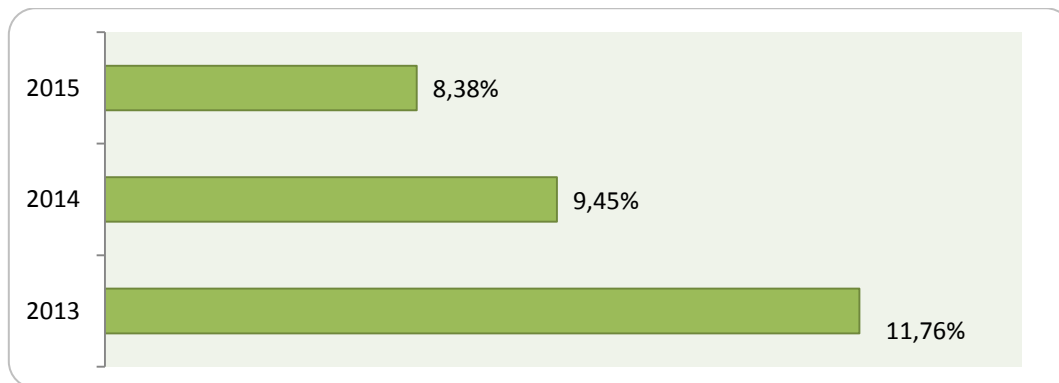


Gráfico 30 – Evolução do turnover

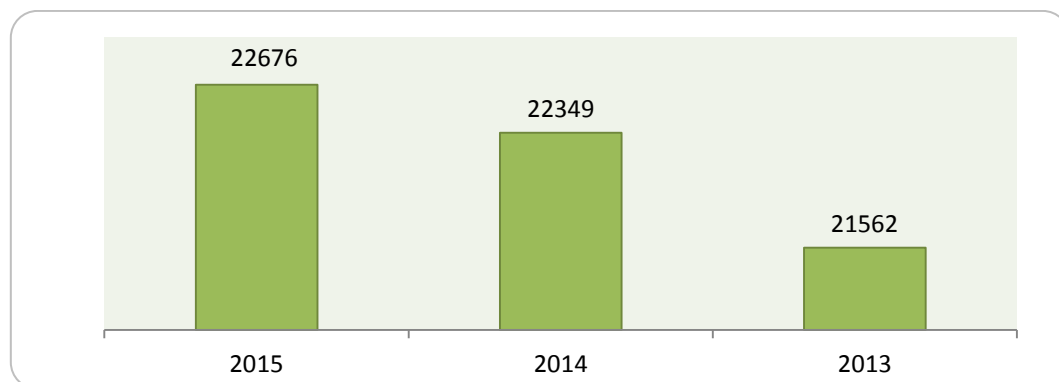


Gráfico 31 – Efetivo militar em exercício de funções

A Taxa de admissão desceu em relação ao ano anterior e cifra-se nos 6,40%.

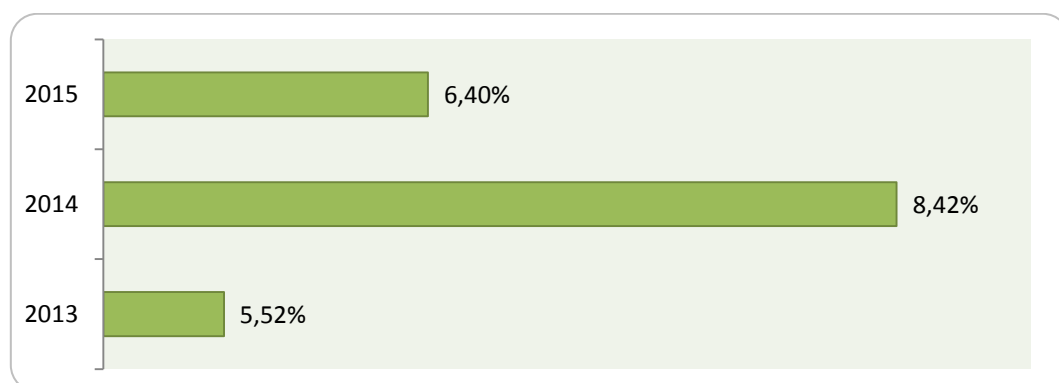


Gráfico 32 – Taxa de admissão

De igual modo, a Taxa de saídas desceu em relação ao ano anterior e cifra-se nos 5,18%.

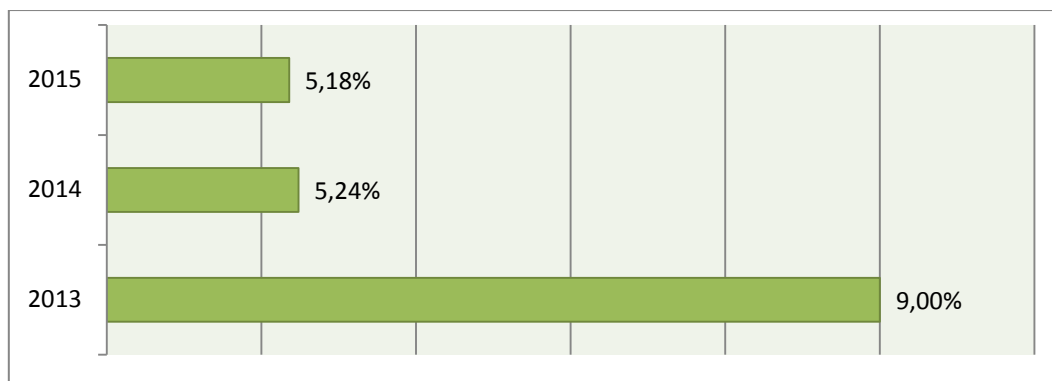


Gráfico 33 – Taxa de saídas

De relevar a inversão da tendência de diminuição do efetivo militar no ano em análise e em 2014 face ao de 2013. 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 327 militares em exercício de funções a 31 de dezembro de 2015.


5.11. MAPA DE PESSOAL

Para o período em observação, o mapa de pessoal da GNR 2015 prevê 1.839 lugares para o pessoal civil, dos quais 742 postos de trabalho encontram-se ocupados.

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. Os guardas-florestais ocupam lugar a extinguir quando vagar nos termos do Decreto-Lei n.º 22/2006, de 02 de fevereiro.

Neste sentido, os lugares previstos e não ocupados registam-se nas carreiras infra mencionadas. Ficaram por ocupar 151 lugares.



 MAPA DE PESSOAL 2015				
Cargo/Carreiras/Categorias		N.º de postos de trabalho previstos	Total de postos de trabalho ocupados	Total de postos de trabalho não ocupados
Efetivo Civil	Técnico Superior	41	18	23
	Carreira Especial Médica	15	12	3
	Carreira Especial Docente	11	10	1
	Carreira Especial G. Florestal	336	314	
	Carreira Técnico Diagnóstico e Terapêutica	6	6	
	Enfermeiro	1	1	
	Carreira Informática	5	5	
	Assistente Técnico	150	72	78
	Assistente Operacional	350	304	46
	Outro Pessoal (Vigilantes)	924		
Totais do Efetivo Civil:		1.839	742	151

Quadro 13 – Mapa de pessoal 2015

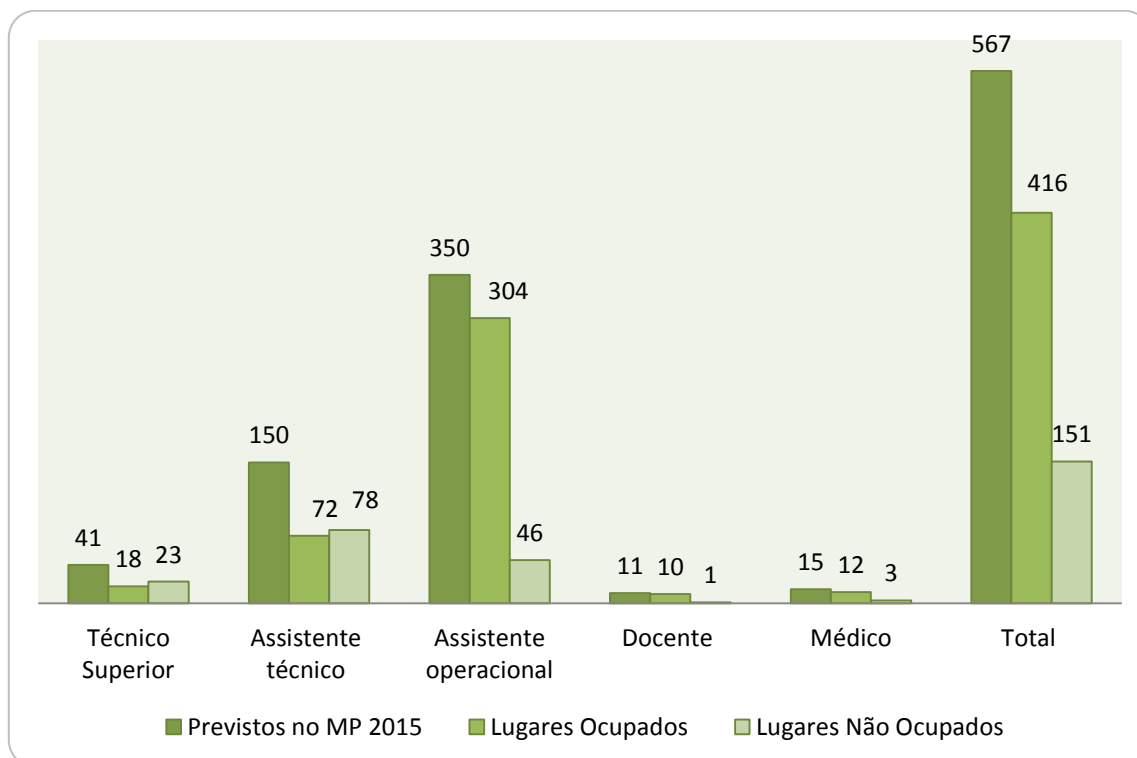


Gráfico 34 – Postos de trabalho previstos e não ocupados p/ carreiras efetivo civil

5.12. MUDANÇAS DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL

O n.º 7 e o n.º 8 do artigo 38.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, Orçamento do Estado para 2015 (LOE 2015), permitem mudanças de categoria ou de posto necessárias para o exercício de cargo ou função de militares da GNR desde que justificada a sua necessidade e que, cumulativamente, não resulte o aumento com a despesa de pessoal prevista no Orçamento do Estado para 2015.

