



BALANÇO SOCIAL 2016

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



Índice

NOTA PRÉVIA.....	285
I. INTRODUÇÃO.....	286
1. ENQUADRAMENTO.....	286
2. METODOLOGIA.....	287
3. ANÁLISE QUALITATIVA E INTERPRETATIVA.....	288
II. CARATERIZAÇÃO DA GNR.....	290
III. Recursos humanos.....	292
1. EVOLUÇÃO DE EFETIVOS.....	293
2. EFETIVOS SEGUNDO O VÍNCULO JURÍDICO.....	294
3. EFETIVOS SEGUNDO OS GRUPOS PROFISSIONAIS.....	299
4. EFETIVOS SEGUNDO A UNIDADE ORGÂNICA.....	301
5. EFETIVOS NA SITUAÇÃO DE RESERVA NA EFETIVIDADE DE SERVIÇO.....	303
6. EFETIVOS POR GÉNERO.....	305
7. EFETIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO.....	306
8. EFETIVOS POR ANTIGUIDADE.....	312
9. EFETIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE.....	314
10. EFETIVOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA.....	317
11. MOVIMENTOS DE PESSOAL.....	318
11.1 - Entradas/regressos.....	318
11.2 - Saídas.....	320
12. MAPA DE PESSOAL.....	324
13. MUDANÇAS DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL.....	326
14. PRESTAÇÃO DE TRABALHO.....	327
14.1 – Modalidade de horário.....	327
14.2 – Período normal de trabalho.....	329
14.3 – Trabalho suplementar.....	331
15. PRESTAÇÃO DE TRABALHO.....	331
16. TRABALHADORES EM GREVE.....	335
IV. Remuneração e encargos.....	336
1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO.....	336
2. LEQUE SALARIAL.....	337



3.	TOTAL DOS ENCARGOS COM O PESSOAL	338
4.	SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS	339
5.	ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS	340
6.	ENCARGOS COM BENEFÍCIOS SOCIAIS.....	340
V.	Higiene e Segurança.....	341
1.	ACIDENTES DE TRABALHO	341
2.	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	342
3.	DOENÇAS PROFISSIONAIS	342
VI.	Formação profissional.....	344
VII.	Relações profissionais	345
1.	RELAÇÕES PROFISSIONAIS	345
2.	DISCIPLINA	345
VIII.	Responsabilidade social.....	347
1.	ENQUADRAMENTO	347
2.	VISÃO	347
3.	MEDIDAS ADOTADAS.....	348
IX.	Notas finais.....	353
X.	Síntese	355
XI.	Indicadores de gestão.....	360



Siglas/Acrónimos

ADSE	Direção-Geral de Proteção Social aos Funcionários e Agentes da AP
AM	Academia Militar
AP	Administração Pública
BS	Balanço Social
CARI	Comando da Administração dos Recursos Internos
CO	Comando Operacional
CDF	Comando da Doutrina e Formação
CFG	Curso de Formação de Guardas
CFS	Curso de Formação de Sargentos
CFO	Curso de Formação de Oficiais
CGA	Caixa Geral de aposentações
DRH	Direção de Recursos Humanos
DGAEP	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
EG	Escola da Guarda
EMGNR	Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana
FA	Forças Armadas
FSS	Forças e Serviços de Segurança
GNR	Guarda Nacional Republicana
LOGNR	Lei Orgânica da GNR
LOE	Lei do Orçamento de Estado
LTFP	Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas
MP	Mapa de Pessoal
PNT	Período Normal de Trabalho
RGIFA	Regime Geral das Infrações Fiscais e Aduaneiras
SIGRI	Sistema Integrado de Gestão dos Recursos Internos
SIGVC	Sistema Integrado de Gestão de Vencimentos
SIGFORM	Sistema Integrado de Gestão da Formação
SIGPES	Sistema Integrado de Gestão de Pessoal da GNR
SIOE	Sistema de Informação da Organização do Estado
SS	Segurança Social
UAF	Unidade de Ação Fiscal
UCC	Unidade de Controlo Costeiro
UNT	Unidade Nacional de Trânsito
UI	Unidade de Intervenção
USHE	Unidade de Segurança e Honras de Estado



Nota prévia

“As pessoas são o maior património das organizações”

Waldez Ludwig

O sucesso das organizações modernas num ambiente instável, dinâmico e competitivo de negócios, tal como ocorre nos dias de hoje, decorre, cada vez mais, da capacidade de uma administração realmente eficaz e eficiente de recursos humanos.

Afinal, a estrutura organizacional, tecnológica, os recursos financeiros e materiais auxiliam muito na lucratividade e sustentabilidade das organizações; porém, constituem apenas aspetos físicos e inertes que precisam ser administrados inteligentemente através de pessoas que constituem a inteligência que vivifica e norteia qualquer organização.

Assim, o fator que realmente constitui o elemento dinâmico e empreendedor das organizações, sejam elas privadas ou públicas, industriais ou prestadoras de serviços, lucrativas ou não lucrativas, grandes ou pequenas, são as pessoas.

A qualidade dos trabalhadores de uma organização, os seus conhecimentos, habilidades e competências, o seu entusiasmo e satisfação com as suas atividades, o seu senso de iniciativa para gerar valor e riqueza, tudo isso tem forte impacto na produtividade e lucratividade da organização, no nível de serviços oferecidos ao seu público-alvo, na reputação, imagem e na competitividade.

São as pessoas que fazem a diferença, e só elas, podem conduzir as organizações rumo à excelência, competitividade e sustentabilidade.

I. Introdução

1. Enquadramento

Os balanços sociais constituem um dos instrumentos de planeamento e gestão nas áreas sociais e dos recursos humanos dos organismos da administração pública central e local com mais de 50 trabalhadores. Considerada a pertinência da informação publicada, importa avaliar se esses indicadores vão no sentido expectável e definido previamente pela organização da valorização dos seus trabalhadores, da sua realização pessoal e profissional, da sua identificação com a instituição e na melhoria das condições de vida através de apoios às suas famílias.

Os aspetos sociais envolvidos nas decisões organizacionais são um reconhecimento implícito da sua importância e impacto na sociedade que o rodeia. A responsabilidade social da organização integra preocupações sociais nos objetivos organizacionais, ao nível dos recursos humanos, nas escolhas e opções da redistribuição dos recursos disponíveis bem como no equilíbrio da relação de forças envolvidas, executivo, dirigentes, trabalhadores, famílias, e da sociedade em geral.

O Balanço Social (BS) é um documento utilizado pelas organizações para tornarem públicas as suas intenções e compromissos, visando a transparência das suas ações no exercício da responsabilidade social corporativa, trazendo ao público informações qualitativas e quantitativas. Os primórdios dos balanços sociais foram evoluindo e incorporando ao longo da evolução do mundo laboral a atenção dos princípios e valores das sociedades desenvolvidas bem como a preocupação pelos aspetos sociais e pela segurança dos trabalhadores que acentuaram a responsabilidades sociais das organizações públicas e privadas.

O raciocínio é simples, a melhoria da qualidade de vida privada dos trabalhadores e das suas famílias, melhora o desempenho e a produtividade dentro da instituição.

Finalmente, os balanços sociais pretendem incorporar indicadores de desempenho no âmbito do desenvolvimento social e pretendem ser:

- *Um documento transversal do desempenho da organização nos diferentes campos de atividade;*
- *Uma publicitação das intenções e compromissos, visando a transparência das suas ações;*
- *Explicitar os impactos da responsabilidade social da atividade da organização na sociedade e demonstrar a sua abertura para dialogar com os diferentes públicos com os quais ela se relaciona.*

Os aspetos centrais em que nos devemos concentrar estão descritos no preâmbulo do Decreto-Lei n.º 190/96 de 9 de outubro, que definiu os conceitos e as regras a ter em consideração na elaboração do documento pelos serviços e organismos da administração pública acima de determinada dimensão (> 50 trabalhadores), os quais são:

- *Envolvimento de todas as pessoas e áreas afetas aos recursos humanos;*
- *Definição de indicadores gerais simples e estáveis no tempo;*
- *Entendimento das dinâmicas da política social, local de trabalho, segurança no emprego, etc.;*



- *Explicitação dos impactos da atividade da organização na sociedade e demonstrar sua abertura para dialogar com os diferentes públicos com os quais ela se relaciona;*
- *Cumprir o prazo de elaboração.*

Os balanços sociais fornecem um conjunto de informações essenciais sobre a situação social das organizações, pondo em evidência pontos fortes e pontos fracos da gestão social dos recursos humanos, o grau de eficiência dos investimentos sociais e os programas de ação que visem a realização pessoal dos trabalhadores, a sua identificação com a empresa e a melhoria da sua própria vida.

A publicação do BS oferece uma proposta de diálogo entre os diferentes públicos envolvidos: públicos internos/trabalhadores, e públicos externos/ fornecedores/consumidores/cidadãos, meio ambiente e sociedade.

O Balanço Social pode ainda ser norteador da incorporação de indicadores de desempenho ou desenvolvimento social, procurando demonstrar a eficiência das estratégias e ações realizadas pela organização. Estes indicadores podem ser, por exemplo:

- *Indicadores humanos;*
- *Indicadores físicos;*
- *Indicadores monetários.*

Com estes indicadores poderemos estabelecer uma relação entre elementos de enquadramento social e da situação da organização por forma a apresentar uma análise do bem-estar dos indivíduos internamente ou externamente à organização e os quadros de gestão social, dispondo sobre os resultados obtidos pela organização e pelos indicadores sociais uma abordagem global e coerente.

2. Metodologia

O BS da Guarda Nacional Republicana (GNR) relativo ao ano de 2016 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 BS do serviço, decorrendo daqui, acrescida relevância.

O BS tem um papel a desempenhar, tanto mais relevante quanto maior for a riqueza dos dados que fornece e, apesar de ter um carácter predominantemente retrospectivo, procede à análise dos dados do passado recente, no sentido de criticamente se avaliar o presente, tendo em vista as opções para o futuro. De facto, este instrumento apresenta um conjunto de dados que permitem uma leitura do tecido dos recursos humanos que integram a GNR, sendo assim, mais um meio de avaliação transversal da organização.



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

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

O BS constitui ainda, um meio para conhecer, caracterizar e acompanhar a evolução dos respetivos recursos humanos, possibilitando uma atuação preventiva, proativa 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.

Numa perspetiva abrangente, é possível afirmar que o conhecimento detido, a experiência acumulada, as competências adquiridas, a aquisição de novos talentos, são componentes do capital humano e como tal, elementos potenciadores das sinergias que permitem alcançar os desideratos organizacionais.

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

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

3. Análise qualitativa e interpretativa

O presente Relatório de BS refere-se ao ano de 2016 e tem como referencial de análise o universo de trabalhadores da GNR em exercício de funções a 31 de dezembro.

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

Por uma questão de coerência na divulgação de dados estatísticos relativos aos recursos humanos, na elaboração do presente documento, levou-se em linha de conta a informação constante na Lei n.º 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.

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

De forma a permitir uma análise comparativa, elencaram-se os dados estatísticos referentes aos anos de 2014, de 2015 e de 2016. 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. A exposição dos dados em quadros ou gráficos foi comentada de forma simples deixando ao leitor a possibilidade de observar a informação numa forma sintética, fomentando a investigação e a literacia estatística relacionada com este tema.

Existiu uma preocupação de não romper com as séries de dados já existentes no passado, por que só assim se poderá garantir para o futuro uma verdadeira análise evolutiva da realidade dos nossos recursos humanos.

Foi também criado um ponto autónomo, “Responsabilidade Social” onde são elencadas as medidas de responsabilidade social de forma voluntária adotadas pela Guarda.

Em anexo, apresenta-se também, a matriz do formulário DGAEP “Balanço Social 2016”.

Desta forma, o presente Relatório de BS 2016 propõem-se dar resposta às seguintes questões:

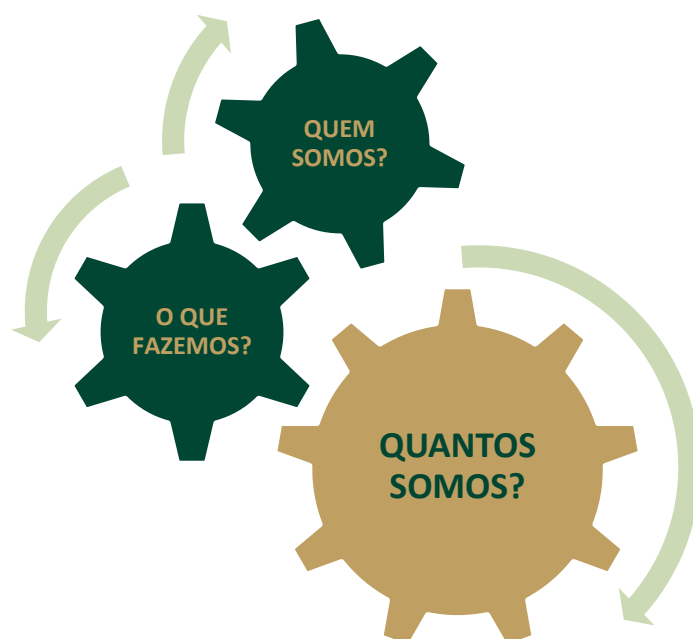


Figura 1 – Objetivos e perguntas de partida para elaboração do Relatório do BS



II. Caracterização da GNR

A GNR é “uma força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas”, com jurisdição em todo o território nacional e no mar territorial, dependendo “do membro do Governo responsável pela área da administração interna”. As suas Forças “são colocadas na dependência operacional do Chefe do Estado-Maior General das Forças Armadas, através do seu Comandante-Geral, nos casos e termos previstos nas Leis de Defesa Nacional e das Forças Armadas e do Regime do Estado de Sítio e do Estado de Emergência, dependendo, nessa medida, do membro do Governo responsável pela área da defesa nacional no que respeita à uniformização, normalização da doutrina militar, do armamento e do equipamento”.

Para além da sua Lei Orgânica, do seu Regulamento de Disciplina, Regulamento Geral do Serviço, Estatuto e Regulamento de Avaliação do Mérito dos seus militares, constituem traves mestras do enquadramento jurídico-constitucional da Guarda, a Constituição da República Portuguesa, a Lei de Segurança Interna, a Lei da Organização da Investigação Criminal, a Lei da Defesa Nacional e das Forças Armadas, a Lei das Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar e o Regime do Estado de Sítio e do Estado de Emergência.

Apesar de ter, ao longo da sua história, sofrido os reflexos diretos dos períodos de crise ou de ameaça à ordem e à segurança nacional, vendo aumentados ou diminuídos os seus efetivos, com variações de amplitude da ordem dos 8 mil militares, a Guarda manteve-se, contudo, como características praticamente inalteráveis e fundamentais, nomeadamente a sua organização militar e a dupla dependência governamental, do Ministro da Administração Interna e do Ministro da Defesa Nacional, e a sujeição ao Código de Justiça Militar.

Pela sua natureza e polivalência, a Guarda encontra o seu posicionamento institucional no conjunto das forças militares e das forças e serviços de segurança, constituindo-se assim como uma Instituição numa posição de charneira, entre as Forças Armadas (FA) e as Forças e Serviços de Segurança (FSS).

Consequentemente, a GNR é uma força especialmente apta a cobrir, em permanência, todo o espectro da conflitualidade, em quaisquer das modalidades de intervenção das forças nacionais e nas mais diversas situações, desde o tempo de paz e de normalidade institucional ao tempo de guerra, passando pelas situações de crise, quer a nível interno, como externo.

Em situação de normalidade, a Guarda executa, fundamentalmente, as missões típicas de polícia, embora, no âmbito da execução da política de defesa nacional e em cooperação com as FA, lhe possam ser cometidas missões militares.

Em situações de estado sítio ou de emergência, face à sua natureza, organização, equipamento, armamento e formação dos seus militares, apresenta-se como a força mais indicada para atuar em situações problemáticas e de transição, entre as FSS e as FA, caracterizando e consolidando a sua posição como uma Força de Segurança de Natureza Militar.

De igual modo, num mundo em mudança, em que as novas ameaças fazem esbater os limites entre a segurança interna e a segurança externa, a polivalência e a mais-valia da Guarda torna-se ainda mais evidente, colocando a Instituição na primeira linha da resposta nacional em matéria de Segurança e Defesa.



Figura 2 – Posição da Guarda no Sistema Nacional de Forças

Já em caso de guerra, pela sua natureza militar e pelo seu dispositivo de quadrícula (que ocupa todo o território nacional), pode, isoladamente ou em complemento, desempenhar um leque muito alargado de missões das FA. De igual forma, pode cobrir todo o espectro de missões no âmbito das denominadas «crisis response operations» (anteriormente designadas por OOTW - “Other Operations Than War” - Operações para além da Guerra), desde a fase de imposição às fases de manutenção e consolidação da paz, em complemento das FA, com principal relevância para as fases pós-conflito, mas também as tarefas de polícia em substituição das polícias civis, nas fases posteriores e antes de alcançada a segurança e a estabilidade suficientes para que aquelas possam atuar.