Nos termos do disposto no n.º 9 do referido artigo, as mudanças de categoria ou posto dependem de despacho prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração interna.

Relativamente ao ano em análise, efetivaram-se 1.729 promoções no efetivo militar, sendo que 55 destas referem-se a anos anteriores.

Em 2015 não se registaram evoluções nas carreiras e/ou categorias dadas as disposições constantes do artigo 38.º da LOE 2015, que vedaram a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias dos funcionários, designadamente resultantes de alterações de posicionamento remuneratório, em categoria ou posto superiores aos detidos.

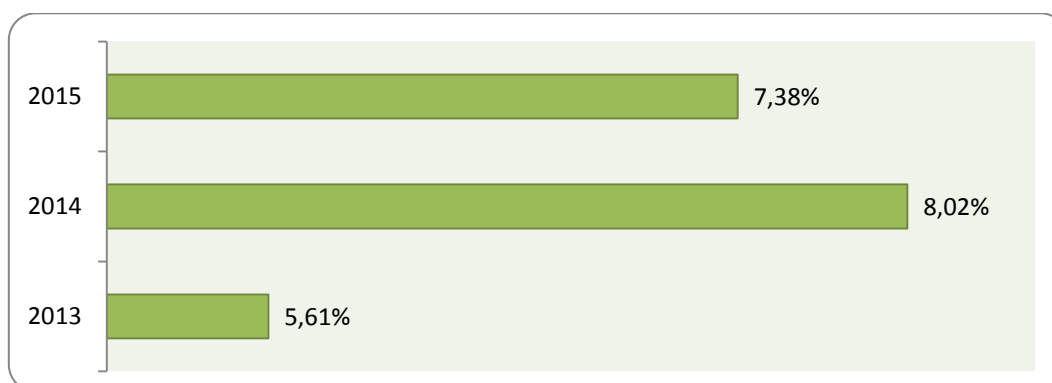


Gráfico 35 - Taxa de promoções



5.13. PRESTAÇÃO DE TRABALHO

5.13.1. MODALIDADE DE HORÁRIO

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	Rígido		Flexível		Jornada Contínua		Específico		Total p/ Género		Totais p/ Carreira
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	
Técnico Superior	3	15							3	15	18
Assistente técnico	10	62							10	62	72
Assistente operacional	10	83		211					10	294	304
Informático	3	2							3	2	5
Docente			1	9					1	9	10
Médico	3	5	3	1					6	6	12
Enfermeiro		1							0	1	1
Téc. Diagnóstico e Terapêutica		6							0	6	6
F. A. - Oficial							26		26	0	26
GNR - Oficial				2			728	59	728	61	789
GNR - Sargento			5	5			2474	124	2479	129	2608
GNR - Guarda			54	152			17992	1055	18046	1207	19253
Outro Pessoal de Segurança					308	6			308	6	314
Total p/ Modalidade	29	174	63	380	308	6	21220	1238	21620	1798	23418
	203		443		314		22458		23418		

Quadro 14 – Modalidade de horário de trabalho p/ género

Comparativamente a 2014, em que 1% dos trabalhadores prestaram serviço em regime de horário rígido, em 2015, este regime representa 0,87% dos trabalhadores, continuando a ser as categorias mais representadas a de «assistente operacional» e de «assistente técnico».

De relevar que ambos os géneros (443 efetivos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade de «horário flexível», registando um ligeiro aumento de 0,2 p.p. comparativamente a 2014, continuando a ser as categorias mais representadas de «assistente operacional» e de «GNR-guardas». É ainda praticada a modalidade de horário de trabalho «jornada contínua», por 314 guardas-florestais

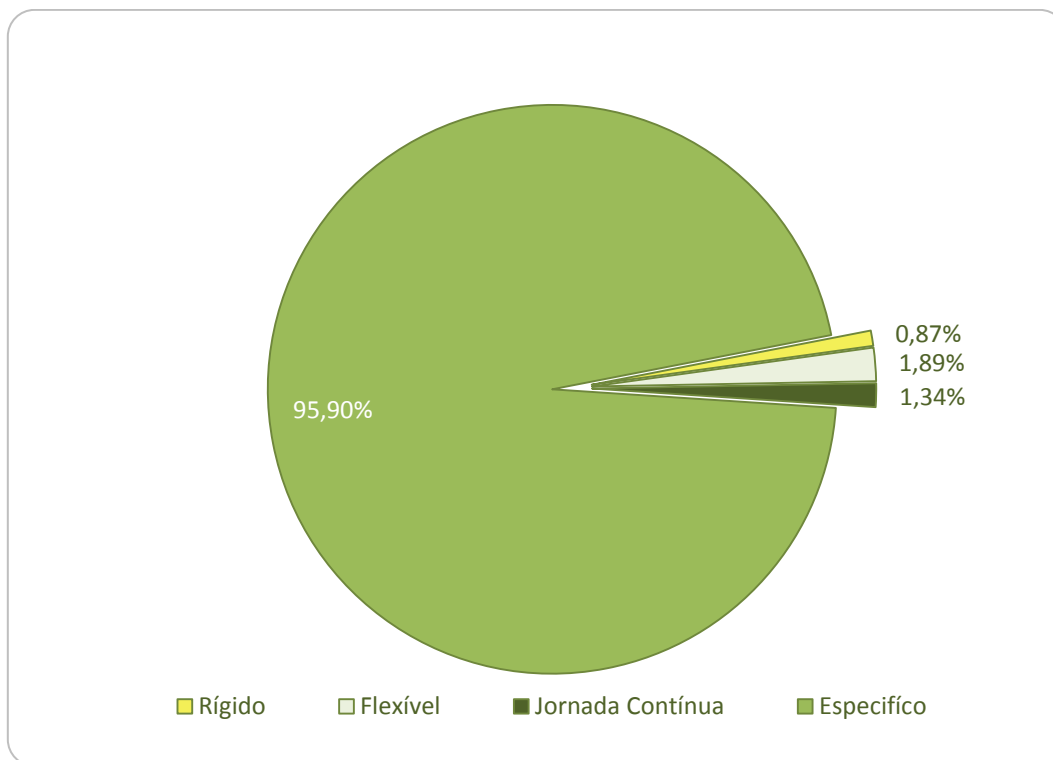


Gráfico 36 – Percentagem de trabalhadores por modalidade de horário de trabalho

5.13.2. PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

O militar da Guarda, e considerando o disposto no EMGNR 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 no quadro infra:

Grupo/Cargo/Carreira	Tempo Completo						PNT inferior ao praticado a tempo completo						Total p/ Género		Totais p/ Carreira	
							Tempo parcial ou outro regime especial									
	35 Horas		40 Horas		22 Horas		9H - 14H		15H - 19H		20H - 25H		Masc.	Fem.		
Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.			
Técnico Superior			3	15										3	15	18
Assistente técnico			10	62										10	62	72
Assistente operacional			10	64				4		28		198	10	294	304	
Informático			3	2									3	2	5	
Docente					1	9							1	9	10	
Médico	4	6					2						6	6	12	
Enfermeiro				1									0	1	1	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica				6									0	6	6	
Outro Pessoal de Segurança			308	6									308	6	314	
Total p/ Modalidade	4	6	334	156	1	9	2	4	0	28	0	198	341	401	742	
	10		490		10		6		28		198		742			



Quadro 15 – Distribuição de efetivo p/ Período Normal de Trabalho (PNT)

Em 2015 o PNT mais representativo são as «40 horas» com 490 trabalhadores, cerca de 66,04% do efetivo civil.