A Lei n.º 63/2007, de 6 de novembro, que aprovou a atual Orgânica da Guarda, determinou uma profunda alteração estrutural deste Corpo Especial de Tropas, substituindo o Estado-Maior do Comando-Geral por três Comandos Funcionais (para as áreas operacional, administração de recursos internos e doutrina e formação), transformando as unidades em novas unidades alicerçadas em critérios de especialização e extinguindo um escalão de comando, a Brigada Territorial.

Nesse sentido foram criados os Comandos Territoriais de âmbito Distrital e Regiões Autónomas (Madeira e Açores), as Unidades Especializadas (Unidade Nacional de Trânsito, Unidade de Ação Fiscal e Unidade de Controlo Costeiro), a Unidade de Representação (Unidade de Segurança e Honras de Estado), a Unidade de Intervenção e Reserva (Unidade de Intervenção) e o Estabelecimento de Ensino (Escola da Guarda). Assim, a Guarda passa a compreender a Estrutura de Comando, as Unidades e o Estabelecimento de Ensino.



Figura 3 - Estrutura orgânica da GNR



III. 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.

Da condição militar do pessoal da GNR decorrem as restrições ao exercício de certos direitos, liberdades e garantias, que vigoram igualmente para os militares das FA, nos termos da Lei de Defesa Nacional e da Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas. 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 2016, de 23.331 trabalhadores em exercício de funções, dos quais 22.608 dizem respeito ao efetivo militar e 723 ao efetivo civil.

De igual forma estão contabilizados 325 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 57 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 supramencionados, verifica-se que em 2016, inverteu-se a tendência de aumento gradual efetivado no biénio anterior, a Guarda sofreu uma diminuição, ainda que ligeira, do seu efetivo, fruto, em particular, da redução substancial das novas entradas no quadro, em número bastante inferior ao das passagens à situação de reserva para fora da efetividade de serviço.

Assim, esta inversão na tendência de subida verificada em 2014 e 2015, e prevendo-se a sua manutenção nos próximos anos, tornará inatingível o efetivo militar já alcançado, em anos anteriores.



1. Evolução de efetivos

No período compreendido entre 2010 e 2013 assistimos a uma diminuição sistemática do número total de efetivos, e em 2014 e 2015 ocorreu uma inversão do decréscimo observado no período em referência. No ano de 2016 assistimos a uma nova diminuição do número total de efetivos, invertendo, desta forma a tendência de acréscimo do número total de efetivos do exercício anterior. Nesta análise temporal constata-se uma descida de cerca de 3,56%, tendo como principal contributo a saída de efetivos por motivo de reserva. Assim, nos últimos 6 anos ocorreu uma diminuição de 861 efetivos.

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

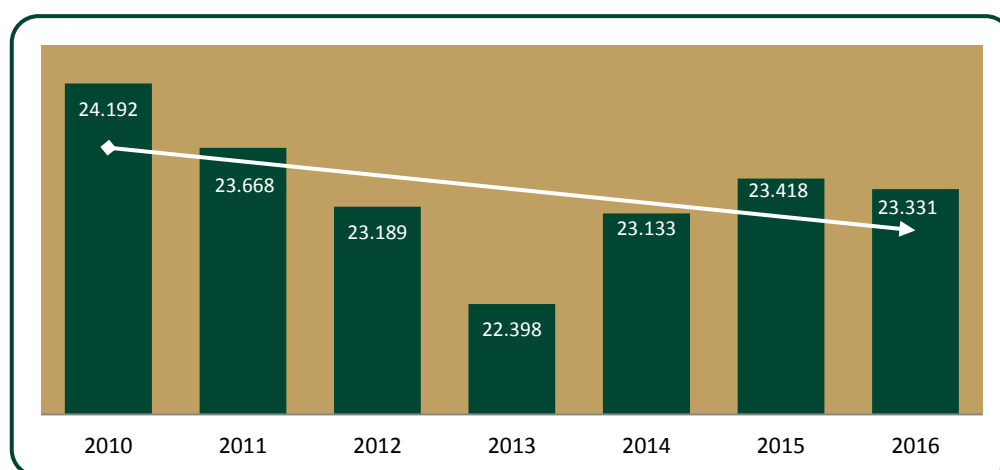


Gráfico 1 – Efetivo em exercício de funções entre 2010/2016

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, no biénio 2014-2015. Em 2016 a taxa decresceu 0,37% o que traduz uma inversão do acréscimo observado no anterior exercício em referência, materializada, designadamente, pela falta de procedimentos concursais de ingresso, de acordo com os movimentos de saída de recursos humanos verificados.

Resulta, assim, uma taxa de variação anual média negativa de 0,58%.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
N.º de efetivos	24.192	23.668	23.189	22.398	23.133	23.418	23.331
Taxa de variação anual		-2,17%	-2,02%	-3,41%	3,28%	1,23%	-0,37%

Quadro 1 – Evolução dos efetivos/taxa de variação anual

O número de trabalhadores em exercício de funções na GNR registou um decréscimo de 87 trabalhadores, cerca de 0,37% do efetivo global, em relação ao ano de 2015.

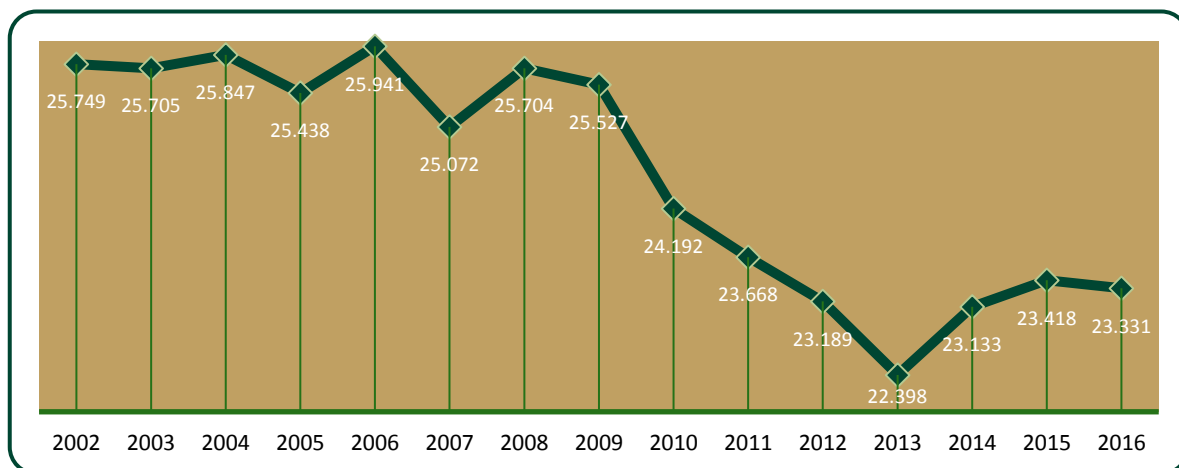


Gráfico 2 – Evolução dos efetivos – (2002-2016)

Numa perspetiva horizontal mais alargada, ilustrada através do Gráfico 2, podemos constatar que, 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, sendo de 22.398. A partir de 2013 constata-se uma subida gradual do número de efetivos, atingindo em 2015 o valor de 23.418. Em 2016 o número de efetivos voltou a descer, cifrando-se em 23.331 efetivos.

A relação entre os polos máximos do horizonte temporal, verificada entre 2006 e 2016, é de menos 2.610 efetivos.

2. Efetivos segundo o vínculo jurídico

Dos 23.331 trabalhadores em funções na Guarda a 31 de dezembro de 2016, verifica-se que cerca de 96,83% (22.591 trabalhadores) encontram-se em regime de nomeação definitiva.

Em regime de nomeação transitória por tempo determinado encontram-se 1,39%, 325 militares a frequentar o CFG 2016.

Em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado encontram-se 1,78% (415 trabalhadores).

Em regime de prestação de serviços na modalidade de contrato de avença encontram-se 57 colaboradores, que se dividem em grupo/cargo/carreira: médica, técnico superior e técnico diagnóstico e terapêutica.

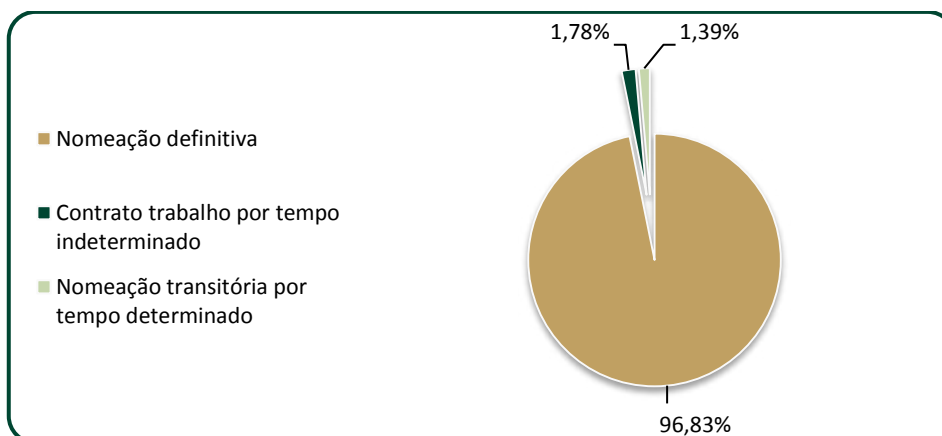


Gráfico 3 – Percentagem de trabalhadores segundo a relação jurídica de emprego

Em relação à variação percentual da distribuição de efetivos por relação jurídica de emprego, analisando o gráfico 4 em função da sua expressão percentual constata-se que a nomeação definitiva apresenta um aumento de 64 efetivos em relação ao exercício anterior, o contrato de trabalho por tempo indeterminado e a nomeação transitória por tempo determinado apresentam uma diminuição de 13 e 138 efetivos, respetivamente.

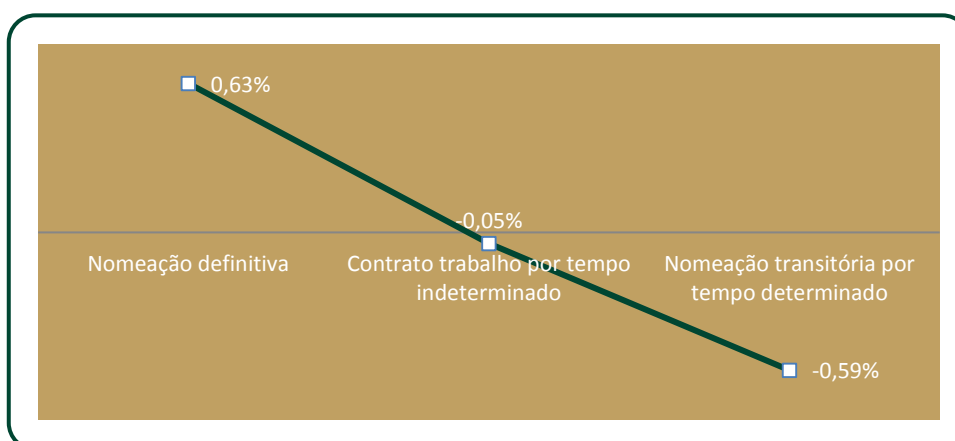


Gráfico 4 – Variação percentual da distribuição de efetivos por relação jurídica de emprego (2015-2016)

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 2016, 96,90% (22.608 militares), sendo a categoria de Guardas a mais representativa, com 82,10% (19.154) do total de militares.



/Grupo/Cargo/Carreira Modalidades de vinculação	Nomeação definitiva		Contrato trabalho por tempo indeterminado		Nomeação transitória por tempo determinado		Total p/ género		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	T	%
Assistente Operacional			10	280			10	280	290	1,24%
Assistente Técnico			11	62			11	62	73	0,31%
Docente			1	9			1	9	10	0,04%
Enfermeiro				1				1	1	0,004%
Forças Armadas - Oficiais	23						23		23	0,10%
Informatica			3	2			3	2	5	0,02%
Médico			6	6			6	6	12	0,05%
Militares - Oficiais	732	64					732	64	796	3,41%
Militares - Sargentos	2.493	142					2.493	142	2.635	11,29%
Militares - Guardas	17.638	1.191			276	49	17.914	1.240	19.154	82,10%
Outro Pessoal de Segurança	302	6					302	6	308	1,32%
Técnico de Diagnóstico e Terapêutica				6				6	6	0,03%
Técnico Superior			3	15			3	15	18	0,08%
Total por vínculo e género	21.188	1.403	34	381	276	49	21.498	1.833	23.331	100,00%
	22.591		415		325		23.331			
	96,83%		1,78%		1,39%		100,00%			

Quadro 2 – Efetivos segundo a modalidade de vinculação e género (Quadro 1 DGAEP)

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 1,32% (308 trabalhadores), seguida dos «assistentes operacionais» com 1,24% (290 trabalhadores).

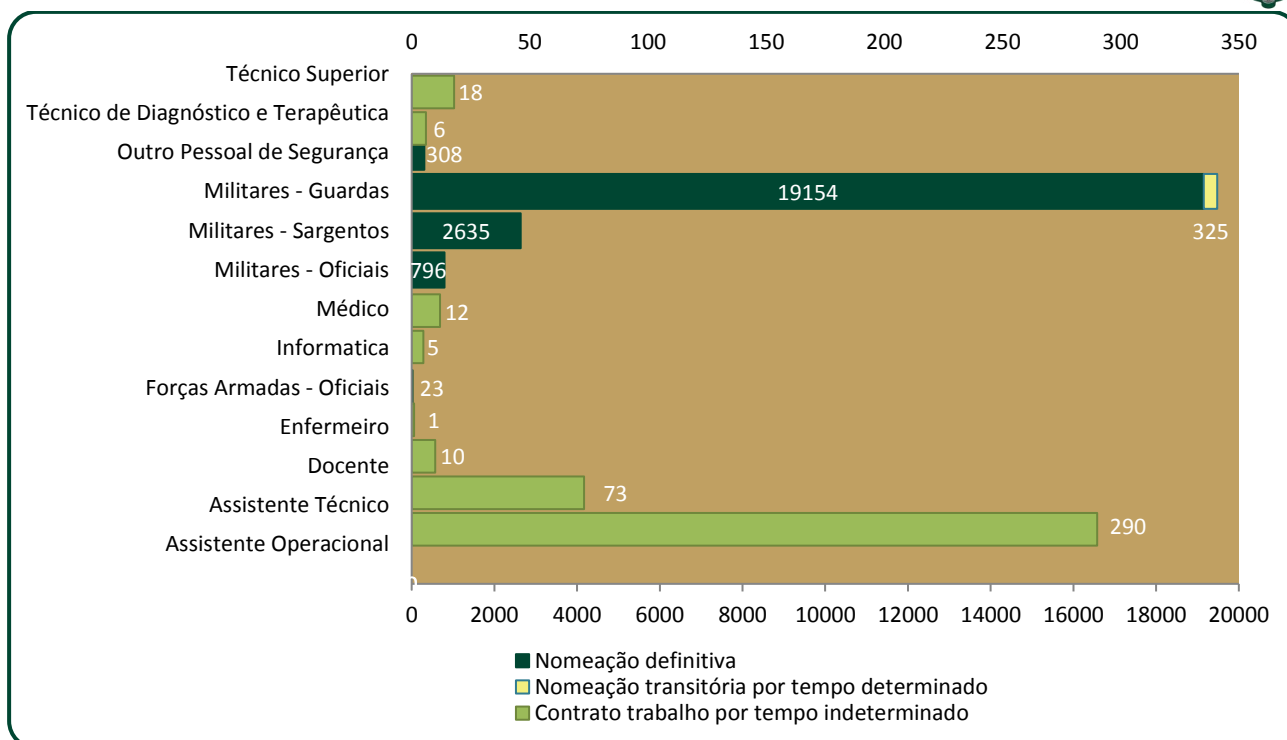


Gráfico 5 - Representação gráfica da distribuição dos efetivos segundo a relação jurídica de emprego

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 acréscimo do valor em 2016, de cerca de 0,18%, em comparação com o exercício anterior.

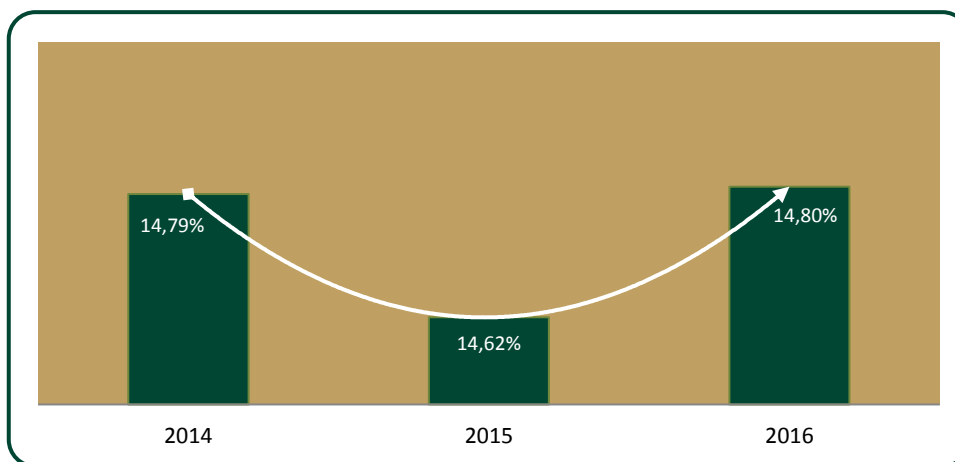


Gráfico 6 - Taxa de enquadramento

O aumento da taxa é explicado pelo aumento de 31 efetivos militares (4 oficiais e 27 sargentos) e pela diminuição de 99 efetivos militares (guardas) e 19 efetivos civis ao efetivo global. A ocupação dos cargos dirigentes corresponde a uma taxa de enquadramento de 14,80%.

	Masculino	Feminino	Total
Forças Armadas - Oficiais	23		23
Militares - Oficiais	732	64	796
Militares - Sargentos	2.493	142	2.635
Total	3.248	206	3.454

Quadro 3 – Pessoal dirigente (oficiais e sargentos)

A taxa de feminização dirigente subiu em relação ao ano anterior (0,07%) e cifra-se nos 0,88%.

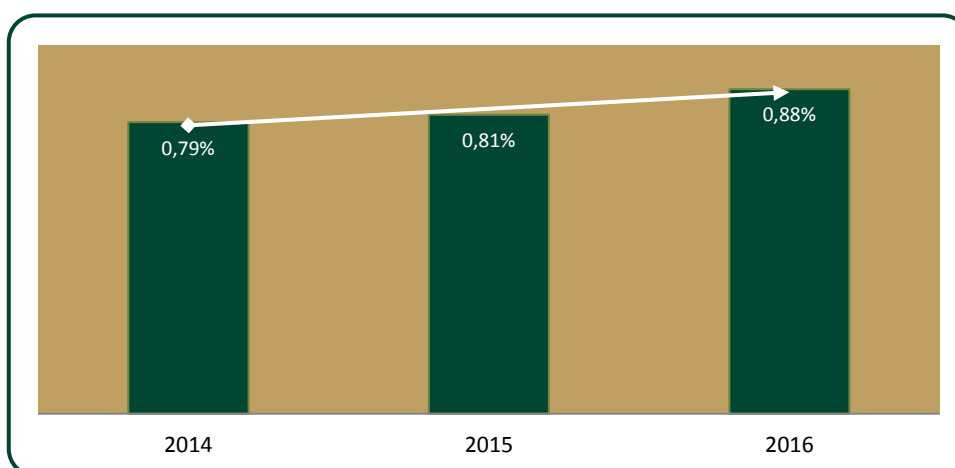


Gráfico 7 – Taxa de feminização dirigente

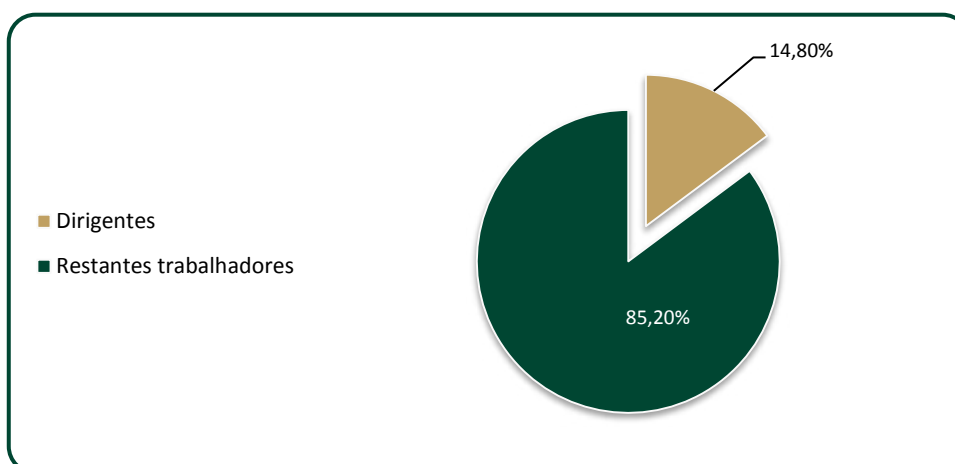


Gráfico 8 – Percentagem de dirigentes por efetivos



3. Efetivos segundo os grupos profissionais

Detalhando a análise do número de efetivos civis por grupo profissional, assistimos a um decréscimo nos grupos «assistente operacional» e «outro pessoal de segurança» e um acréscimo no grupo «assistente técnico», 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 19 trabalhadores, cerca de 2,56% do efetivo do pessoal civil, em relação ao ano de 2015.

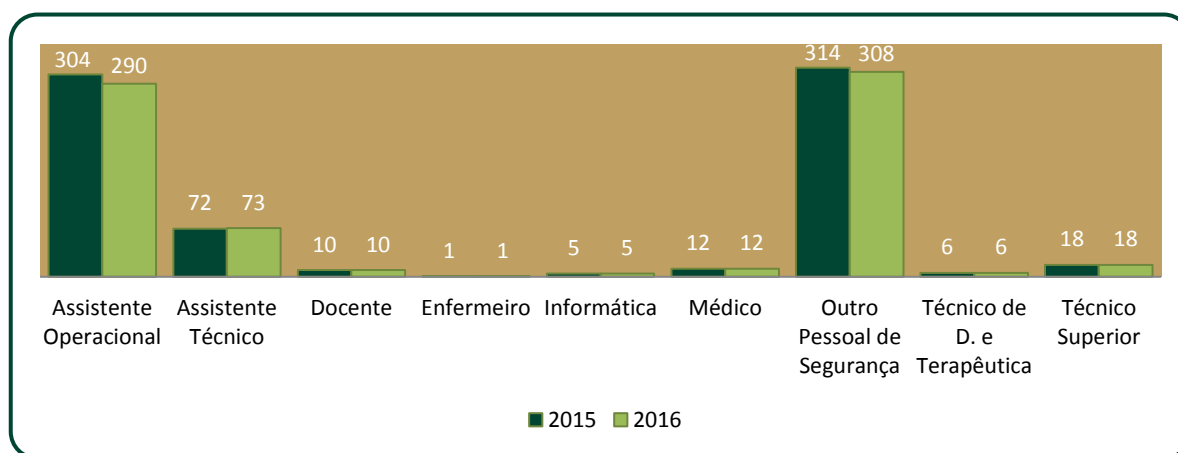


Gráfico 9 – Evolução dos efetivos civis por grupo profissional

O Gráfico 9 mostra-nos ainda que existem sobretudo três grandes grupos profissionais: «outro pessoal de segurança», «assistente operacional» e «assistente técnico», que agrupam no seu conjunto 92,81% dos efetivos civis. Destes três o maior é o grupo de «outro pessoal de segurança», que conta com 42,60% do total de efetivos, seguindo-se o «assistente operacional», com 40,11%.

Pormenorizando a análise do número de efetivos militares por grupo profissional, assistimos a um acréscimo do número de militares nos grupos «oficiais» e «sargentos», que no seu todo refletem o ganho de 34 efetivos militares em relação ao ano anterior. No grupo profissional «guardas» verifica-se o decréscimo de 99 militares, já no grupo profissional «forças armadas-oficiais» verifica-se o decréscimo de 3 militares. Consta-se no ano de 2016 um saldo negativo de 68 efetivos militares.

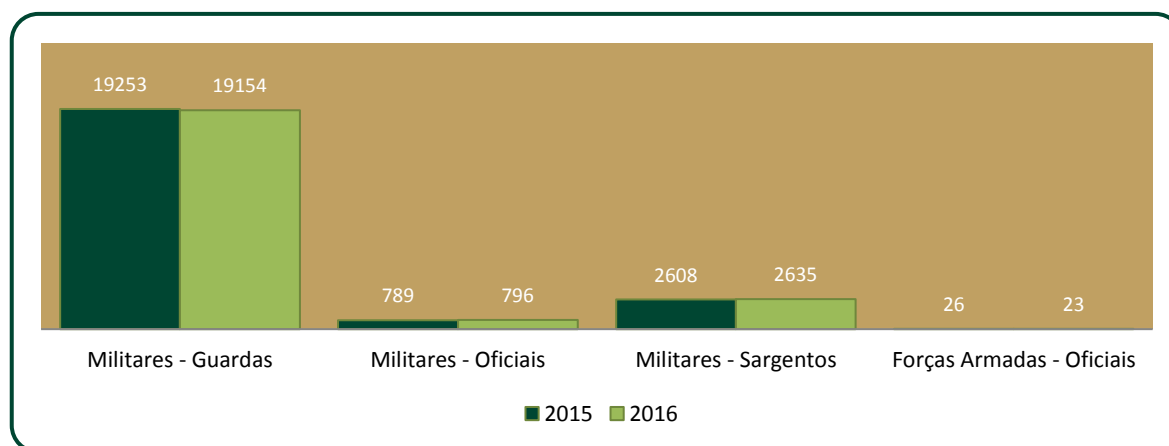


Gráfico 10 – Evolução dos efetivos militares por grupo profissional

O Gráfico 10 mostra-nos ainda que existem sobretudo dois grandes grupos profissionais: «militares guardas» e «militares sargentos», que agrupam no seu conjunto 96,38% dos efetivos militares. Destes três o maior é o grupo de «militares guardas», que conta com 84,72% do total de efetivos, seguindo-se o «militares sargentos», com 11,66%.

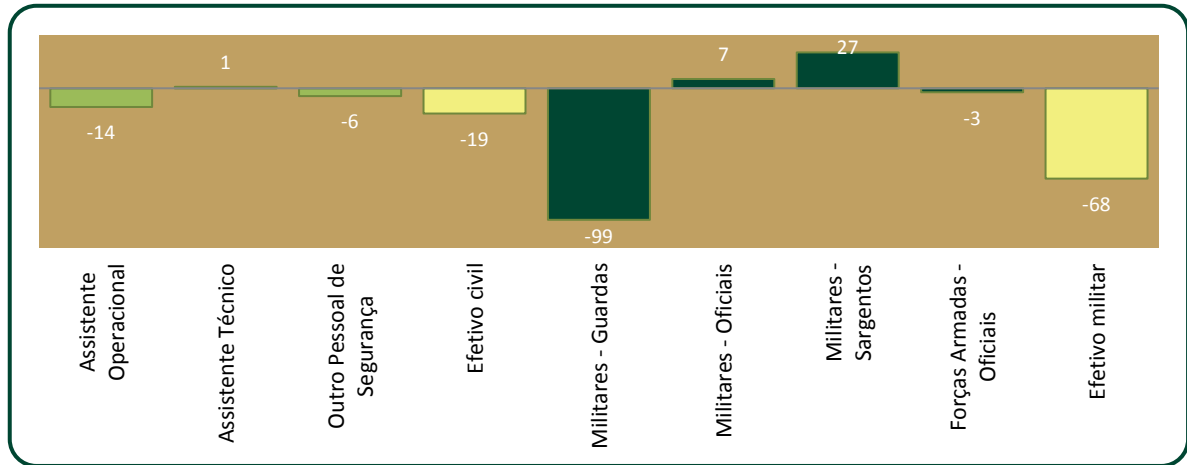


Gráfico 11 – Variação dos efetivos por grupo profissional (2015/2016)

Assim, conclui-se em relação às entradas e saídas ocorridas em 2016 que existiu um decréscimo de 68 efetivos militares e o decréscimo de 19 efetivos civis que resulta num saldo negativo de 87 efetivos.



4. Efetivos segundo a unidade orgânica

Os 23.331 efetivos em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2016, encontravam-se distribuídos pela estrutura geral da Guarda, como de seguida se apresenta:

	Efetivo militar	Efetivo civil	Total
Comando da Guarda	311	20	331
Comando Operacional	307	4	311
CARI	817	42	859
CDF	25		25
CTer Aveiro	1.096	23	1.119
CTer Beja	721	17	738
CTer Braga	976	35	1.011
CTer Bragança	637	28	665
CTer C Branco	696	39	735
CTer Coimbra	819	63	882
CTer Évora	776	19	795
CTer Faro	1.268	16	1.284
CTer Guarda	630	39	669
CTer Leiria	788	32	820
CTer Lisboa	1.172	28	1.200
CTer Portalegre	641	18	659
CTer Porto	1.460	35	1.495
CTer Santarém	946	27	973
CTer Setúbal	1.266	27	1.293
CTer Vcastelo	620	30	650
CTer V Real	686	65	751
CTer Viseu	798	61	859
CTer Açores	240	7	247
CTer Madeira	192	3	195
UNT	111		111
UCC	986	15	1.001
UAF	353	3	356
USHE	1.170	7	1.177
UI	1.316	2	1.318
EG	784	18	802
Total	22.608	723	23.331

Quadro 4 – Efetivo segundo a unidade orgânica

Verifica-se que o Comando Territorial do Porto é a Unidade com maior efetivo militar, 1.460 militares e o Comando Territorial de Vila Real apresenta o maior efetivo civil, 65 civis.

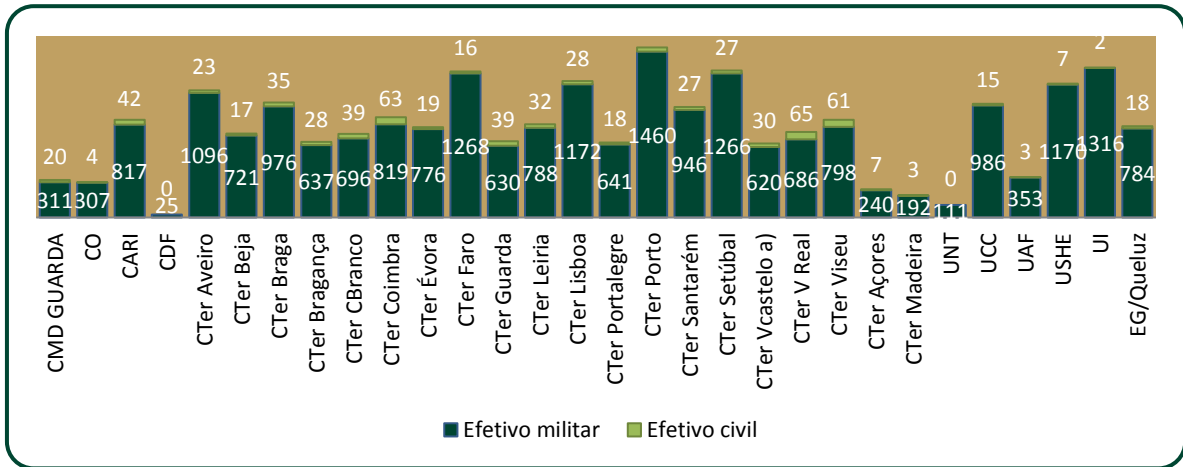


Gráfico 12 – Representação gráfica do efetivo segundo a unidade orgânica

Constata-se que em relação ao efetivo militar e em comparação com o exercício anterior, o maior aumento de efetivo registou-se no Comando Territorial do Setúbal (49 militares) e a Unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo é a Escola da Guarda (128 militares) seguida da Unidade de Intervenção que registou um decréscimo de 79 militares.

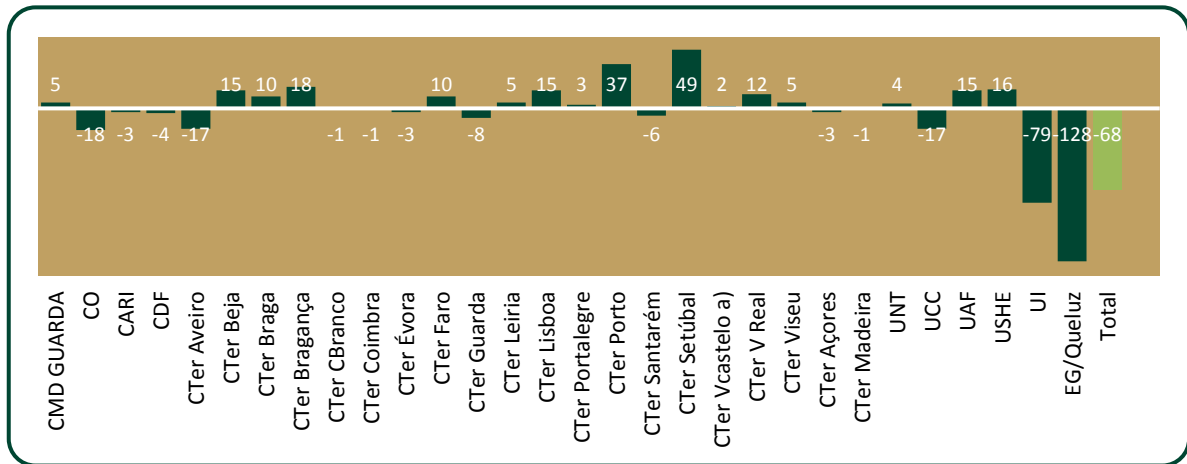


Gráfico 13 – Variação do efetivo militar segundo a unidade orgânica (2015/2016)

Em relação ao efetivo civil e em comparação com o exercício anterior, apenas o Comando Operacional e o Comando Territorial de Lisboa registaram aumento de efetivo civil (1), a Unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo é o Comando Territorial de Coimbra, que registou um decréscimo de 4 civis.