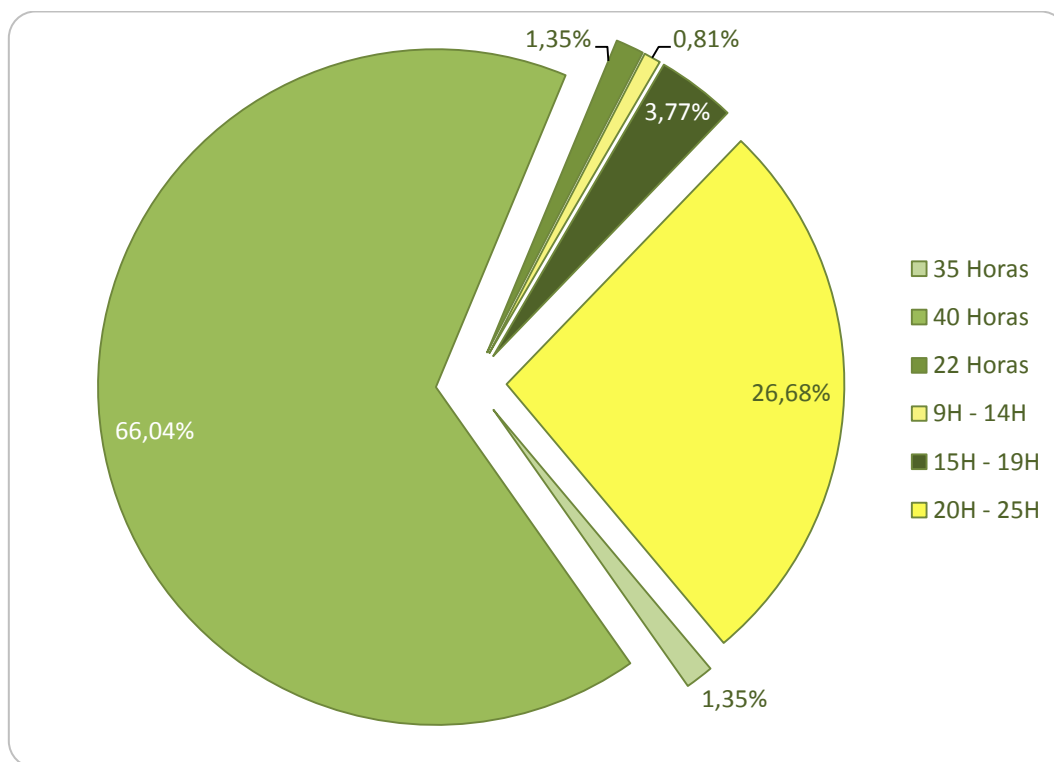


Gráfico 37 – Distribuição de efetivo p/ PNT

5.13.3. TRABALHO SUPLEMENTAR

Em 2015 foram realizadas 7.929 horas de trabalho suplementar, pelo efetivo da carreira de outro pessoal de segurança (guardas-florestais).

5.14. DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO

No ano de 2015, o motivo mais expressivo do absentismo, foi a doença, tal como em anos anteriores, que representa 42,31% das ausências ao serviço, num total de 140.093 dias.

O segundo motivo identificado como razão de ausência ao trabalho foi o de «proteção na parentalidade», com um total de 85.523 dias de ausência ao trabalho que corresponde a 25,83%, com um contributo de mais 3,07% em relação ano anterior.

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.



		Técnico Superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Informático	Docente	Médico	Téc. Diagnóstico e Terapêutica	F. A. - Oficial	GNR - Oficial	GNR - Sargento	GNR - Guarda	Outro Pessoal de Segurança	Total
Casamento	M									352	316	3477	15	4160
	F							15		44	35	206		300
	T							15		396	351	3683	15	4460
Protecção na parentalidade	M								50	2211	5719	45115	170	53265
	F					96				1108	3430	27624		32258
	T					96			50	3319	9149	72739	170	85523
Falecimento de familiar	M								10	138	523	4894	98	5663
	F		17	49	5					4	31	221		327
	T		17	49	5				10	142	554	5115	98	5990
Doença	M	184	2	157	145				102	3105	12679	99281	3891	119546
	F	406	966	7993	54	5	147	52		230	582	10011	101	20547
	T	590	968	8150	199	5	147	52	102	3335	13261	109292	3992	140093
Por acidente em serviço ou doença profissional	M									97	3911	44727	136	48871
	F			16				195			384	1518		2113
	T			16				195		97	4295	46245	136	50984
Assistência a familiares	M		12	42						214	1194	11701	104	13267
	F	5	22	90						35	155	1945	8	2260
	T	5	34	132						249	1349	13646	112	15527
Trabalhador-estudante	M									110	646	1698	39	2493
	F										121	417		538
	T									110	767	2115	39	3031
Com perda de vencimento	M									701	465	1821		2987
	F											108		108
	T									701	465	1929		3095
Cumprimento de pena disciplinar	M									30		471		501
	F											139		139
	T									30		610		640
Greve	M		1										1	2
	F		2	1										3
	T		3	1									1	5
Outros	M	1								762	2958	16680	6	20407
	F									88	237	1049		1374
	T	1								850	3195	17729	6	21781
Total	M	185	15	199	145				162	7720	28411	229865	4460	331129
	F	411	1007	8149	59	101	147	262		1509	4975	43238	109	
	T	596	1022	8348	204	101	147	262	162	9229	33386	273103	4569	

Quadro 16 – Absentismo/Causas (em dias)

No ano de 2015, os dias de ausência ao trabalho totalizaram 331.129.

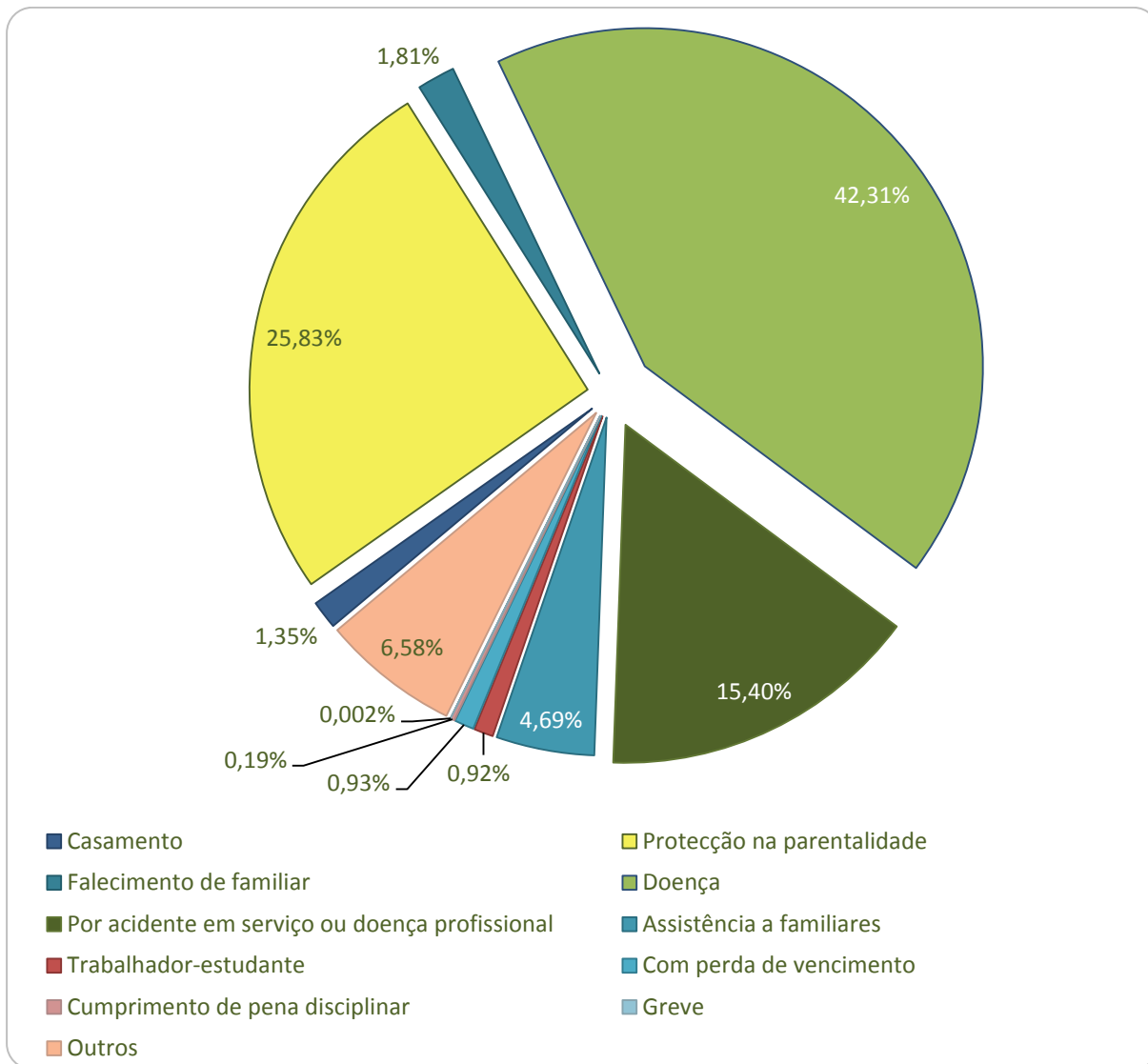


Gráfico 38 – Distribuição percentual por motivos de ausência

	Técnico Superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Informático	Docente	Médico	Téc. Diagnóstico e Terapêutica	F. A. - Oficial	GNR - Oficial	GNR - Sargento	GNR - Guarda	Outro Pessoal de Segurança
N.º de dias de ausência	596	1022	8348	204	101	147	262	162	9229	33386	273103	4569
N.º de efetivos	18	72	304	5	10	12	6	26	789	2608	19253	314
N.º médio de ausências	33,1	14,2	27,5	40,8	10,1	12,3	43,7	6,2	11,7	12,8	14,2	14,6

Quadro 17 – Absentismo por doença (em dias)

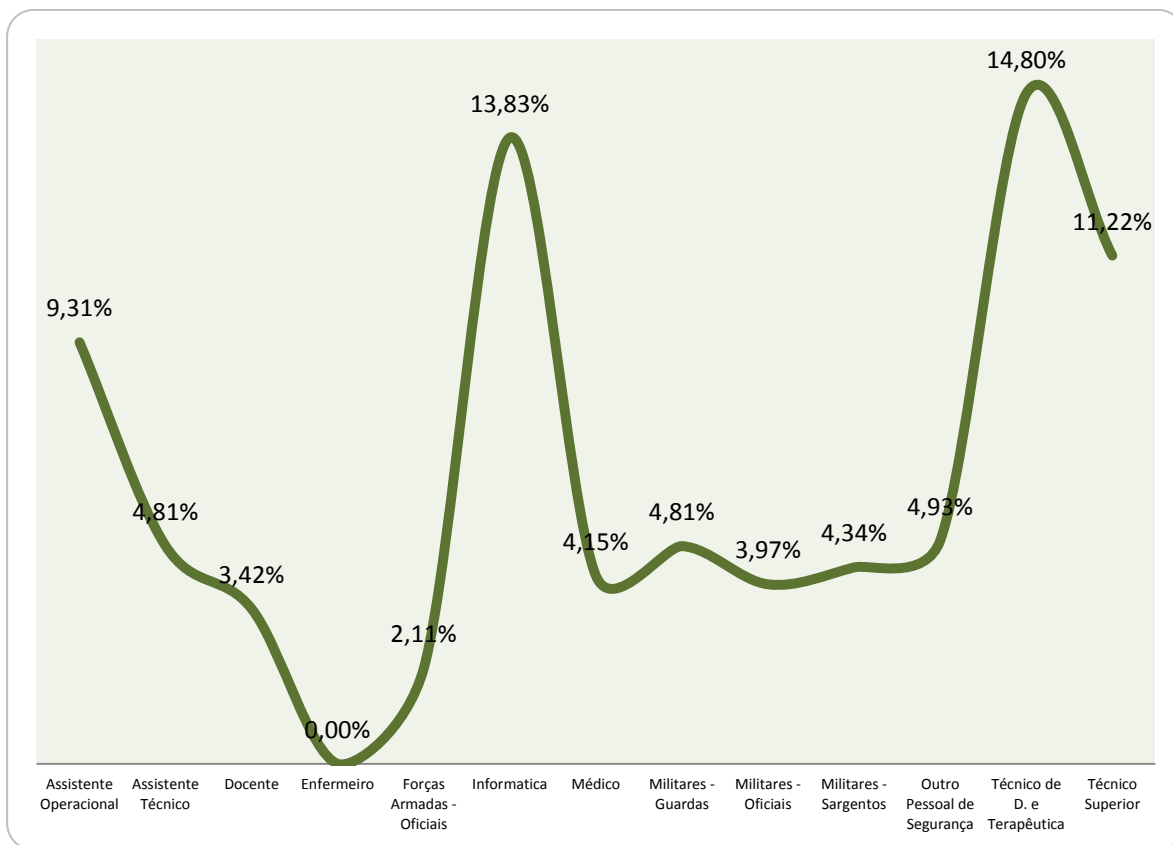


Gráfico 39 – Absentismo por grupo profissional

Os grupos profissionais que apresentam menores taxas de absentismo são o «forças armadas – oficiais» e «docente», com taxas de 2,11% e 3,42%, respetivamente.

O grupo «técnico de diagnóstico e terapêutica» é o que apresenta maior taxa de absentismo, com 14,80%, segue-se o grupo «informática», com 13,83%.

Na globalidade, constata-se que, relativamente ao ano anterior, a taxa de absentismo regista uma ligeira subida percentual, cerca de 0,41%, sendo que os motivos que mais contribuíram para esta diferença foram a «proteção na parentalidade».

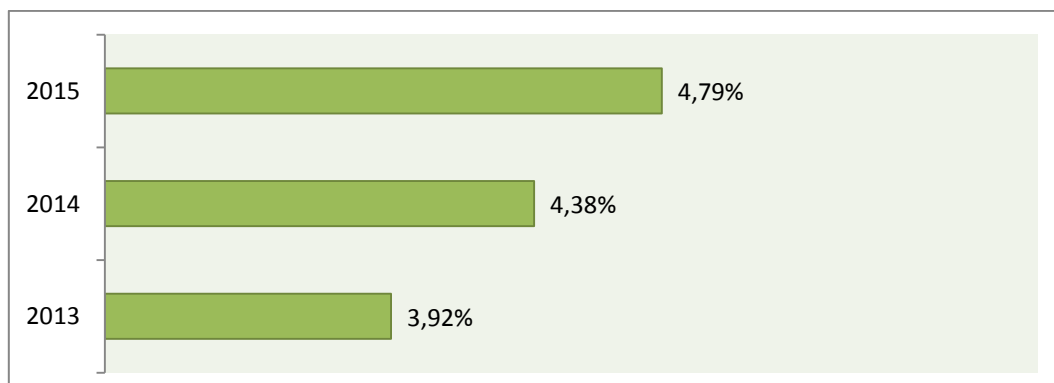


Gráfico 40 – Taxa de absentismo

De uma forma global podemos dizer que, embora a doença seja a principal causa de absentismo, 2015 apresenta uma diminuição do número de ausências por doença em mais de 3%.



O principal contributo para o aumento de absentismo advém das ausências por parentalidade, que aumentaram cerca de 3,15% face ao ano anterior. Também se registaram aumentos nas ausências por assistência a familiar, nas faltas por acidente em serviço ou doenças profissionais e nos outros motivos.

As restantes ausências apresentam variações negativas, com a exceção das ausências por greve, que em 2014 não houve registo.

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

5.15. TRABALHADORES EM GREVE

Em relação à participação dos trabalhadores em greves laborais, foram registadas a adesão de 5 efetivos civis á greve nacional da administração pública no dia 13 de março de 2015.

Na GNR apenas 0,67% dos 742 elementos legalmente autorizados a fazer greve (pessoal civil) utilizaram esse direito.



6.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO

O **Quadro 18** foi elaborado tendo em conta a posição remuneratória dos trabalhadores, independentemente de terem ou não recebido a remuneração ou outros abonos no mês de dezembro, tal como consta nas instruções de preenchimento da DGAEP.

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

Género/Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	3	229	232
501 - 1000 €	3.652	558	4.210
1001 - 1250 €	6.445	545	6.990
1251 - 1500 €	7.643	308	7.951
1501 - 1750 €	1.889	78	1.967
1751 - 2000 €	958	44	1.002
2001 - 2250 €	669	26	695
2251 - 2500 €	45	3	48
2501 - 2750 €	99	6	105
2751 - 3000 €	159	1	160
3251 - 3500 €	47	0	47
3501 - 3750 €	1	0	1
3751 - 4000 €	8	0	8
4501 - 4750 €	1	0	1
5251 - 5500 €	1	0	1
Total	21.620	1.798	23.418