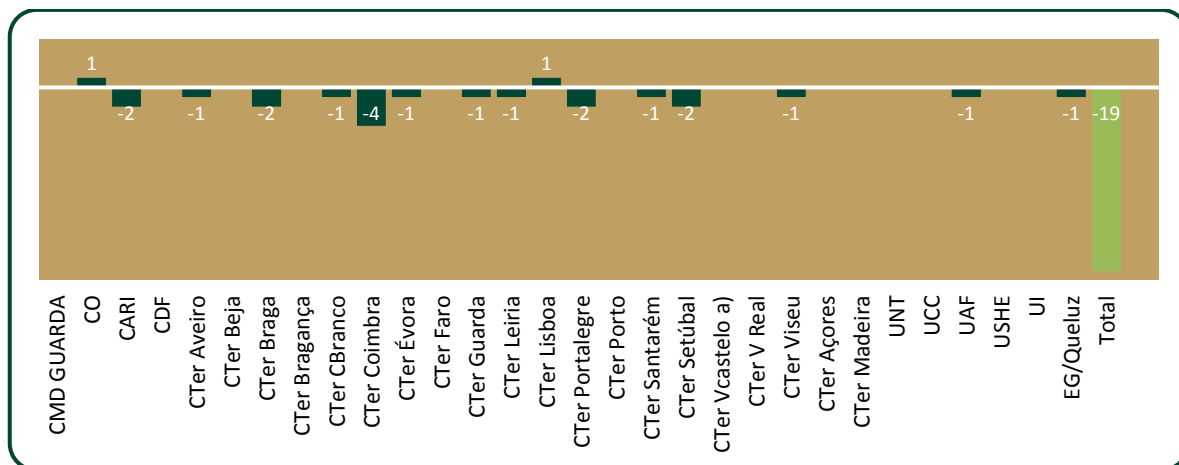


Gráfico 14 – Variação do efetivo civil segundo a unidade orgânica (2015/2016)

5. Efetivos na situação de reserva na efetividade de serviço

Nos termos do n.º 1 do artigo 72.º do EMG NR, «A situação de reserva é aquela para a qual transita do ativo o militar da Guarda, ... mantendo-se, no entanto, disponível para o serviço.», podendo encontrar-se, de acordo com o n.º 2 do mesmo artigo, na efetividade ou fora da efetividade de serviço.

O militar da Guarda, na situação de reserva fora da efetividade de serviço, ou a transitar para esta situação, pode prestar serviço efetivo, se o requerer e for autorizado, atento ao disposto no artigo 91.º, alínea b), ainda do EMG NR.

Em relação ao efetivo militar em exercício de funções a 31 de dezembro de 2016 (22.608 militares), verifica-se que cerca de 7,99% (1.806 trabalhadores) encontram-se a prestar serviço na reserva na efetividade de serviço.

No ano de 2016, através do despacho n.º 6175/2016, de 02 de maio de 2016 e alterado pelo despacho n.º 11969/2016, de 27 de setembro de 2016 foi fixado o número máximo de militares a colocar na situação de reserva na efetividade de serviço a seguir indicado:

- Categoria de oficiais – 100;
- Categoria de sargentos – 300;
- Categoria de guardas – 2000.



Os 1.806 militares a prestar serviço na reserva na efetividade de serviço em 31 de dezembro de 2016, encontravam-se distribuídos pela estrutura geral da Guarda, como de seguida se apresenta:

	Oficiais	Sargentos	Guardas	Total
CMD GERAL	191	53	23	267
CTAVEIRO	72	4		76
CTBEJA	40	2	1	43
CTBRAGA	41	4		45
CTBRAGANÇA	42	8	1	51
CTCBRANCO	64	4		68
CTCOIMBRA	30	5	1	36
CTÉVORA	114	11		125
CTFARO	59	7		66
CTGUARDA	25			25
CTLEIRIA	29	3	1	33
CTLISBOA	48	1		49
CTPORTALEGRE	42	5	1	48
CTPORTO	89	13	5	107
CTSANTARÉM	94	7		101
CTSETÚBAL	41	5		46
CTVCASTELO	58	8		66
CTVREAL	54	16		70
CTVISEU	53	9	1	63
CTAÇORES	2			2
CTMADEIRA	13	1	1	15
UNT	10	2		12
UCC	164	11	1	176
UAF	24			24
USHE	66	20	1	87
UI	5	4		9
EG	78	13	5	96
Total	1.548	216	42	1.806

Quadro 5 – Efetivo na reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica

O militar da Guarda na situação de reserva em efetividade de serviço são atribuídas funções e regime de serviço adequados à idade, desgaste sofrido e respetivo posto, em termos a definir por despacho do membro do Governo responsável pela área da administração interna que pode delegar esta competência no Comandante-Geral, nos termos do n.º 5 do artigo 90.º do EMGNR.

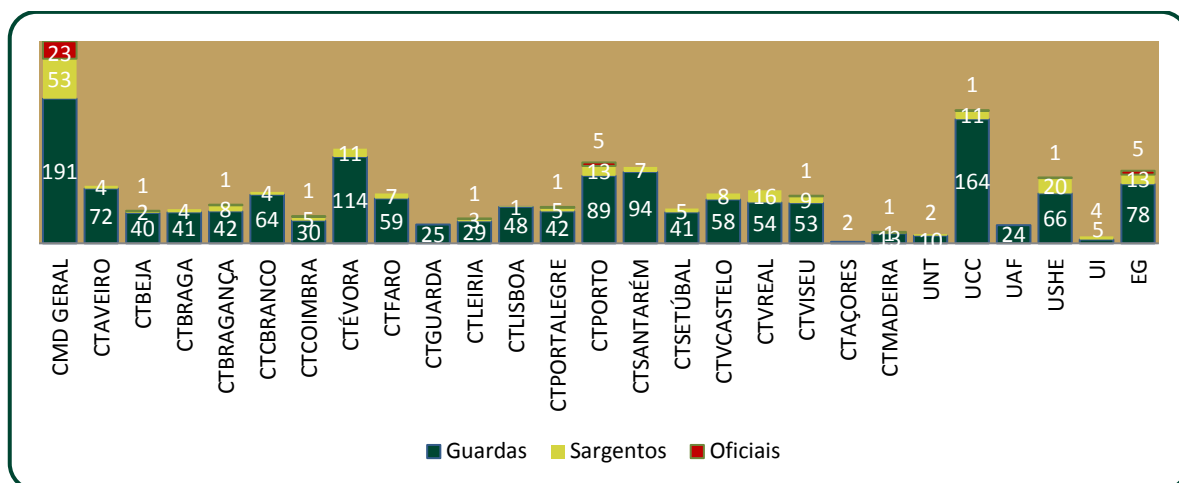


Gráfico 15 – Efetivo na reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica

No entanto, deve ser notado que este universo eleva o quantitativo de militares nos escalões etários superiores, que conduzirá num curto espaço de tempo, a uma grande saída de efetivos (cerca de 2000 militares) para a situação de reserva fora da efetividade de serviço.

6. Efetivos por género

O universo respeitante ao efetivo feminino (1.833) tem vindo a aumentar, nos últimos anos, mas ainda assim, os servidores do sexo masculino (21.498) continuam a ser a grande maioria, de todo o efetivo militar e civil.

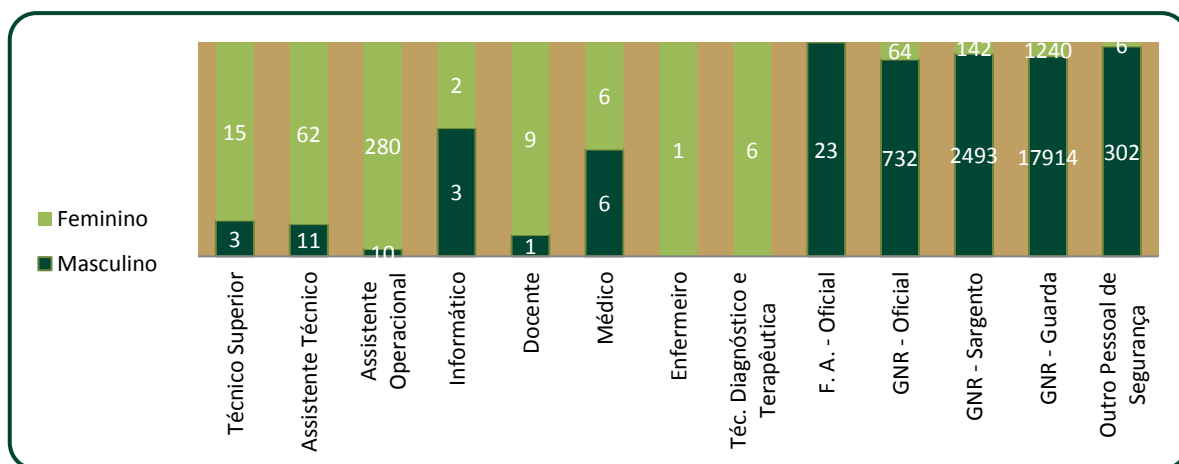


Gráfico 16 – Trabalhadores por carreira e género

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 2016, situou-se em valores muito equivalentes aos registados em 2015, com a diferença de apenas 0,18%. O grupo masculino teve uma descida de 0,18% face ao período homólogo do ano anterior, mas continua a ser predominante, com 92,14% do total de efetivos.

A relação homem/mulher, em 2016, situou-se em 11,73, 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 0,30, comparativamente com o ano anterior.

Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 7,86%. Este facto explica-se, principalmente, pelo recrutamento externo com destino ao Curso de Formação de Guardas (CFG), onde o género feminino veio a ocupar 49 vagas das 325 disponíveis.

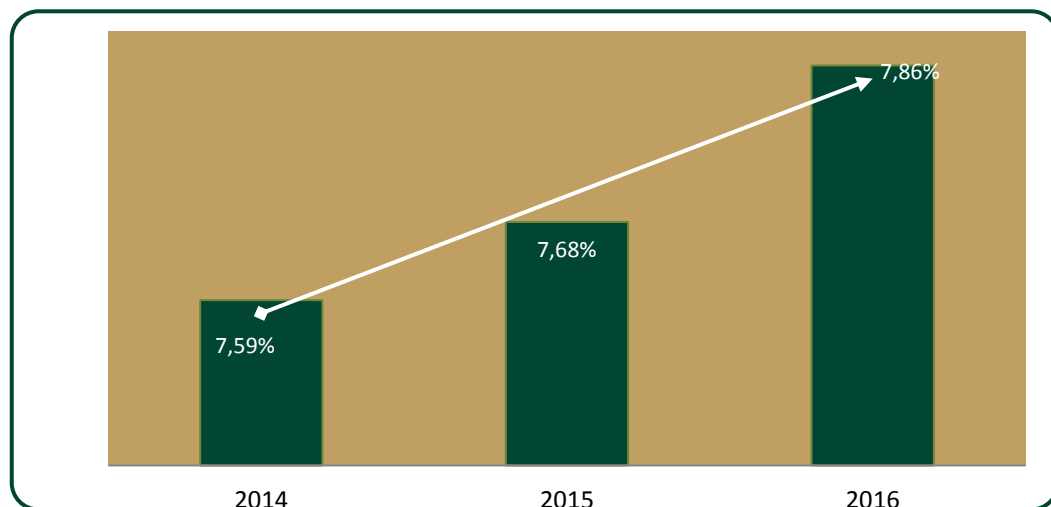


Gráfico 17 – Taxa de feminização

A taxa de feminização registou um ligeiro incremento (0,18%), face aos anos em análise, situando-se nos 7,86%.

7. Efetivos por escalão etário

O escalão etário mais representativo situou-se em 2016, no intervalo dos 35-39 anos, com 4.960 trabalhadores, representando 21,26% do efetivo global, seguido do intervalo 40-44 com 4.127 trabalhadores, representando 17,69% do efetivo global.



	Homens	Mulheres	Total
< 20 anos	23	5	28
20-24	516	77	593
25-29	2.353	304	2.657
30-34	3.676	467	4.143
35-39	4.568	392	4.960
40-44	3.904	223	4.127
45-49	3.196	77	3.273
50-54	3.005	85	3.090
55-59	226	89	315
60-64	25	89	114
65-69	6	25	31
Total	21.498	1.833	23.331

Quadro 6 – Efetivos por escalão etário segundo o género (Quadro 2 DGAEP)

Comparativamente com 2015 verificou-se um aumento de 3,36% de efetivos nos escalões menos de 20 anos e 40 a 69 anos, contudo, os escalões 20 a 39 anos perderam igual expressão face ao ano 2015, em cerca de 3,36%.

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 46,86% 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 21,25% do total de efetivos masculinos.

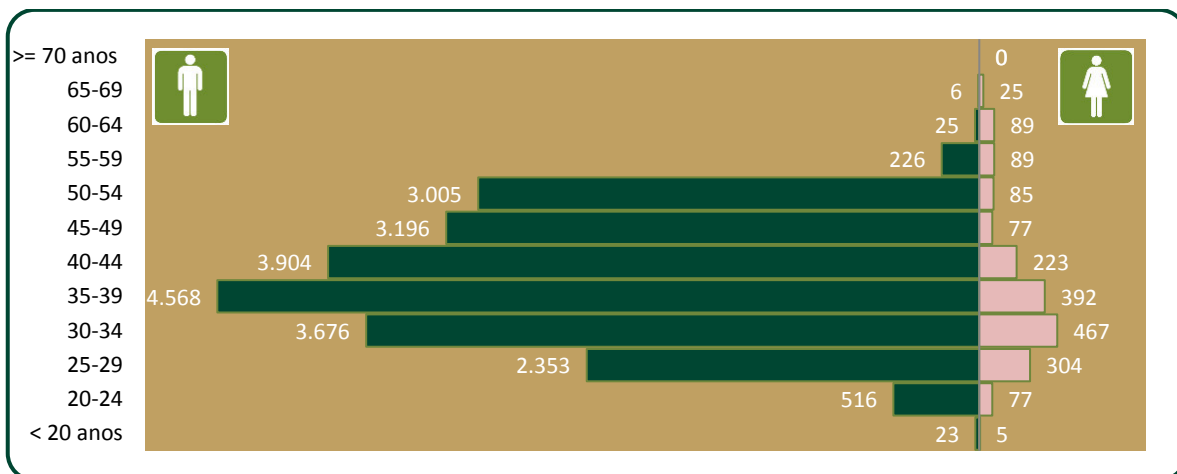


Gráfico 18 – Trabalhadores por escalão etário e género (pirâmide etária)

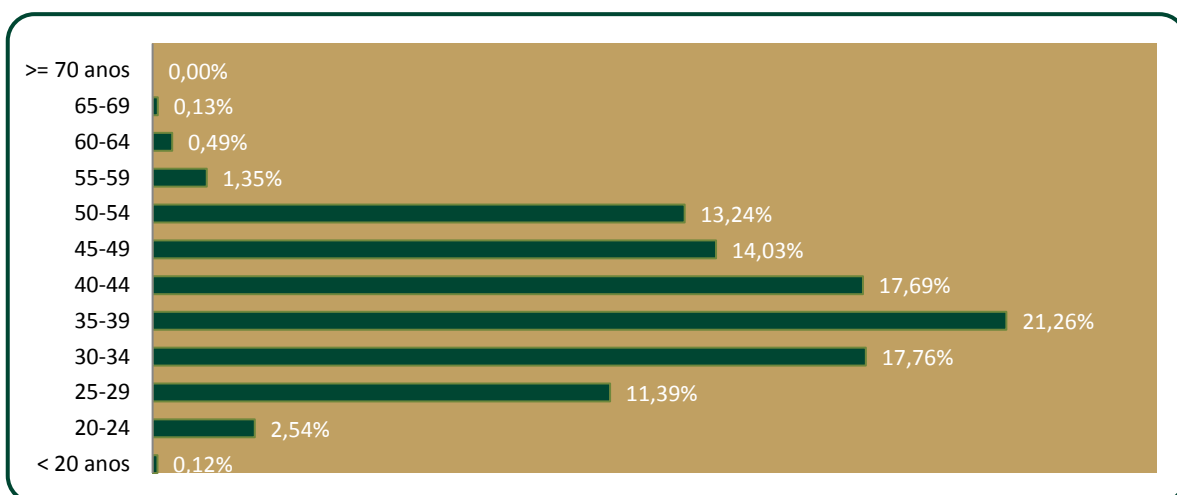


Gráfico 19 – Distribuição percentual do efetivo por escalão etário

O nível etário, no ano em análise, é de 39,27 anos, aumentando ligeiramente face ao ano anterior (0,31). Tal deve-se ao facto de ter existido um decréscimo acentuado no número de militares que passaram à situação de reserva para fora da efetividade de serviço. 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.

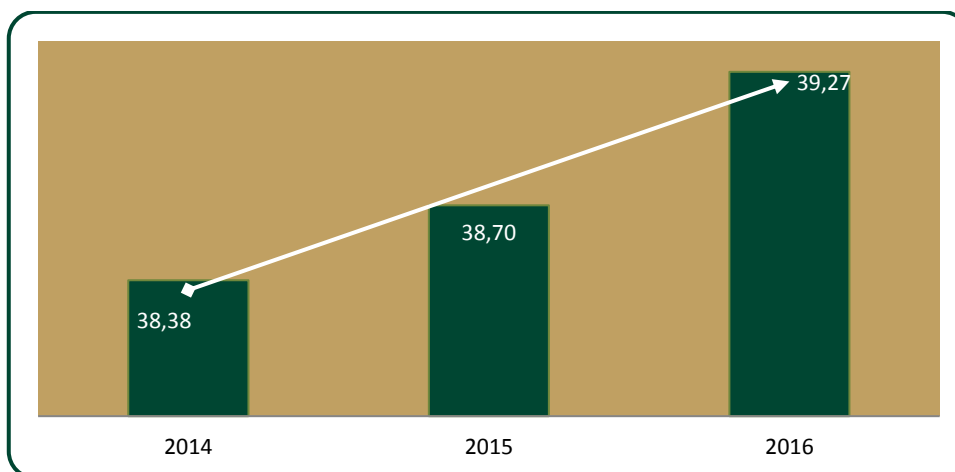


Gráfico 20 – Nível etário

O leque etário é de 3,63 e tem uma amplitude de 50 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (19 anos) e o mais velho (69 anos), este valor diminui (0,20) em relação aos exercícios anteriores.