Quadro 18 – Estrutura remuneratória, por género

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

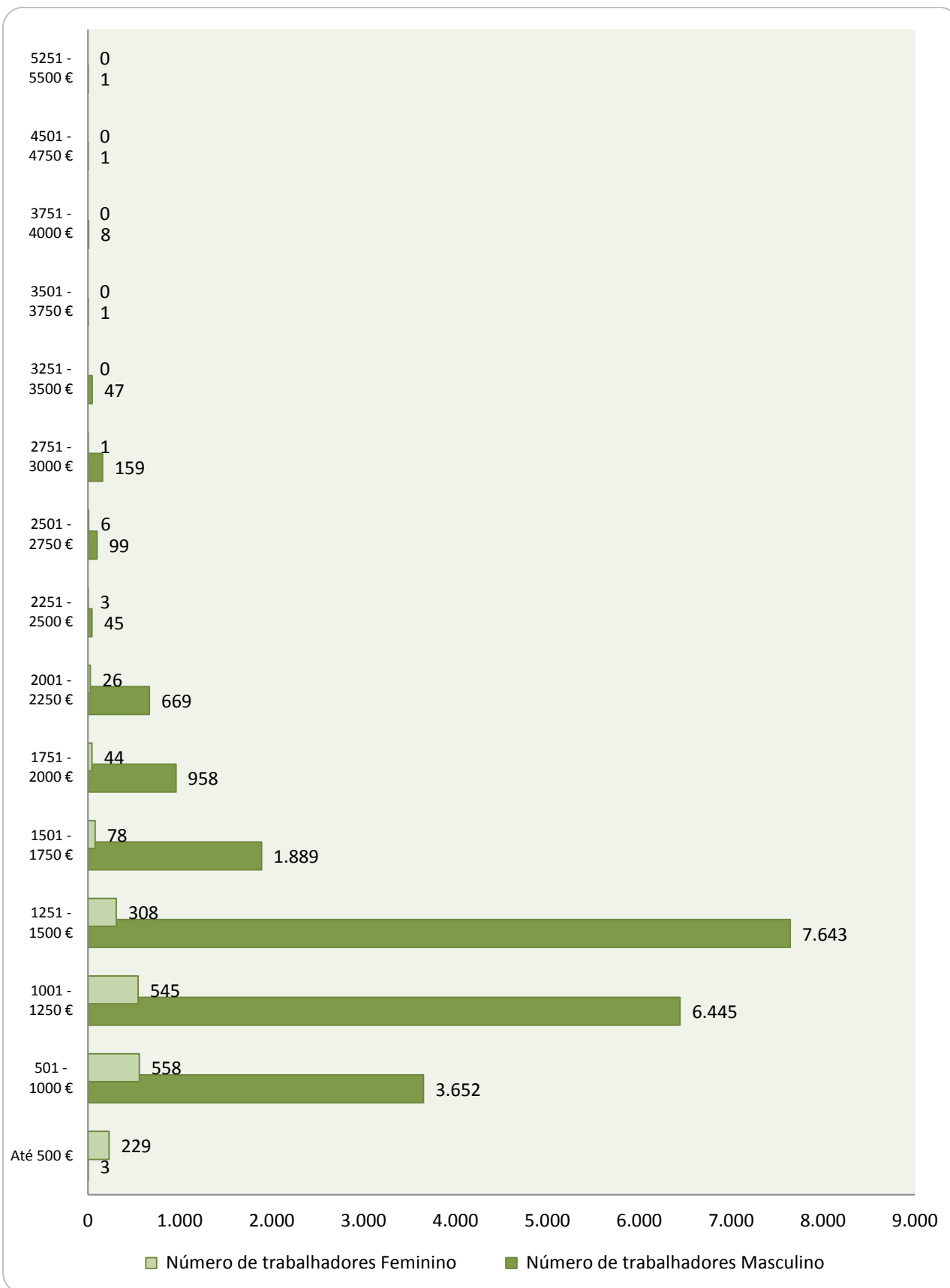


Gráfico 41 – Estrutura remuneratória

Analisando as remunerações íliquidas que têm como período de referência o mês de dezembro, verifica-se que 33,95% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre «€1251 - €1500», sendo este o mais representativo.

Este escalão abrange 7.951 trabalhadores, 7.643 dos quais do género masculino e 308 do género feminino. De referir, que o escalão mais representativo do género feminino é o escalão de remuneração entre «€501 - €1000», com 558 trabalhadores, cerca de 31,03%.

Saliente-se que 82,77% do universo de trabalhadores (19.383) auferem uma remuneração íliquida igual ou inferior a 1.500€.

6.2. LEQUE SALARIAL

As remunerações mínimas e máximas constantes no **Quadro 19** são referentes a militares e civis que prestam serviço em regime de trabalho a tempo completo.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima	518,35 €	505,00 €
Máxima	5.391,14 €	2.998,83 €

Quadro 19 – Remunerações máximas e mínimas

O leque salarial íliquido situou-se, em 2015, nos 10,67 aumentando ligeiramente em relação ao ano anterior.

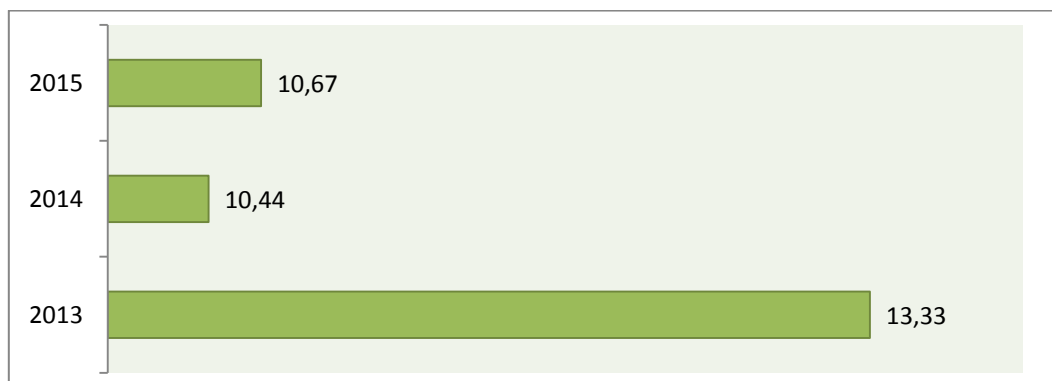


Gráfico 42 – Leque salarial íliquido

6.3. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL

Foram considerados os encargos com pessoal processados pela Direção de Recursos Humanos (DRH), à exceção, das prestações de serviços que não foram contemplados conforme determinado nas instruções de preenchimento da DGAEP.

Em 2015, os encargos com o pessoal totalizaram 789.163.503,78 €, valor inferior ao despendido em 2014, que foi de 805.210.096,76 €.

A remuneração base, 534.156.265,79 €, representa 67,69% do total dos encargos com pessoal, proporção que aumentou face ao ano transato (66,62%). Neste item inclui-se o «suplemento por serviço nas forças de segurança».

No que respeita aos “suplementos remuneratórios”, o encargo despendido foi de 56.711.277,34€, valor ligeiramente inferior ao despendido em 2014, que foi de 56.911.675,24 €.



As prestações sociais em 2015 ascenderam a 36.963.487,85 €, valor inferior ao registado no ano anterior, 50.531.388,10 €. Já os encargos com benefícios sociais fixaram-se nos 14.510.030,97 €, valor superior ao registado no ano anterior (13.699.079,62 €).

No que respeita aos “outros encargos com pessoal”, o valor despendido foi de 146.812.441,83 €, valor inferior ao despendido em 2014, que foi de 147.628.862,82 €.

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, indemnizações por cessação de funções, por férias não gozadas e compensações por caducidade de contratos e coimas do Regime Geral das Infrações Fiscais e Aduaneiras (RGIFA).

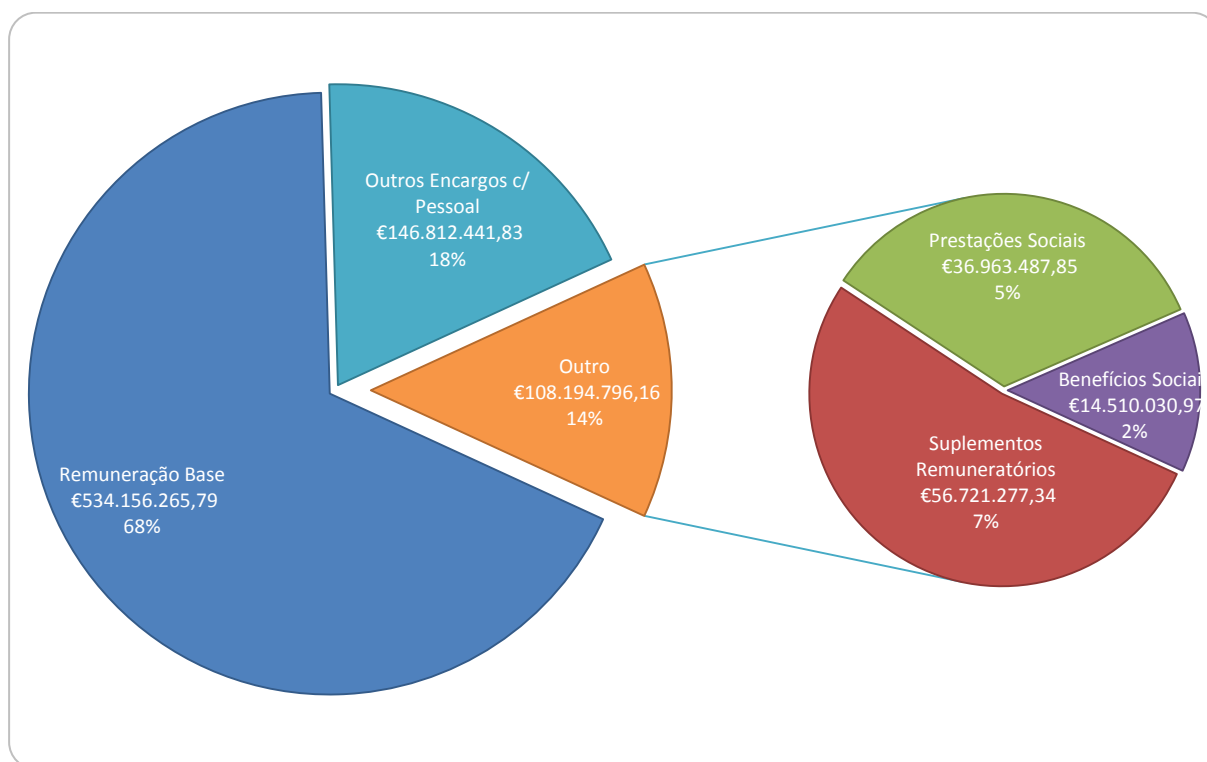


Gráfico 43 – Total de encargos anuais com pessoal

6.4.SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

O suplemento onde incidu o maior dispêndio foi na “disponibilidade permanente” com 30.591.594,77€, surgindo de seguida o suplemento de “risco, penosidade e insalubridade, que foi de 21.606.753,48 €.