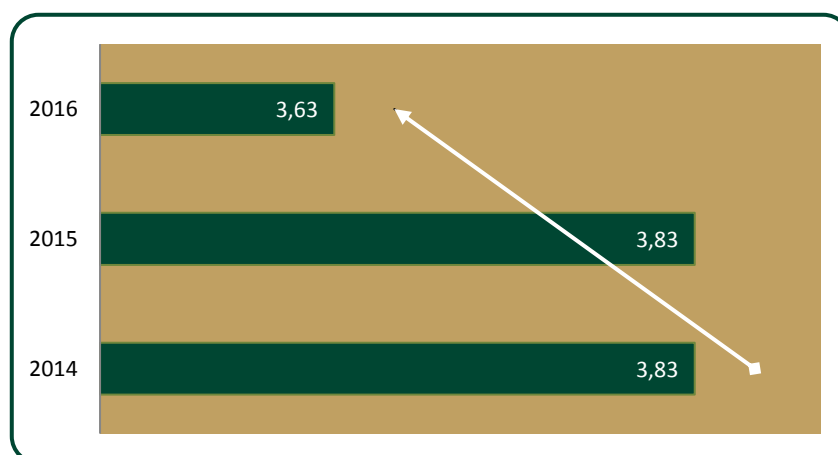


Gráfico 21 – Leque etário

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 1,97%. Esta taxa revela uma tendência de subida (0,23%), facto imputado às passagens à situação de reserva/aposentação também terem sofrido uma diminuição.

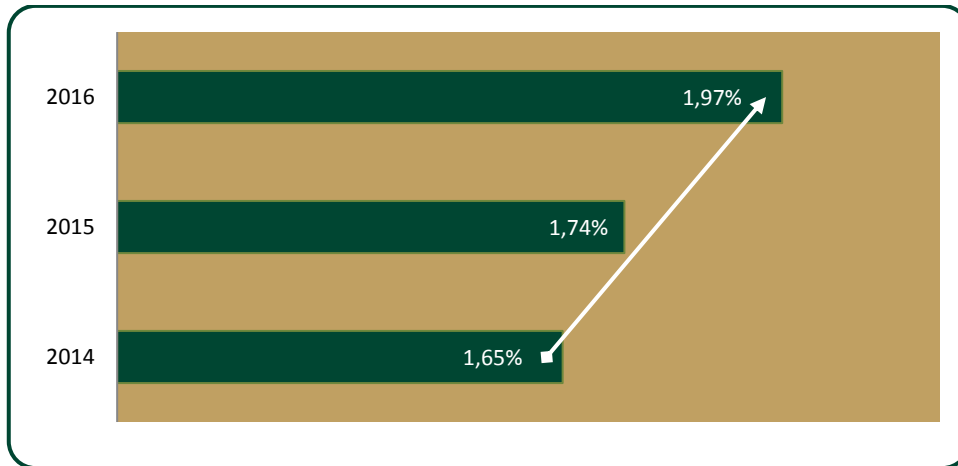


Gráfico 22 – Taxa de envelhecimento

A confirmação do observado através de outros indicadores, sobre a tendência do envelhecimento do efetivo é confirmada através do Gráfico 22.

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 2016 esta taxa mantém a tendência de subida.

A taxa de emprego jovem desceu em relação ao ano anterior (1,78%) e cifra-se nos 14,05%.

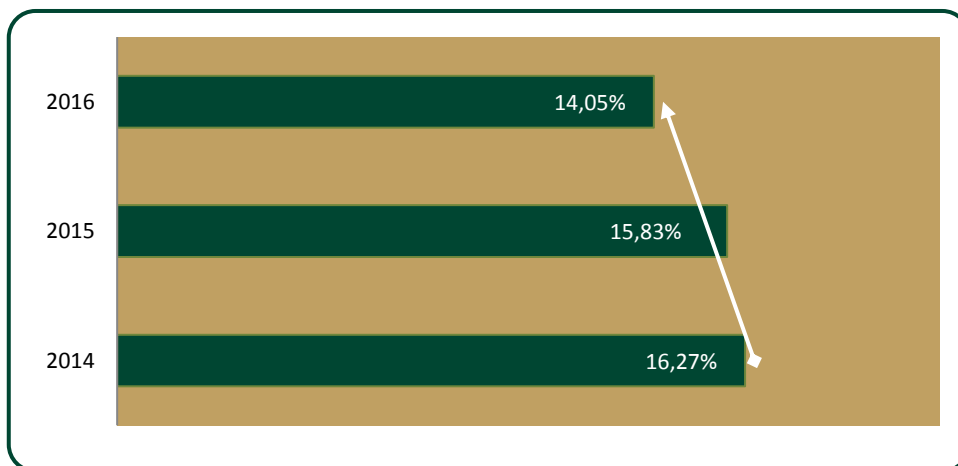


Gráfico 23 – Taxa de emprego jovem



	< 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					2	1	3	5	3	3	1	52,28
Assistente técnico					5	4	11	20	16	13	4	53,37
Assistente operacional				1	7	16	41	58	72	73	22	55,21
Informático					1		1	1	1	1		51,00
Docente						5	2		2		1	48,50
Médico							1	1	3	5	2	59,50
Enfermeiro								1				52,00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica							3	1	1	1		52,00
F. A. - Oficial					1	1	4	7	10			52,22
GNR - Oficial		22	191	170	145	56	77	110	25			37,14
GNR - Sargento			44	321	557	752	485	457	19			42,24
GNR - Guarda	28	571	2.422	3.651	4.229	3.246	2.622	2.351	32	2		38,40
Outro Pessoal de Segurança					13	46	23	78	131	16	1	52,19

Quadro 7 – Efetivos por escalão etário segundo o grupo profissional (Quadro 2 DGAEP)

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.

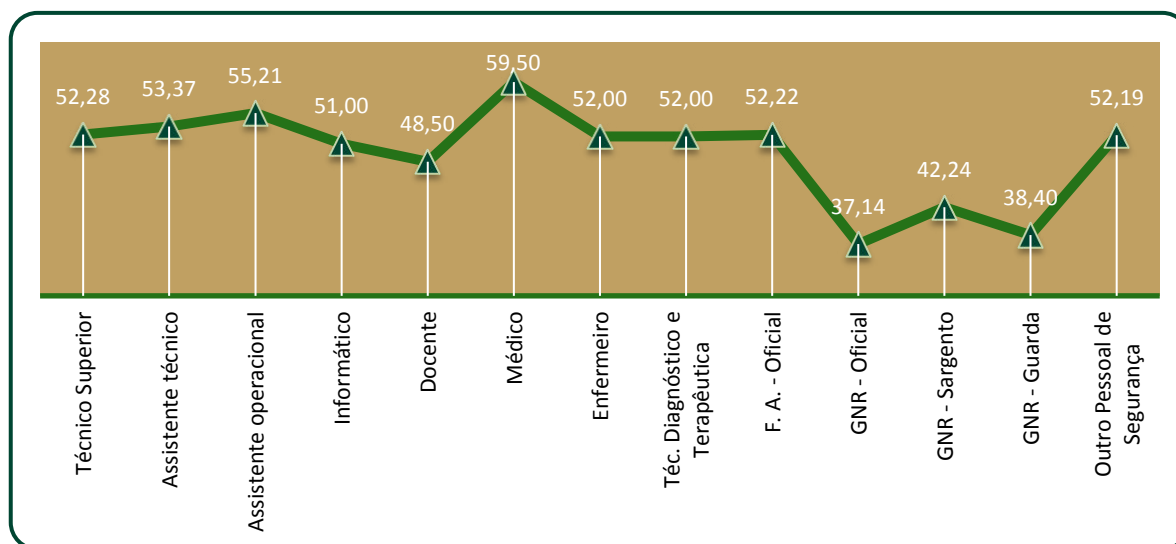


Gráfico 24 – Média etária por grupo profissional

O grupo profissional com a idade média mais elevada é o de «médico» com 59,50 anos.

O grupo profissional com idade média mais baixa é o «GNR – oficial» e “GNR – guarda» com a idade média de 37,14 anos e 38,40 anos, respectivamente.

8. Efetivos por antiguidade

	N.º de Funcionários
Até 5 anos	1.139
5-9 Anos	2.074
10-14 Anos	3.764
15-19 Anos	4.245
20-24 Anos	3.573
25-29 Anos	3.145
30-34 Anos	2.715
35-39 Anos	2.469
40 ou mais anos	207

Quadro 8 – Antiguidade (Quadro 3 DGAEP)

O escalão com 15-19 anos de antiguidade continua a ser o que agrupa maior número de trabalhadores, com cerca de 18,19% do total de efetivos, seguido pelos trabalhadores cuja antiguidade se encontra no escalão dos 10 aos 14 anos, com cerca de 16,13%.

O Quadro 8 evidencia, conjuntamente com os restantes indicadores, a existência de 2.676 trabalhadores (11,47%) 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.

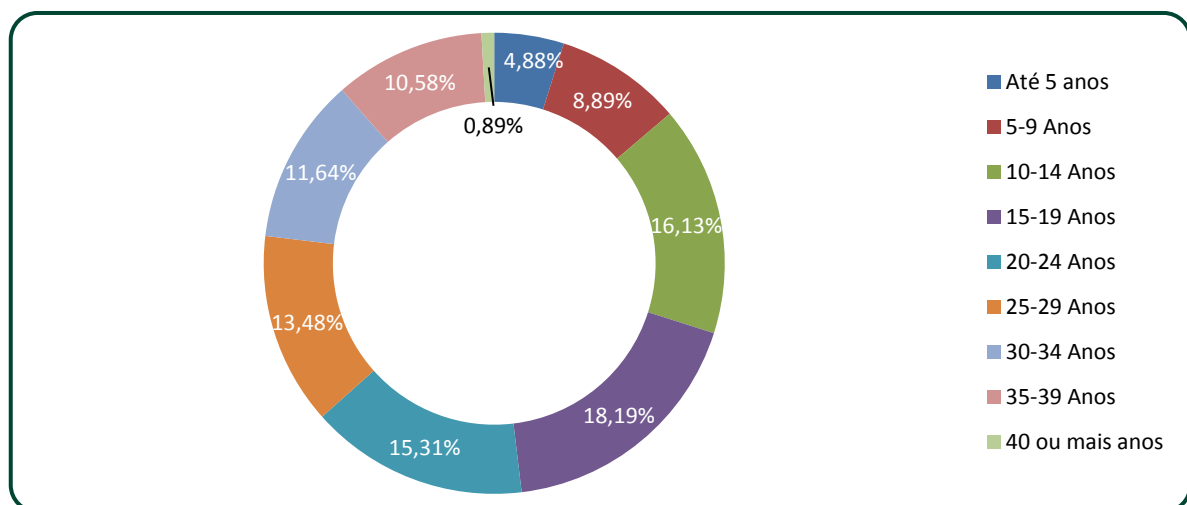




Gráfico 25 – Distribuição dos efetivos em função da antiguidade

Em conclusão do que atrás foi enunciado, o Gráfico 25 mostra-nos a densidade de efetivos escalonados por intervalos de idades e expressos em valores percentuais.

Verifica-se que 4,88% 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 48,10% dos trabalhadores detêm menos de 20 anos de prestação de serviço público. Complementando o que já foi referido anteriormente, 11,47% dos trabalhadores detêm mais de 35 anos de serviço.

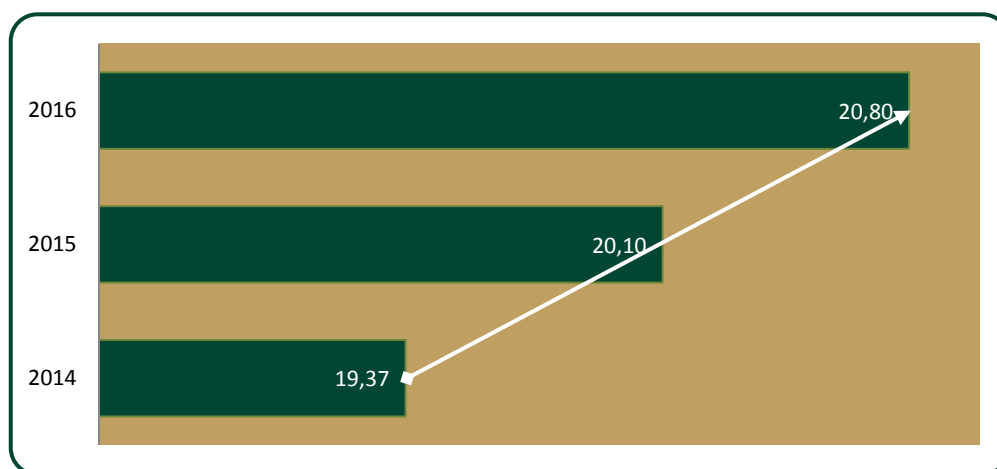


Gráfico 26 – Nível médio de antiguidade na administração pública

O nível médio de antiguidade na administração pública, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 20,80 anos representando um acréscimo de 0,70 anos em relação a 2015. À semelhança do ano anterior também 2016 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.

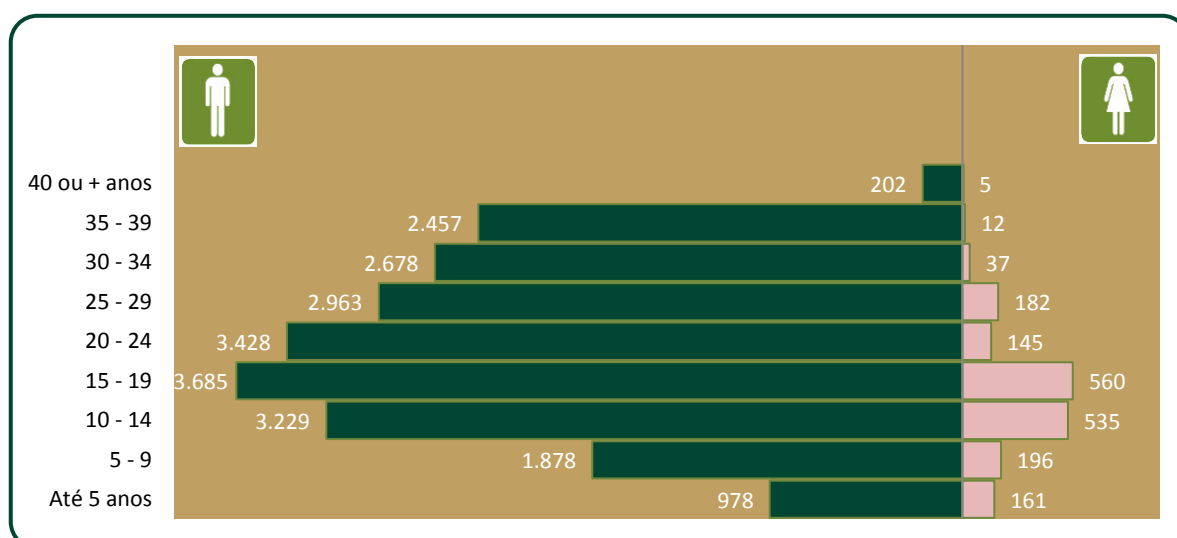


Gráfico 27 – Efetivo segundo antiguidade e género (pirâmide de antiguidades)

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

9. 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 9.905 trabalhadores, representando cerca de 42,45% do total dos trabalhadores, registando um ligeiro crescimento face a 2015 (1,12%).

A seguir, surge como habilitação mais representativa, o 9.º ano de escolaridade, que é detida por 7.329 trabalhadores, representando cerca de 31,41% 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 53 elementos com formação superior, dos quais 3 com grau de doutoramento face ao ano anterior.

	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
Menos de 4 anos escolaridade			13	0,71%	13	0,06%
4 anos de escolaridade	145	0,67%	153	8,35%	298	1,28%
6 anos escolaridade	1.738	8,08%	73	3,98%	1.811	7,76%
9 anos de escolaridade	7.082	32,94%	247	13,48%	7.329	31,41%
11 anos de escolaridade	1.894	8,81%	164	8,95%	2.058	8,82%
12 anos de escolaridade	9.044	42,07%	861	46,97%	9.905	42,45%
Bacharelato	74	0,34%	13	0,71%	87	0,37%
Licenciatura	1.134	5,27%	249	13,58%	1.383	5,93%
Mestrado	379	1,76%	58	3,16%	437	1,87%
Doutoramento	8	0,04%	2	0,11%	10	0,04%
Total	21.498	100%	1.833	100%	23.331	100%

Quadro 9 – Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade e género (Quadro 4 DGAEP)

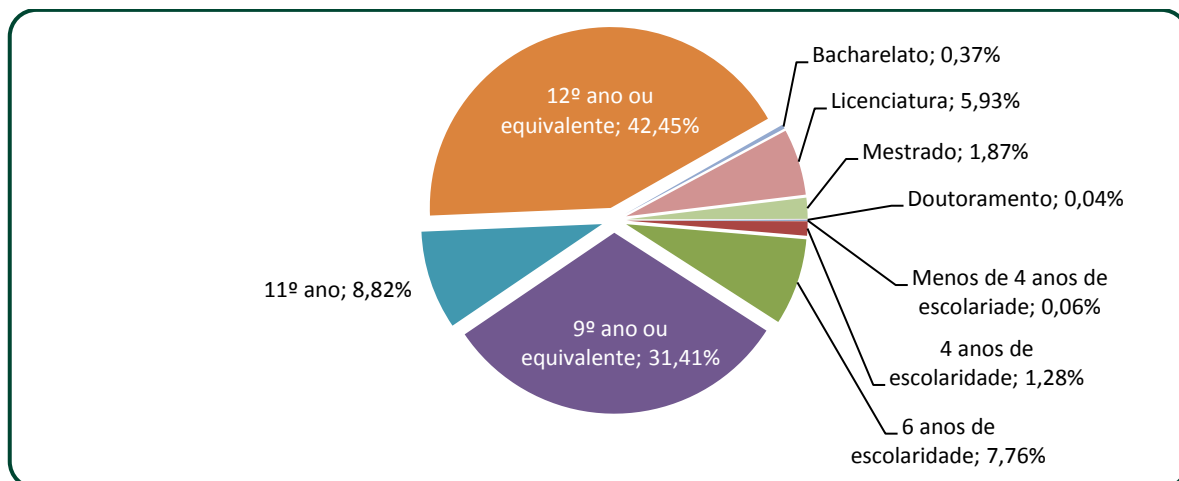


Gráfico 28 – Percentagem dos efetivos por nível de escolaridade

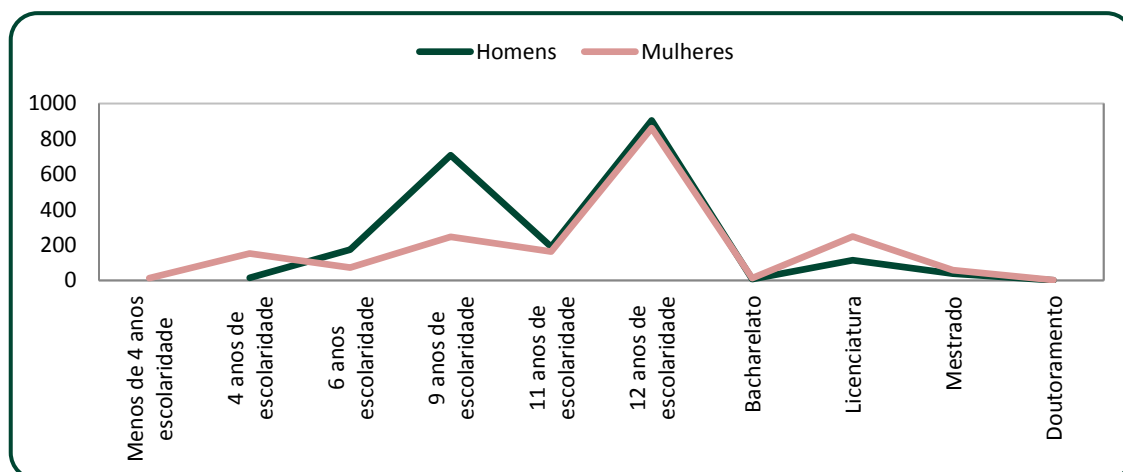


Gráfico 29 - Efetivos por nível de escolaridade e género – valores absolutos e percentuais

Discriminando a análise por género, não se verificam diferenças acentuadas entre homens e mulheres, visíveis através dos mesmos polos gráficos em ambos os sexos.

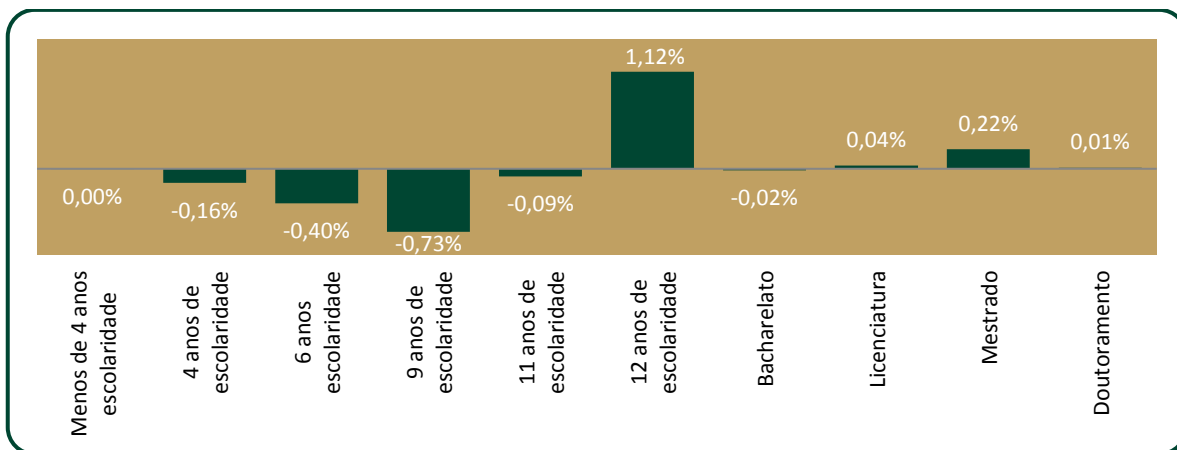


Gráfico 30 - Evolução do nível habilitacional (2015-2016)

Por análise comparativa com o ano anterior, podemos concluir que o nível habilitacional que mais desceu foi o do 9.º ano, com menos 0,73% de efetivos. Segue-se o 6.º ano, 4.º ano e 11.º ano de escolaridade.

Os níveis que apresentam variação percentual positiva é o 12.º ano, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento.

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 8,22%, registando um ligeiro crescimento face a 2015 (0,26%).

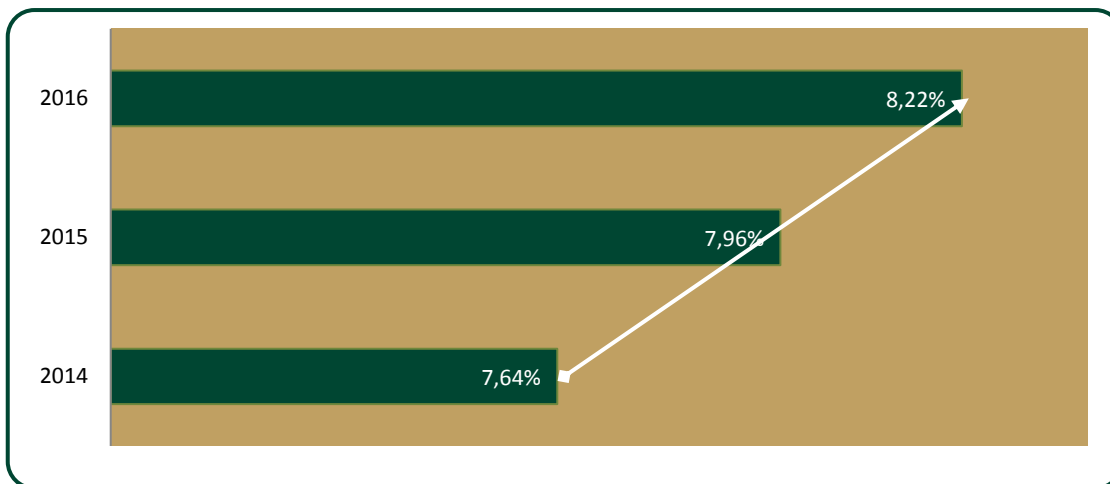


Gráfico 31 - Taxa de habilitação superior



De igual modo a taxa de habilitação secundária subiu em relação ao ano anterior (1,04%) e cifra-se nos 51,28%.

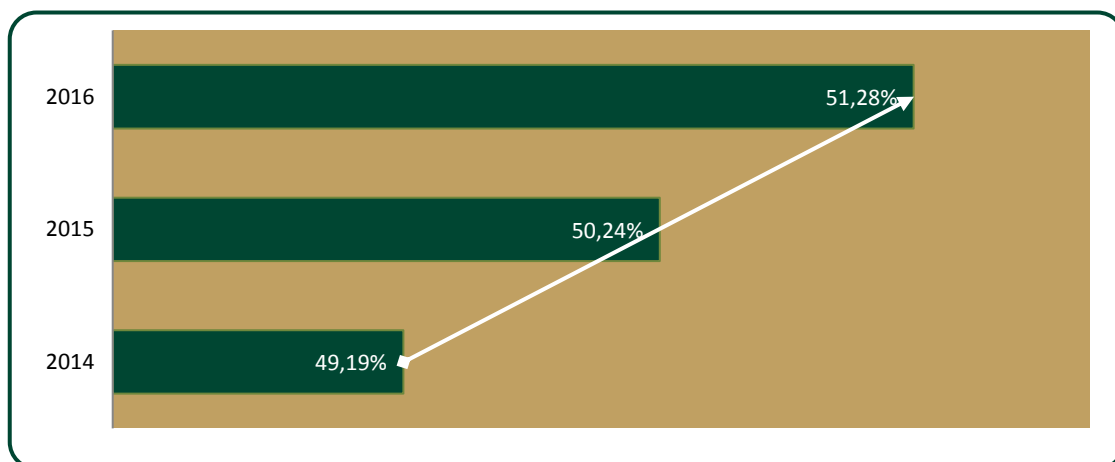


Gráfico 32 – Taxa de habilitação secundária

A taxa de habilitação básica desceu em relação ao ano anterior (1,29%) e cifra-se nos 40,51%.

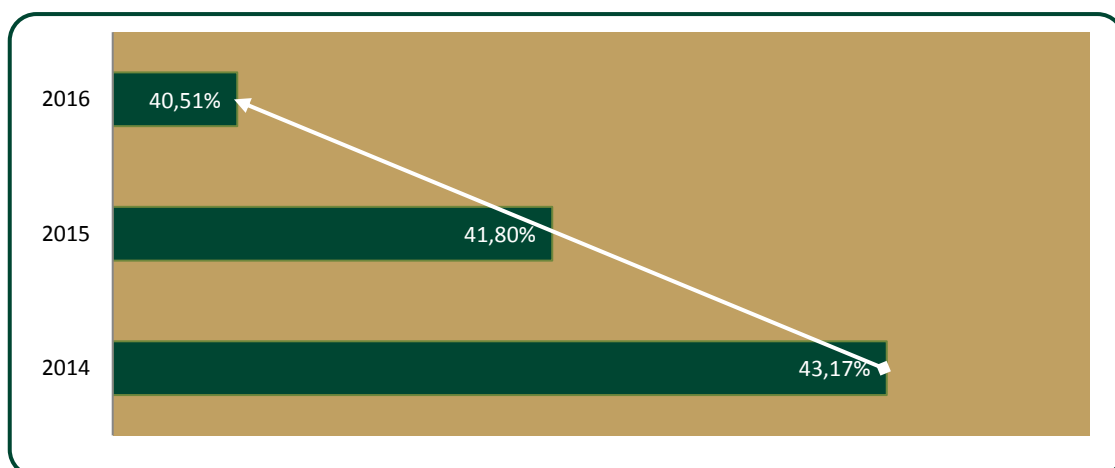


Gráfico 33 – Taxa de habilitação básica

10. Efetivos portadores de deficiência

No ano de 2016, os trabalhadores portadores de deficiência totalizam 148, sendo 130 do género masculino e 18 do género feminino.

Estes trabalhadores representam 0,63% do total dos efetivos, sendo a categoria profissional de Guardas, a mais representativa do efetivo portador de deficiência com 77,03%, face às restantes categorias/grupos/carreiras, onde se regista a existência de trabalhadores na mesma situação.

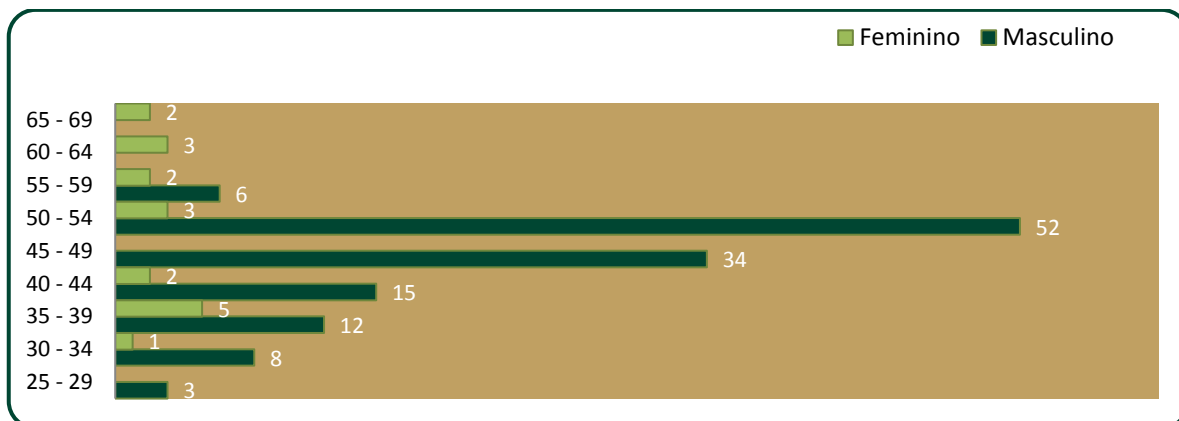


Gráfico 34 – Efetivos portadores de deficiência p/ escalão etário e género

11. Movimentos de pessoal

11.1 - Entradas/regressos

De registar durante o ano de 2016, a admissão ou o regresso de 1.503 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 2016, ingressaram nos quadros desta força de segurança 23 oficiais subalternos das armas e dos serviços, que concluíram com aproveitamento o CFO/AM, mais 457 guardas provenientes do CFG 2015/2016, tendo ingressado no CFG 2016/17, 327 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	Assistente Técnico	Total
Procedimento Concursal	M		21		280				301
	F		2		47				49
	T		23		327				350
Mobilidade Interna	M								
	F								
	T								
Regresso Licença sem vencimento ou de período experimental	M		2	2	20				24
	F		1		2				3
	T		3	2	22				27
Comissão de Serviço	M		7	3	5				15
	F		2		1				3
	T		9	3	6				18
Outras Situações	M		8	103	34		821	1	967
	F			14	2	2	123		141
	T		8	117	36	2	944	1	1.108
Total	M		38	108	339		821	1	1.307
	F		5	14	52	2	123		196
	T		43	122	391	2	944	1	1.503

Quadro 10 – Entradas/Regressos por motivo e género (Quadro 7 DGAEP)

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

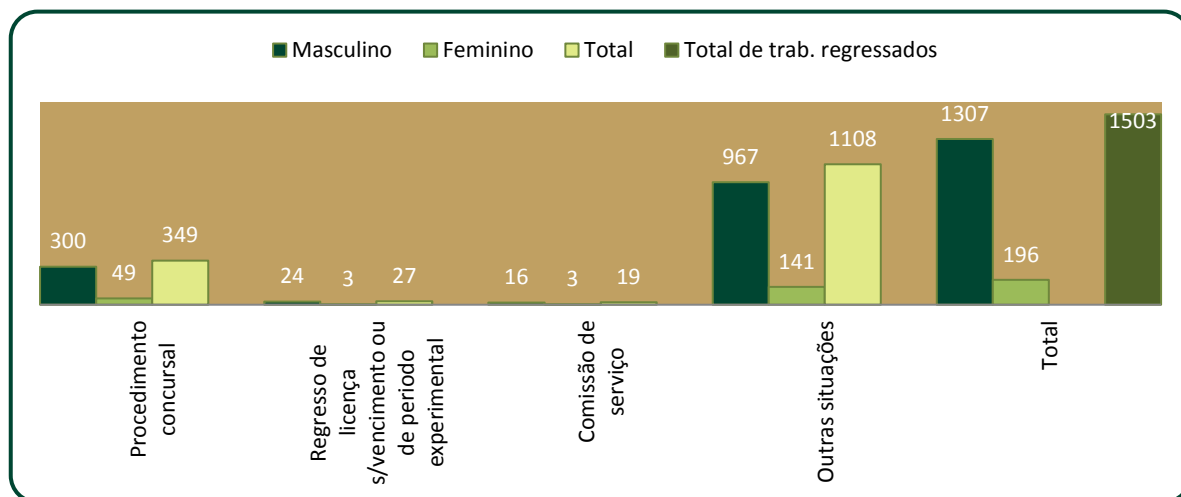


Gráfico 35 – Representação gráfica dos movimentos de entrada/regressos

11.2 - Saídas

A registar durante o ano de 2016, a saída de 630 trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço. Destes, merece destaque a passagem à situação de reserva para fora da efetividade de serviço de 401 militares.