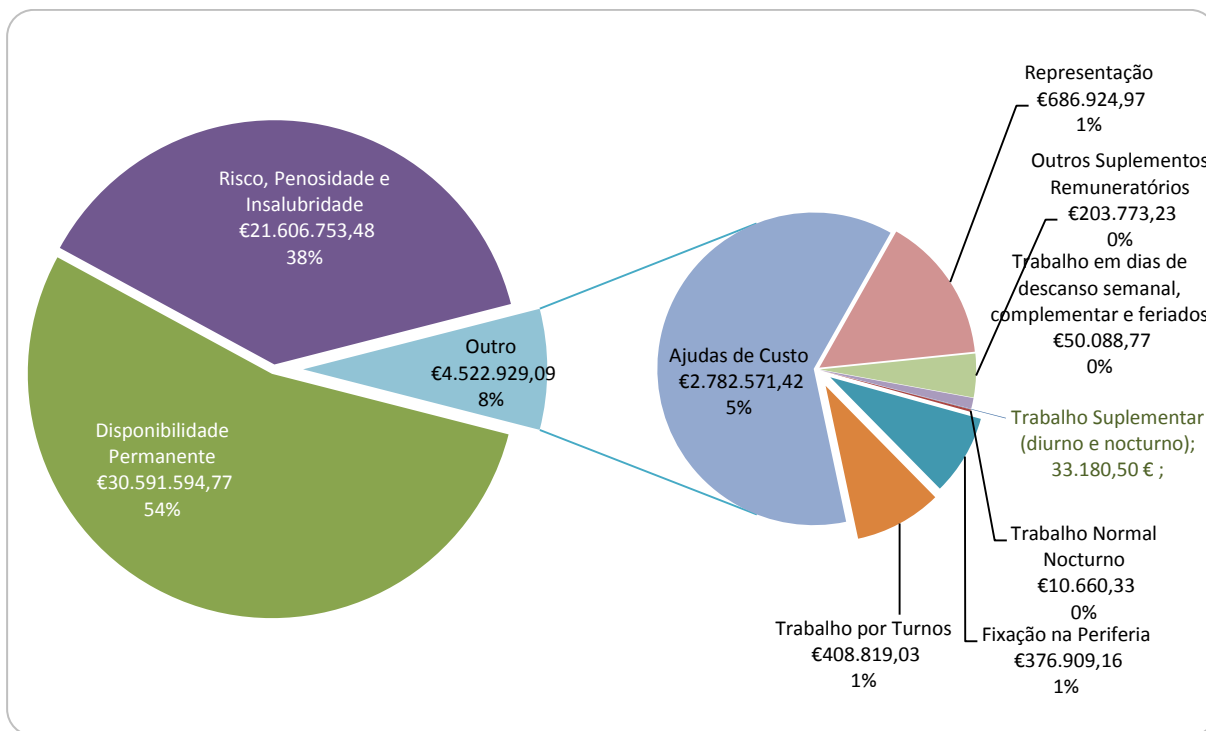


Gráfico 44 – Encargos com suplementos remuneratórios

6.5. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

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».

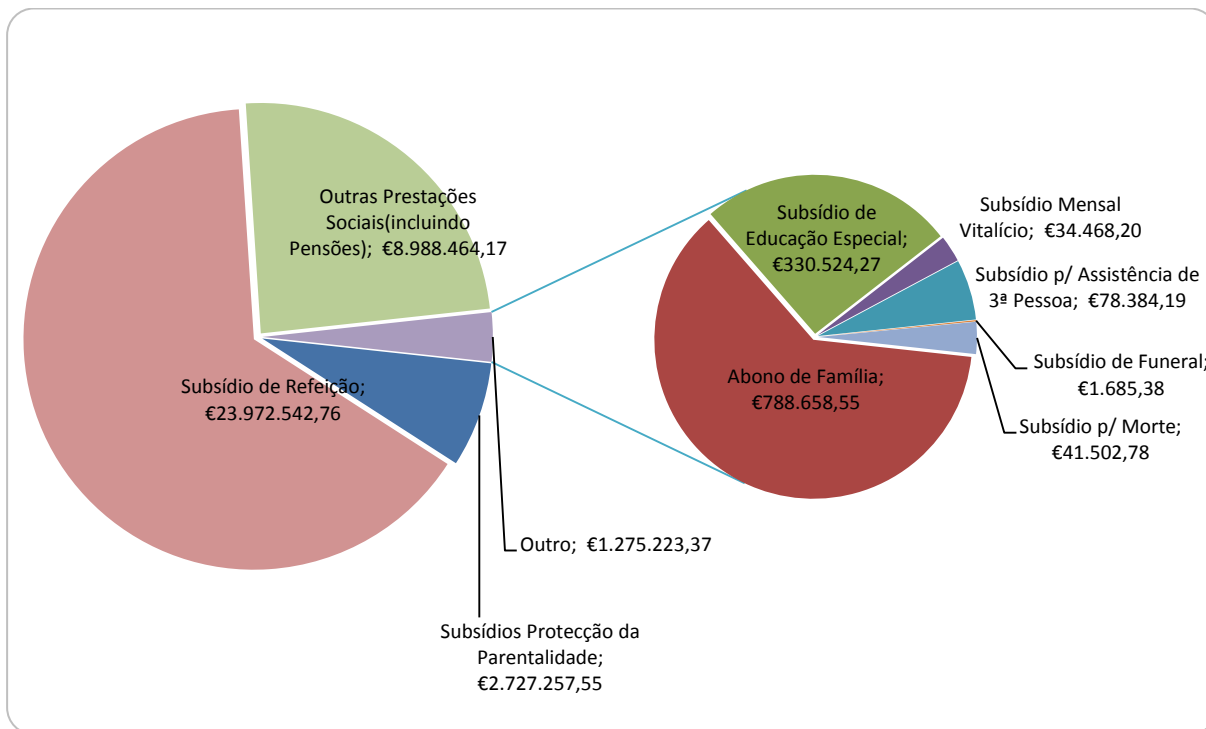


Gráfico 45 – Encargos com prestações sociais



6.6.ENCARGOS COM BENEFÍCIOS SOCIAIS

Em matéria de encargos com benefícios sociais, verifica-se que durante o ano de 2015, as parcelas mensuradas são os outros «benefícios sociais» e o «subsídio de estudos», não existindo outros encargos com benefícios sociais.



Gráfico 46 – Encargos com benefícios sociais

7.1.ACIDENTES DE TRABALHO

Acidentes de trabalho	Género	No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Total acidentes de trabalho no ano	M	805	492	16	236	60	1	60	30		22	8	
	F	73	54		18	1		6	4		1	1	
Total acidentes de trabalho c/baixa no ano	M	312		16	236	60		30			22	8	
	F	19			18	1		2			1	1	
Nº dias perdidos no ano	M	6920		40	3540	3340		930			433	497	
	F	275			240	35		67			12	55	
Nº dias perdidos anos anteriores	M	35572		252	14512	20808		3053		22	1402	1629	
	F	1644		25	781	838		137		3	99	35	

Quadro 20 – Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género

No âmbito do número de acidentes no local de trabalho, regista-se um aumento da Taxa de incidência. Esta referência passou de 4,24%, registada no ano transato, para 3,75%, registados no ano em análise, o que significa uma diminuição de 103 acidentes.

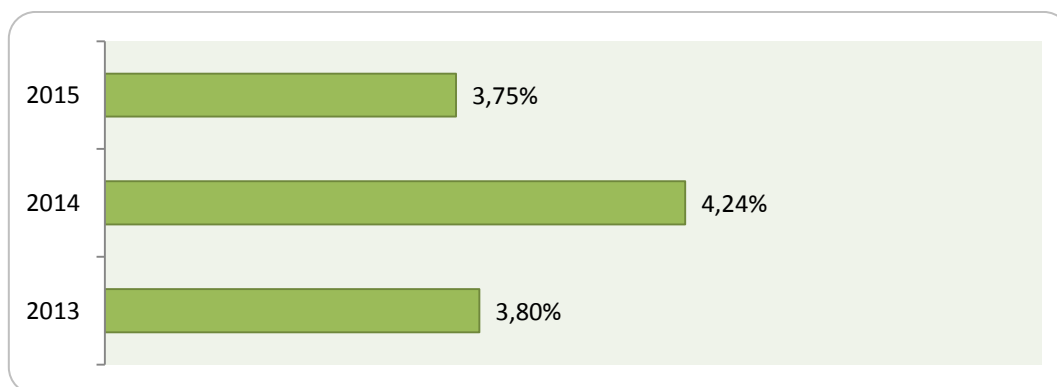


Gráfico 47 – Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho

7.2.SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Em 2015 foram declarados 11 casos de «incapacidade permanente», os quais se inserem 1 em «incapacidade absoluta», e 10 em «incapacidade parcial», sendo que a «incapacidade absoluta para o trabalho habitual», não registaram qualquer caso.

No que concerne à «incapacidade temporária e absoluta», ocorreram 68 registos e no respeitante à «incapacidade temporária e parcial», 130 registos, o que perfaz um total de 198 casos.



No ano de 2015, foram efetuados 10.879 exames médicos, dos quais 3.275 foram exames de admissão e 7.604 exames periódicos.

Em matéria de encargos com estas atividades foram despendidos 47.902,87 €.

No ano de 2015, no âmbito dos encargos com «segurança e saúde no trabalho», despendeu-se 2.908,50 € com a «estrutura de medicina e segurança no trabalho», englobando este item 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 1.381,50€, sendo despendida ainda 3.150,00 € em formação para prevenção de riscos.

7.3.DOENÇAS PROFISSIONAIS

No ano de 2015 foram participados 95 casos de situações de doença profissional, que originaram 2.396 dias de ausência.

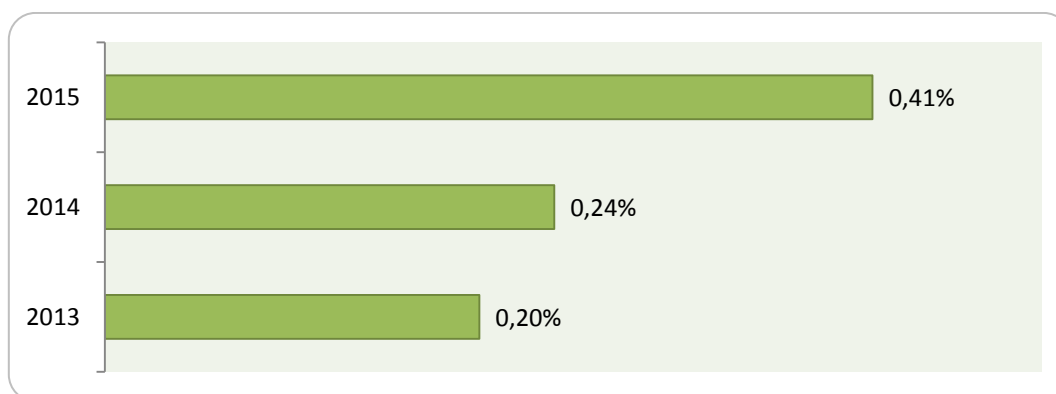


Gráfico 48 – Taxa de incidência de doenças profissionais



Em 2015 registaram-se 128.004 participações de formação profissional, registando-se um aumento significativo, de 67.662 ações em relação ao ano de 2014, o que revela uma aposta continuada na valorização dos profissionais da Guarda.

Note-se que 99,56% das participações levadas a efeito foram internas e as restantes 0,44% externas.

A maior parte das ações de formação profissional teve duração inferior a 30 horas. Neste intervalo de horas registaram-se 119.190 participações internas e 79 participações externas.

Em 2015 participaram em ações de formação 21.077 trabalhadores, sendo a categoria de guardas a mais representativa com 17.718 participantes (84,06%).

Na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 1.986.633,32 horas registando-se um aumento considerável em relação ao ano de 2014.

Analisando as horas despendidas em formação, verifica-se que aqueles que perfizeram mais horas de formação (cerca de 64,43%) foram os militares da categoria de Guardas.

Na Guarda, 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 2015.

Os custos totais com a formação, em 2015, foram de €3.052.355,89 dos quais €2.144.102,11 foram gastos em ações internas e €908.253,78 foram gastos com ações externas.



9.1.RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Os militares da GNR, nos termos da alínea d) do artigo 6.º da Lei n.º 39/2004, de 18AGO, não podem estar filiados em sindicatos, podendo contudo, nos termos daquele diploma, filiar-se em associação profissional.

Existem 186 trabalhadores sindicalizados, o equivalente a 25,07% 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.

9.2.DISCIPLINA

No âmbito da ação disciplinar, merece realce a aumento da taxa de gravidade disciplinar, que passou de 26,88%, registados no ano transato, para 30,32%, registados no ano em análise.

A Taxa de gravidade disciplinar das infrações disciplinares cometidas, face a 2014 aumentou 3,44%.

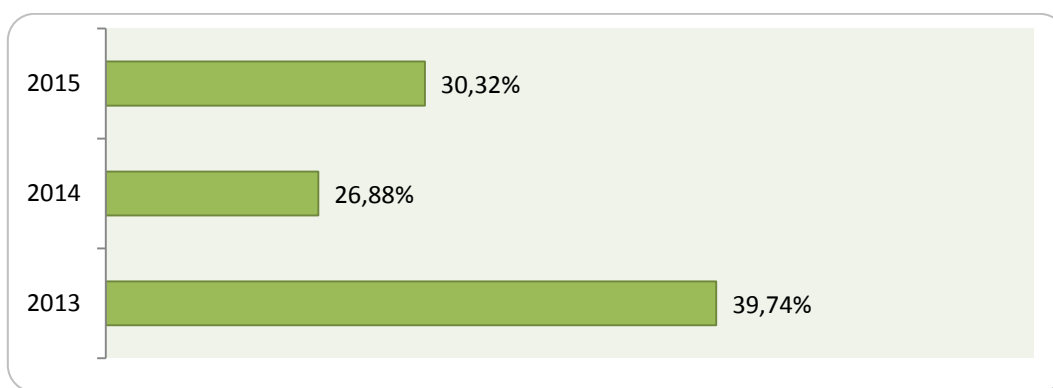


Gráfico 49 – Taxa de gravidade disciplinar

A Taxa de celeridade de ação disciplinar teve uma diminuição, passando dos 45,15% do ano 2014, para os 42,70% de 2015, ou seja, o total de processos decididos foram, em termos proporcionais, menores do que o ano transato.

A Taxa de celeridade de ação disciplinar, face a 2014 diminui 2,45%.

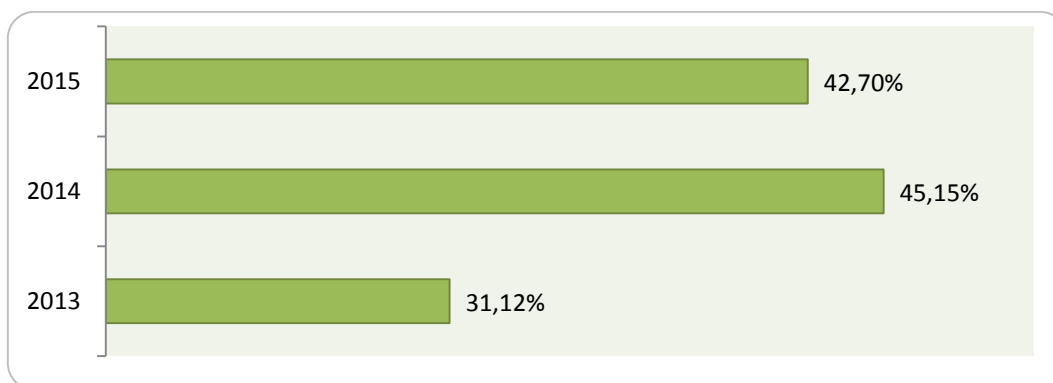


Gráfico 50 – Taxa de celeridade da ação disciplinar

II. NOTA FINAL

O Balanço Social de 2015 espelha a política de gestão de recursos humanos imprimida ao longo do ano, tendo em conta, por um lado, a situação económica e financeira particularmente difícil que o País atravessa e, por outro, as disposições restritivas relativas ao Estado, plasmadas na Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, Lei do Orçamento do Estado para 2015 (LOE 15).

É assim neste cenário de maior constrangimento que as palavras rigor e contenção têm um duplo peso na gestão da despesa pública e o poder de motivação do capital humano um papel fundamental para a manutenção da qualidade do trabalho desempenhado.

Embora a leitura dos dados assente numa estrutura que decorre do que dispõe a lei, nalguns casos, será necessário atender-se que se está perante uma Instituição que, na maior parte das situações, não é comparável com os restantes órgãos da Administração Pública, pelo que importa ter em conta as características particulares da Guarda Nacional Republicana enquanto Força de Segurança de natureza militar, com um elevado efetivo e com uma dispersão que abrange todo o território nacional.

O documento em análise revela dados estatísticos que continuam a posicionar a Guarda como um órgão da Administração Pública à altura dos desafios e das responsabilidades impostas pela lei e pelos anseios das populações que serve.

No entanto, deve ser notado com alguma preocupação o número reduzido de passagem de militares à situação de reserva, o que eleva o quantitativo de militares nos escalões etários superiores, que poderá conduzir num curto espaço de tempo a uma grande saída de efetivos para a situação de reserva.

É inquietação também, o défice superior a 3.500 efetivos militares face ao Mapa Geral do Pessoal Militar da GNR (MGPM GNR) que a Guarda se debate, evidenciando, desta forma que o movimento de entradas/saídas (turnover) e a reposição do referido efetivo, de alguns anos a esta parte não tem sido em número suficiente.

A importância vital que para a Guarda a formação do seu efetivo assume é comprovado pelo forte investimento nesta vertente, patente no número ações, de participantes e de horas despendidas em ações internas e externas de formação.

Verifica-se, também com agrado, o empenho do efetivo na sua formação, com o aumento dos rácios habilitacionais, e também, com o aumento do género feminino nas fileiras deste corpo especial de tropas.

O futuro faz-se de esperança, principalmente em circunstâncias em que as dificuldades devem ser encaradas como desafios e oportunidades, por todos quantos servem nesta centenária Instituição.