		Forças Armadas - Oficiais	Militares - Oficiais	Militares - Sargentos	Militares - Guardas	Outro Pessoal de Segurança	Total
Morte	M		1		16		17
	F				1		1
	T		1		17		18
Reforma/Aposentação	M					6	6
	F						
	T					6	6
Conclusão sem sucesso do p. experimental	M				9		9
	F				2		2
	T				11		11
Mobilidade	M						
	F						
	T						
Comissão de Serviço	M		17	10	18		45
	F		2	1	1		4
	T		19	11	19		49
Outras Situações	M		19	84	428		531
	F				15		15
	T		19	84	443		546
Total	M		37	94	471	6	608
	F		2	1	19		22
	T		39	95	490	6	630

Quadro 11 – Saídas de efetivos nomeados/comissão de serviço por motivo/género (Quadro 8 DGAEP)

Na coluna «outras situações» inserem-se, entre outras, a passagem à situação de reserva para fora da efetividade de serviço, a graduação no posto de Furriel dos formandos do Curso de Formação de Sargentos (CFS) e os militares que se encontram na situação de licença ilimitada.

A reserva para fora da efetividade de serviço foi o principal motivo de saída de trabalhadores, afetando 4 grupos profissionais, tendo ocorrido ainda o falecimento de 18 militares. O grupo com maior incidência de saídas foi o grupo «militares-guardas».

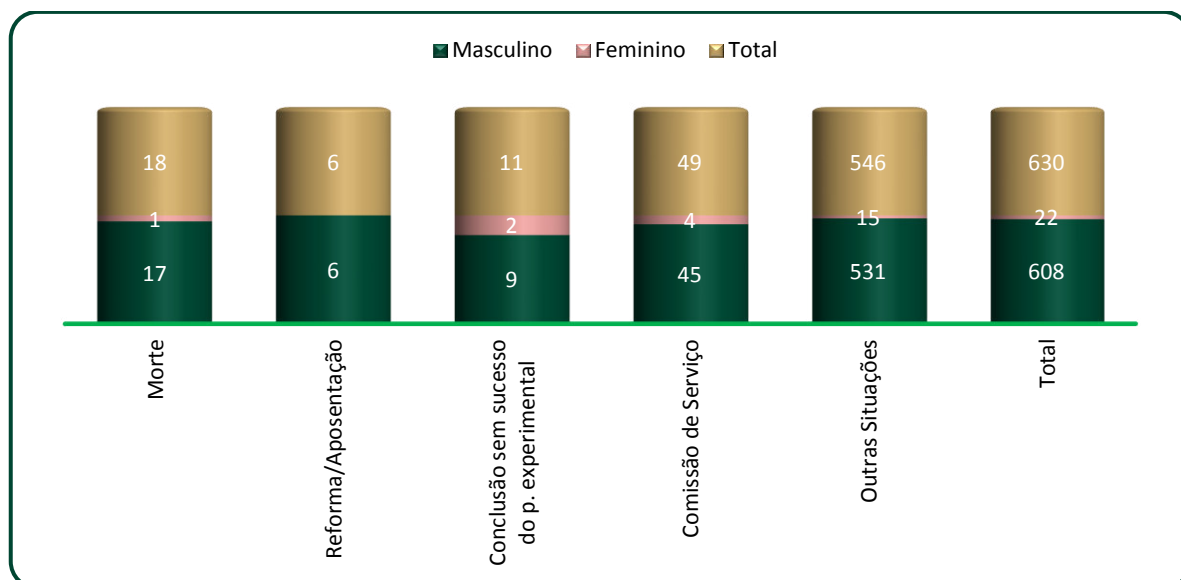


Gráfico 36 – Representação gráfica das saídas de efetivos nomeados ou em comissão de serviço

A registar durante o ano de 2016, a saída de 960 trabalhadores contratados do efetivo desta Guarda, dos quais 958 são assistentes operacionais e destes 924 são vigilantes florestais.

		Técnico Superior	Médico	Docente	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Morte	M					2	2
	F					1	1
	T					3	3
Caducidade(Termo)	M					798	798
	F					121	121
	T					919	919
Reforma/Aposentação	M						
	F					11	11
	T					11	11
Mobilidade	M						
	F	1					1
	T	1					1
Outras Situações	M					21	21
	F	1				4	5
	T	1				25	26
Total	M					821	821
	F	2				137	139
	T	2				958	960

Quadro 12 – Saídas de efetivos contratados por motivo e género (Quadro 9 DGAEP)

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».

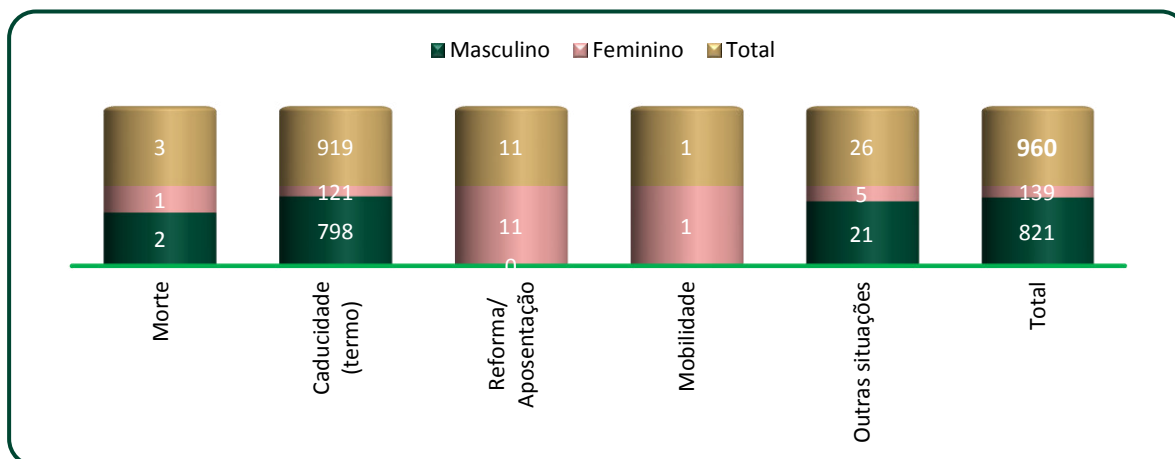


Gráfico 37 – Representação gráfica das saídas de efetivos contratados

Comparativamente com os anos de 2014 e 2015 regista-se um saldo negativo de 87 efetivos entre as entradas e saídas.

	2013	2014	2015	2016
Entradas/Regressos	1236	1947	1499	1503
Saídas	2015	1212	1214	1590
Saldo	-779	735	285	-87

Quadro 13 – Evolução de movimentações de efetivos

Com estes indicadores, houve naturalmente uma diminuição da taxa de reposição de efetivos (28,95%), que passou para os 94,53%, ao contrário de 2015 que situou-se nos 123,48%. Note-se, contudo, que para colmatar a totalidade das saídas verificadas a taxa deverá ser sempre superior a 100%.

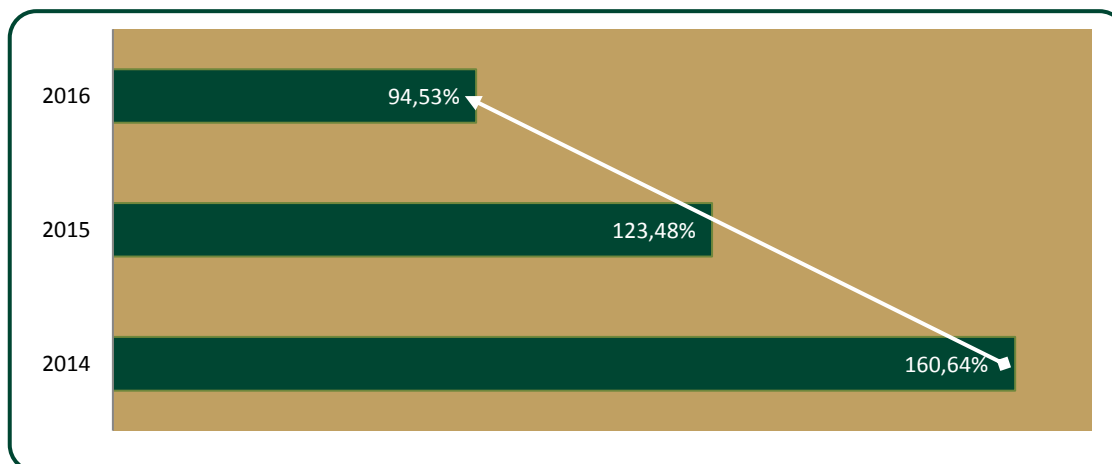




Gráfico 38 – Evolução da taxa de reposição de efetivos

A taxa de rotatividade (turnover) subiu 1,66% em relação a 2015, situando-se em 10,04%. Inverteu-se a tendência de descida, que vem acontecendo ao longo dos 2 últimos anos.

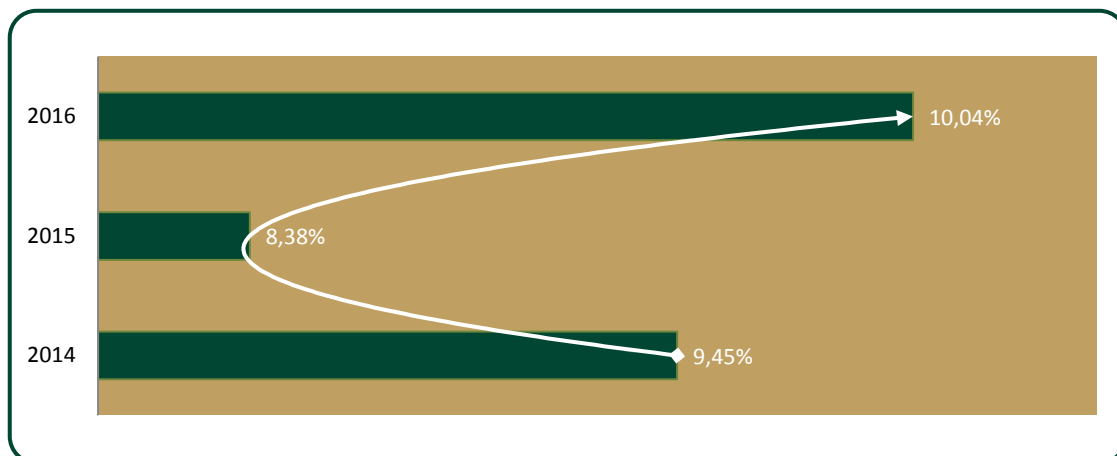


Gráfico 39 – Evolução do turnover

A taxa de admissão subiu ligeiramente em relação ao ano anterior (0,04%) e cifra-se nos 6,44%.

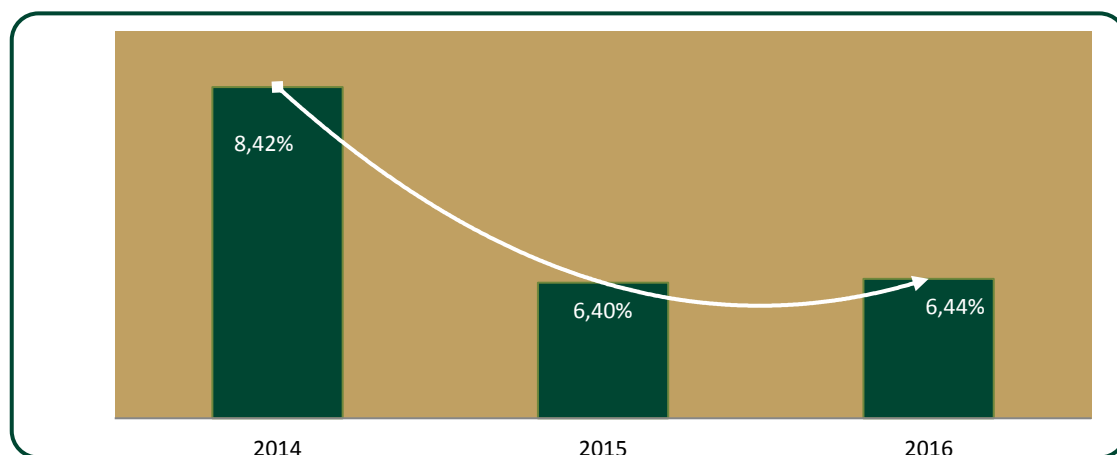


Gráfico 40 – Taxa de admissão

De igual modo, a taxa de saídas subiu em relação ao ano anterior (1,63%) e cifra-se nos 6,81%.

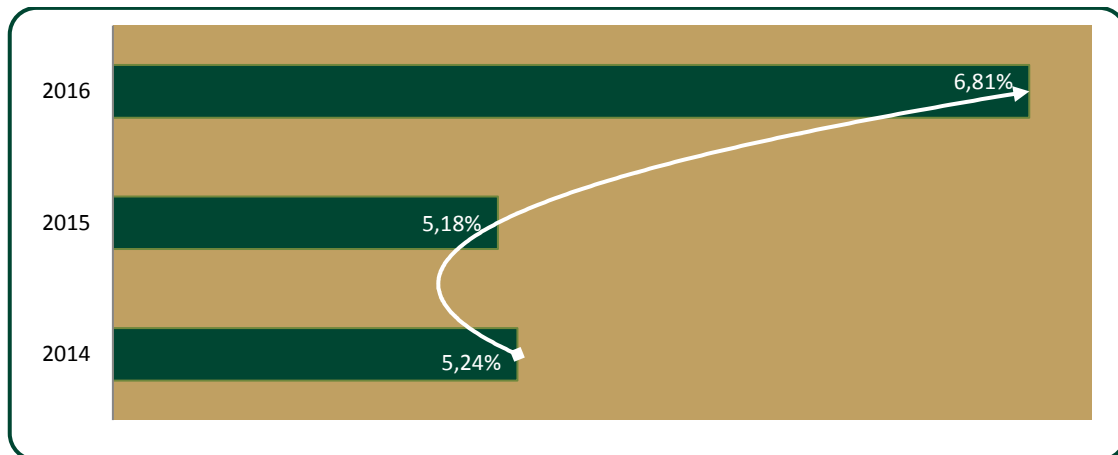


Gráfico 41 – Taxa de saídas

De relevar a inversão da tendência de aumento do efetivo militar no ano em análise, comparado com o biénio anterior. Para este facto contribuiu a redução de ingressos de efetivos via CFG, não sendo superior ao número de saídas para a situação de reserva.

12. Mapa de pessoal

O Mapa de Pessoal (MP), considerando o estatuído nesta matéria, nos artigos 28.º a 32.º da LTFP, enquadra os aspectos determinantes para a sua formalização, é elaborado anualmente e enquadra e sustenta a proposta de orçamento. Para todos os efeitos, é o referencial para a gestão do efetivo civil.

O MP comporta para além do pessoal militar, também o pessoal civil e no que respeita aos militares comporta tanto os do quadro como os que se encontram noutra situação, nomeadamente os adidos ao quadro, ou seja, todos os trabalhadores da AP que se encontrem em funções na GNR (pessoal militar e civil) e ainda aqueles que embora se encontrem em funções fora da estrutura da GNR, sejam remunerados por esta.

Para o período em observação, o mapa de pessoal da GNR 2016 prevê 1.831 lugares para o pessoal civil, dos quais 723 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 174 lugares.



MAPA DE PESSOAL 2016				
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	40	18	22
	Carreira Especial Médica	26	12	14
	Carreira Especial Docente	11	10	1
	Carreira Especial G. Florestal	318	308	-----
	Carreira Técnico Diagnóstico e Terapêutica	6	6	
	Enfermeiro	1	1	
	Carreira Informática	5	5	
	Assistente Técnico	150	73	77
	Assistente Operacional	350	290	60
	Outro Pessoal (Vigilantes)	924		-----
Totais do Efetivo Civil:		1.831	723	174

Quadro 14 – Mapa de pessoal 2016 (Quadro 10 DGAEP)

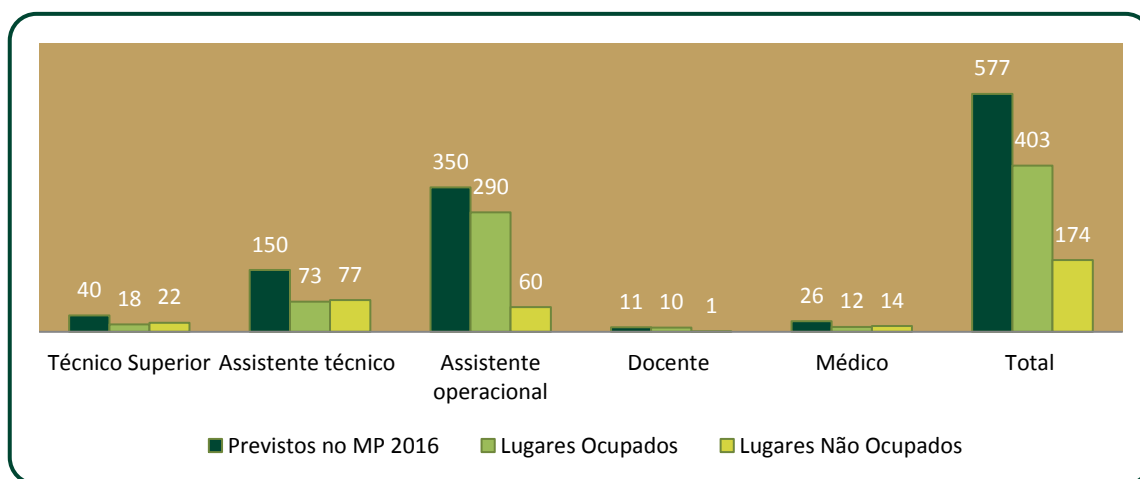


Gráfico 42 – Postos de trabalho previstos e não ocupados por carreiras efetivo civil

O Mapa Geral de Pessoal Militar da GNR (MGPM GNR) foi publicado a coberto do despacho n.º 8.372/2010, de 18 de maio e define o efetivo militar por postos ou grupos de postos, tal como prevê o artigo 98.º do EMGNR. Este número é o referencial para a gestão do efetivo militar, designadamente para fundamentar os ingressos nos quadros da GNR e as promoções de militares. Para todos os efeitos, é o referencial de “quadro orgânico de referência” necessário ao cumprimento da missão.