É nesta antítese de interesses que se desenvolveu toda esta dinâmica de gestão dos recursos humanos da Guarda em 2015, e da análise realizada aos indicadores neles constantes, tecem-se as seguintes considerações, salientando alguns aspetos considerados mais relevantes:

- Em 31 de dezembro de 2015, contabilizavam-se 23.418 trabalhadores em efetividade de funções;
- Registou-se um aumento de 285 trabalhadores, 1,23% do efetivo global, face ao ano anterior, sendo de considerar 463 militares do CFG 2015/2016;
- Fruto da sua natureza, a Guarda é uma Instituição maioritariamente constituída por militares, 22.676 (96,83%) do efetivo;
- A categoria de Guardas é a mais representativa, com 82,21% do total de militares;
- Registou-se o aumento de 327 militares, 1,44% do efetivo militar, mantendo-se a tendência do ano anterior;
- Registou-se a diminuição de 42 civis, 5,36% do efetivo civil, mantendo-se a tendência dos últimos anos;
- A relação jurídica de emprego predominante é o regime de nomeação definitiva, com 96,20% do total de trabalhadores;



- A Taxa de enquadramento cifra-se em 14,62%, registando uma ligeira descida, resultante de entradas na categoria de Guardas;
- A Taxa de feminização dirigente subiu em relação ao ano anterior e cifra-se nos 0,81%;
- No que respeita à caracterização dos trabalhadores por género, verifica-se um predomínio do género masculino, decorrente das características da Instituição. De facto, dos 23.418 trabalhadores, apenas 1.798 são mulheres, o que corresponde a 7,67%, enquanto a masculina é de 92,33% do total de efetivos;
- O universo respeitante ao efetivo feminino tem vindo a aumentar, nos últimos anos;
- O nível etário médio apresenta uma ligeira subida e situa-se nos 38,70 anos de idade;
- Os grupos etários mais representativos estão no intervalo dos 35-39 anos, com 5.180 trabalhadores, seguido do intervalo 30-34 anos com 4.326 trabalhadores;
- O leque etário é de 3,83 e tem uma amplitude de 51 anos;
- A Taxa de envelhecimento situa-se nos 1,74%, apresentando uma subida gradual 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;
- A Taxa de emprego jovem desceu em relação ao ano anterior e cifra-se nos 15,83%;
- O nível de antiguidade mais representativo situa-se no intervalo dos 15-19 anos, com 4.341 trabalhadores;
- O nível médio de antiguidade (AP) subiu para 20,10 anos;
- Verifica-se que 9,87% dos efetivos 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 expressivo, correspondendo a 41,33% dos efetivos;
- Quanto à estrutura habilitacional verifica-se uma Taxa de habilitação superior, na ordem dos 7,96% e os restantes 92,04% com habilitação até ao 12.º ano. De realçar o aumento de 96 elementos com formação superior, dos quais 3 com grau de doutoramento face ao ano anterior;
- A Taxa de habilitação secundária subiu em relação ao ano anterior e cifra-se nos 50,24%;
- A Taxa de habilitação básica desceu em relação ao ano anterior e cifra-se nos 41,80%;
- Ingressaram nos quadros da Guarda, 32 Oficiais e 463 militares no CFG 2015/2016;
- Passaram à situação de reserva, 107 militares;
- A Taxa de reposição desceu para 123,48%, em virtude do aumento das saídas face ao número de entradas;
- O movimento de entradas/saídas (turnover) situou-se 8,38%;
- A Taxa de admissão desceu em relação ao ano anterior e cifra-se nos 6,40%;
- A Taxa de saídas desceu em relação ao ano anterior e cifra-se nos 5,18%;
- Ficaram por ocupar 151 postos de trabalho previstos no mapa de pessoal 2015, relativos ao efetivo civil;
- A Taxa de promoções desceu em relação ao ano anterior e cifra-se nos 7,38%;
- 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 (443 indivíduos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade «flexível»;
- O motivo mais expressivo, que representa uma percentagem de 42,31% das ausências ao serviço, num total de 140.093 dias, foi a “doença”;
- A Taxa de absentismo é de 4,79%, tendo-se verificado uma ligeira subida face aos anos anteriores;
- O principal contributo para o aumento do absentismo advém das ausências por proteção na parentalidade, que aumentaram cerca de 3,15% face ao ano anterior;
- Na GNR apenas 0,67% dos 742 elementos legalmente autorizados a fazer greve (pessoal civil) utilizaram esse direito;
- Verifica-se que 33,95% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre €1251 - €1500;

- Saliente-se que 82,77% do universo de trabalhadores (19.383) auferem uma remuneração íliquida igual ou inferior a 1.500€;
- O leque salarial íliquido situou-se, em 2015, nos 10,67 valores, tendo-se verificado uma ligeira subida face aos valores do ano transato;
- Os encargos com o pessoal totalizaram €789.163.503,78, valor consideravelmente inferior ao despendido em 2014, que foi de €805.210.096,76;
- A remuneração base representa 67,69% do total dos encargos com pessoal, proporção que aumentou face ao ano transato (66,62%);
- Tendência de diminuição da Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho, que passou de 4,24%, registados no ano transato, para 3,75%, registados no ano em análise, o que significa uma diminuição de 103 acidentes;
- A Taxa de incidência de doenças profissionais é de 0,41%, tendo-se verificado um aumento em relação ao anterior;
- Em 2015 registaram-se 128.004 ações de formação profissional, registando-se um incremento avultado, de ações em relação ao ano de 2014, valor este que se traduz num acréscimo de mais de 50% em ações de formação;
- Na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 1.986.633,32 horas registando-se um aumento considerável de 419.055,37 horas despendidas em formação, em relação ao ano de 2014;
- No âmbito da ação disciplinar, merece realce o aumento da taxa de gravidade disciplinar, que passou de 26,88%, registados no ano transato, para 30,32%, registados no ano em análise;
- Mantém-se a tendência de decréscimo da Taxa de celeridade de ação disciplinar, que passou de 45,15%, registados no ano transato, para 42,70%, registados no ano em análise, ou seja, o total de processos decididos foram, em termos proporcionais, menores do que o ano transato.





III. OUTROS INDICADORES

Indicadores de Recursos Humanos					
Indicador	Fórmula de cálculo		2013	2014	2015
Taxa de Enquadramento	Número de "Dirigentes" x 100 / Total de recursos humanos	%	15,34%	14,79%	14,62%
Taxa de Feminização Dirigente	Total de efetivos femininos dirigentes x 100 / Total de recursos humanos	%	0,73%	0,79%	0,81%
Taxa de Feminização	Total de efetivos femininos x 100 / Total de recursos humanos	%	7,32%	7,59%	7,68%
Nível Etário	Soma das idades / Total de recursos humanos	Anos	38,00	38,38	38,96
Leque Etário	Trabalhador mais idoso / Trabalhador menos idoso	Valor	3,63	3,83	3,83
Taxa de Emprego Jovem	Número de recursos humanos com idade < 30 anos x 100 / Total de recursos humanos	%	16,93%	16,27%	15,83%
Taxa de Envelhecimento	Número de recursos humanos com idade > 55 anos x 100 / Total de recursos humanos	%	1,40%	1,65%	1,88%
Nível de Antiguidade (AP)	Soma das antiguidades (AP) / Total de efetivos	Anos	15,66	19,37	20,10
Taxa de Habilitação Superior	Total Bachareis+Licenciados+Mestrados+Doutorados x 100 / Total de recursos humanos	%	5,84%	7,64%	7,96%
Taxa de Habilitação Secundária	Total habilitações 11.º ao 12.º ano x 100 / Total de recursos humanos	%	48,87%	49,19%	50,24%
Taxa de Habilitação Básica	Total habilitações =< 9.º ano x 100 / Total de recursos humanos	%	43,44%	43,17%	41,80%
Taxa de Reposição	Número de admissões x 100 / Número de saídas	%	72,69%	160,64%	123,48%
Taxa de Rotatividade (Turnover)	(N.º entradas + n.º saídas) / 2 / Número de recursos humanos em 31 de dezembro x 100	%	11,76%	9,45%	8,38%
Taxa de Admissão	Total admissões / Total de recursos humanos	%	5,52%	8,42%	6,40%
Taxa de Saídas	Total saídas / Total de recursos humanos	%	9,00%	5,24%	5,18%
Taxa de Promoções	Número de efetivos promovidos x 100 / Total efetivos	%	5,61%	8,02%	7,38%
Taxa de Absentismo	Número de dias de faltas x 100 / Número anual de dias trabalháveis * x Número total de recursos humanos	%	3,92%	4,38%	4,79%
Leque Salarial Ilíquido	Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida	Valor	13,13	10,44	10,67
Taxa de Incidência de Acidentes no Local de Trabalho	Número de acidentes no local de trabalho x 100 / Total de recursos humanos	%	3,80%	4,24%	3,75%
Taxa de Incidência de Doenças Profissionais	Número de casos de doenças profissionais x 100 / Total de recursos humanos	%	0,20%	0,24%	0,41%
Taxa de Gravidade Disciplinar	Total de penas aplicadas x 100 / Total processos decididos	%	39,74%	26,88%	30,32%
Taxa de Celeridade de Ação Disciplinar	Total de processos decididos x 100 / Total de processos transitados ano anterior + Total de processos instaurados no ano	%	31,12%	45,15%	42,70%

Nota:

*Retirados os dias de férias.

**Se no serviço não for relevante a existência de diferentes horários pode ser tomado como referência o horário de 35 horas por semana.

GUARDA NACIONAL

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

REPUBLICANA

Humana, Próxima e de Confiança