No MGPM GNR não são contabilizados os militares na situação de reserva, nem aqueles que embora estando na situação de ativo se encontram na situação de adidos aos quadros

Em relação ao efetivo militar em exercício de funções, regista-se um decréscimo de 68 militares. Inverteu-se a tendência de subida, que vem acontecendo ao longo dos 2 últimos anos.

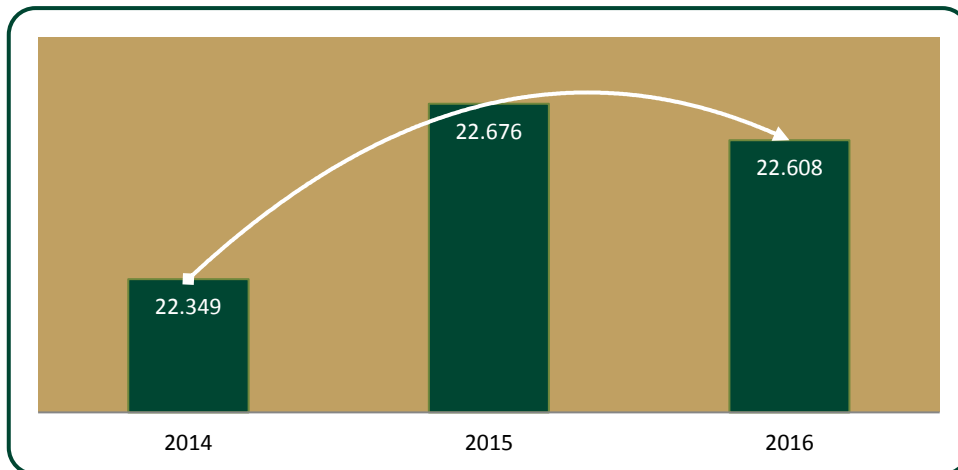


Gráfico 43 – Efetivo militar em exercício de funções

Desta forma, regista-se um défice de cerca de 3.500 efetivos militares face ao MGPM GNR.

13. Mudanças de situação profissional

Durante o ano de 2016, como medida de equilíbrio orçamental, foram prorrogados os efeitos dos artigos 38.º a 46.º e 73.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, (LOE 2015) cujas medidas são progressivamente eliminadas a partir de 2017 de acordo com o n.º 1 do artigo 18º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março (LOE2016.)

O n.º 7 e o n.º 8 do artigo 38.º da 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.

No ano de 2016, não foi proferido despacho prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração interna a autorizar as mudanças de categoria ou posto na Guarda.

Excetuam-se em 2016, a promoção de 2 Oficiais das FA em comissão de serviço nesta Guarda e a promoção de 250 Guardas que através do Despacho n.º 428/2016, de 30 de dezembro de 2015, obtiveram autorização para abertura através de procedimento concursal interno de 250 lugares para admissão ao curso de promoção a Cabo.

Efetivaram-se, ainda, 111 promoções do efetivo militar referentes a anos anteriores. Totalizando no ano em análise, 363 promoções.



Em 2016 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.

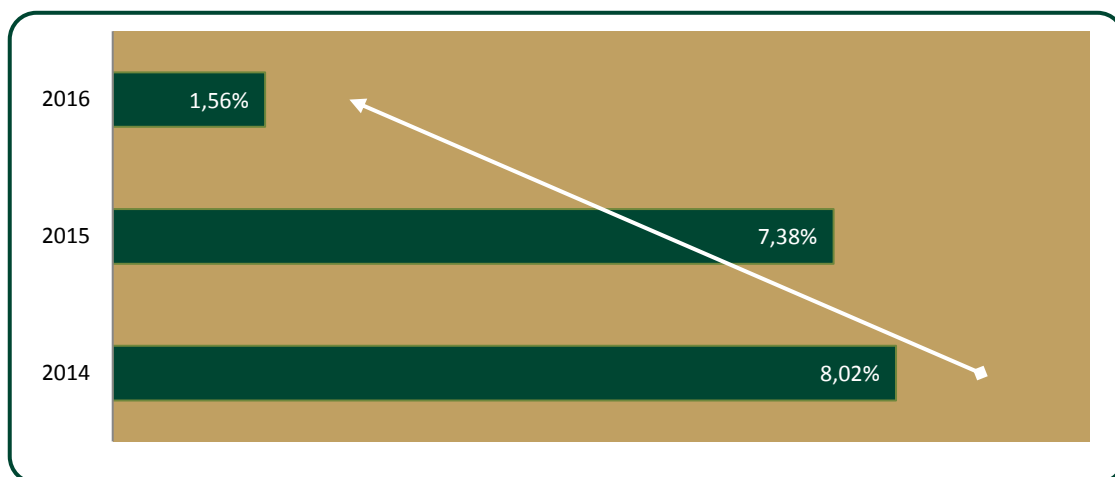


Gráfico 44 - Taxa de promoções

14. Prestação de trabalho

14.1 – 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	12				3			3	15	18	
Assistente técnico	10	59			1	3			11	62	73	
Assistente operacional	10	56				1		223	10	280	290	
Informático	3	2							3	2	5	
Docente							1	9	1	9	10	
Médico	3	5						3	1	6	12	
Enfermeiro		1							0	1	1	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica		5				1			0	6	6	
F. A. - Oficial								23		23	0	23
GNR - Oficial				2				732	62	732	64	796
GNR - Sargento			4	14				2.489	128	2.493	142	2.635
GNR - Guarda			78	198				17.836	1.042	17.914	1.240	19.154
Outro Pessoal de Segurança					302	6				302	6	308
Total p/ Modalidade	29	140	82	214	303	14	21.084	1.465	21.498	1.833	23.331	
	169		296		317		22.549		23.331			

Quadro 15 – Modalidade de horário de trabalho p/ género (Quadro 12 DGAEP)

Comparativamente a 2015, em que 0,87% dos trabalhadores prestaram serviço em regime de horário rígido, em 2016, este regime representa 0,72% dos trabalhadores, continuando a ser as categorias mais representadas a de «assistente operacional» e de «assistente técnico».

De relevar que ambos os géneros (296 efetivos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade de «horário flexível», registando uma diminuição de cerca de 0,62, comparativamente a 2015, continuando a ser as categorias mais representadas de «GNR-sargento» e de «GNR-guardas». É ainda praticada a modalidade de horário de trabalho «jornada contínua», por 308 guardas-florestais

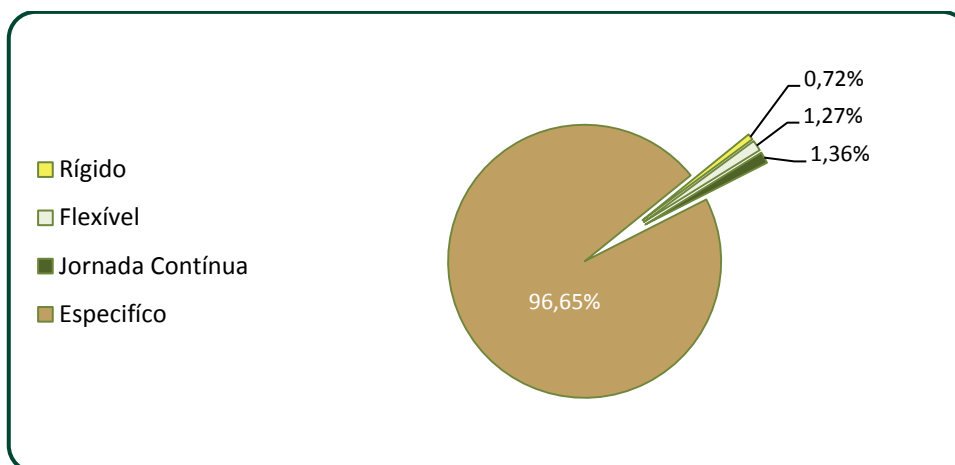


Gráfico 45 – Percentagem de trabalhadores por modalidade de horário de trabalho

14.2 – Período normal de trabalho

O Decreto-Lei n.º 297/2009, de 14 de outubro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 92/2009, de 27 de novembro, que aprovou o EMGNR prevê, no artigo 26.º, que o exercício de funções policiais por militares da Guarda atende a um horário de referência semanal, com compensação em crédito horário para os casos de prestação de serviço para além daquele número de horas, a regulamentar por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração interna.

A Portaria n.º 222/2016, de 08 de julho de 2016, estabelece e regula o horário de referência semanal dos militares da GNR. A presente portaria, no desenvolvimento das disposições estatutárias, visa criar o instrumento regulamentar necessário à implementação do horário de referência, sem deixar de ter em conta a realidade social e o carácter permanente, ininterrupto e obrigatório do serviço, fundamentalmente de carácter operacional, a desempenhar pelos militares para o cumprimento das atribuições cometidas à Guarda.

A fixação do horário de referência implica a definição do horário de trabalho assente em critérios de eficácia funcional e garantindo um adequado equilíbrio entre o dever de disponibilidade decorrente da condição militar, o desempenho eficaz das obrigações profissionais, a conciliação da vida familiar e os princípios fundamentais relativos à prestação de uma atividade laboral internacionalmente reconhecidos e aceites.

Com o objetivo de garantir a afetação eficiente dos recursos humanos disponíveis e considerando as características estruturais e organizacionais da Guarda, com uma ampla variedade de missões, unidades e especialidades, foram fixados, determinados e aprovados pelo Comandante –Geral da GNR os regimes de prestação de serviço e as modalidades de horário, NEP/GNR-3.01.06.de 04 de novembro de 2016.

A Lei n.º 18/2016, de 20 de Junho, estabelece as 35 horas como período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, procedendo à segunda alteração à LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

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		Horário de referência 40 Horas		9H - 12H		13H - 17H		18H - 23H		24H - 32H					
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.		
Técnico Superior	3	12												3	3	15	18	
Assistente técnico	10	59												1	3	11	62	73
Assistente operacional	10	56					3		10			210		1	10	280	290	
Informático	3	2													3	2	5	
Docente											1	9			1	9	10	
Médico	1	2	2	3			3	1							6	6	12	
Enfermeiro		1													0	1	1	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica		5												1	0	6	6	
F. A. - Oficial					23										23	0	23	
GNR - Oficial					732	64									732	64	796	
GNR - Sargento					2.493	142									2.493	142	2.635	
GNR - Guarda					17.914	1.240									17.914	1.240	19.154	
Outro Pessoal de Segurança	302	6													302	6	308	
Total p/ Modalidade	329	143	2	3	21.162	1.446	3	4	0	10	1	219	1	8	21.498	1.833	23.331	
	472		5		22.608		7		10		220		9		23.331			

Quadro 16 – Distribuição de efetivo p/ Período Normal de Trabalho (PNT) – (Quadro 13 DGAEP)

Em 2016 o PNT mais representativo são as «40 horas. – Horário de referência» com 22.608 trabalhadores, cerca de 96,90% do efetivo.

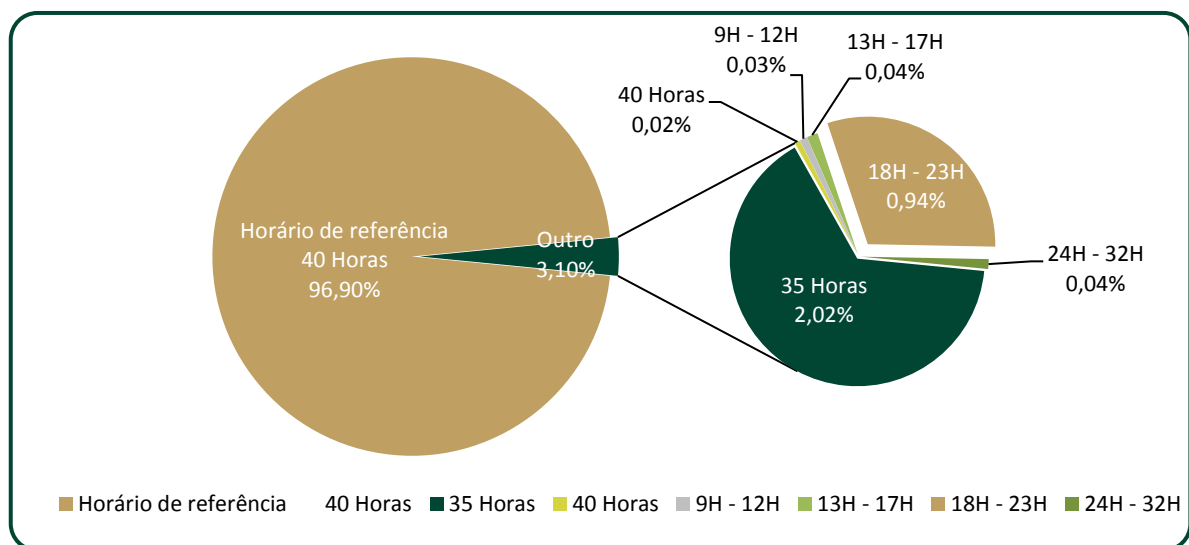


Gráfico 46 – Distribuição de efetivo p/ PNT



14.3 – Trabalho suplementar

Em 2016 foram realizadas 19.606 horas de trabalho suplementar, pelo efetivo da carreira de outro pessoal de segurança (guardas-florestais).

15. Prestação de trabalho

No ano de 2016, o motivo mais expressivo do absentismo, foi a doença, tal como em anos anteriores, que representa 39,83% das ausências ao serviço, num total de 156.523 dias, verificando-se um decréscimo de 2,48% em relação ano anterior.

O segundo motivo identificado como razão de ausência ao trabalho foi o de «proteção na parentalidade», com um total de 92.436 dias de ausência ao trabalho que corresponde a 23,52%, verificando-se um decréscimo de 2,31% em relação ano anterior.

O terceiro motivo identificado como razão de ausência ao trabalho foi o de «Por acidente em serviço ou doença profissional», com um total de 83.573 dias de ausência ao trabalho que corresponde a 21,26%, com um contributo de mais 5,87% 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									176	251	3.145	11	3.583
	F			11						23	48	217		299
	T			11						199	299	3.362	11	3.882
Protecção na parentalidade	M						25			2.769	5.154	51.542	122	59.612
	F									1.109	3.640	28.075		32.824
	T						25			3.878	8.794	79.617	122	92.436
Falecimento de familiar	M		2	5	2					131	575	5.055	121	5.891
	F		5	39						3	21	260	5	333
	T		7	44	2					134	596	5.315	126	6.224
Doença	M	2	62	400	100				35	1.805	15.182	112.117	3.763	133.466
	F	430	2.006	7.942	7		3	205		287	1.449	10.602	126	23.057
	T	432	2.068	8.342	107		3	205	35	2.092	16.631	122.719	3.889	156.523
Por acidente em serviço ou doença profissional	M		93	20						82	2.019	74.761	80	77.055
	F		198	961				170			3	5.186		6.518
	T		291	981				170		82	2.022	79.947	80	83.573
Assistência a familiares	M		19		3		4			183	1.378	15.131	121	16.839
	F		5	124	4			5		32	339	2.394	6	2.909
	T		24	124	7		4	5		215	1.717	17.525	127	19.748
Trabalhador-estudante	M									143	589	2.126	1	2.859
	F									23	147	250		420
	T									166	736	2.376	1	3.279
Por conta do período de férias	M		1										3	4
	F	6												6
	T	6	1										3	10
Com perda de vencimento	M									336	557	3.650		4.543
	F									28		659		687
	T									364	557	4.309		5.230
Cumprimento de pena disciplinar	M										15	1.025		1.040
	F											10		10
	T										15	1.035		1.050
Greve	M												34	34
	F		2										2	4
	T		2										36	38
Outros	M	1								1.174	2.456	16.087	12	19.730
	F									115	120	1.062		1.297
	T	1								1.289	2.576	17.149	12	21.027
Total	M	3	177	425	105		29		35	6.799	28.176	284.639	4.268	393.020
	F	436	2.216	9.077	11		3	380		1.620	5.767	48.715	139	
	T	439	2.393	9.502	116		32	380	35	8.419	33.943	333.354	4.407	

Quadro 17 – Absentismo/Causas em dias (Quadro 15 DGAEP)

No ano de 2016, os dias de ausência ao trabalho totalizaram 393.020.

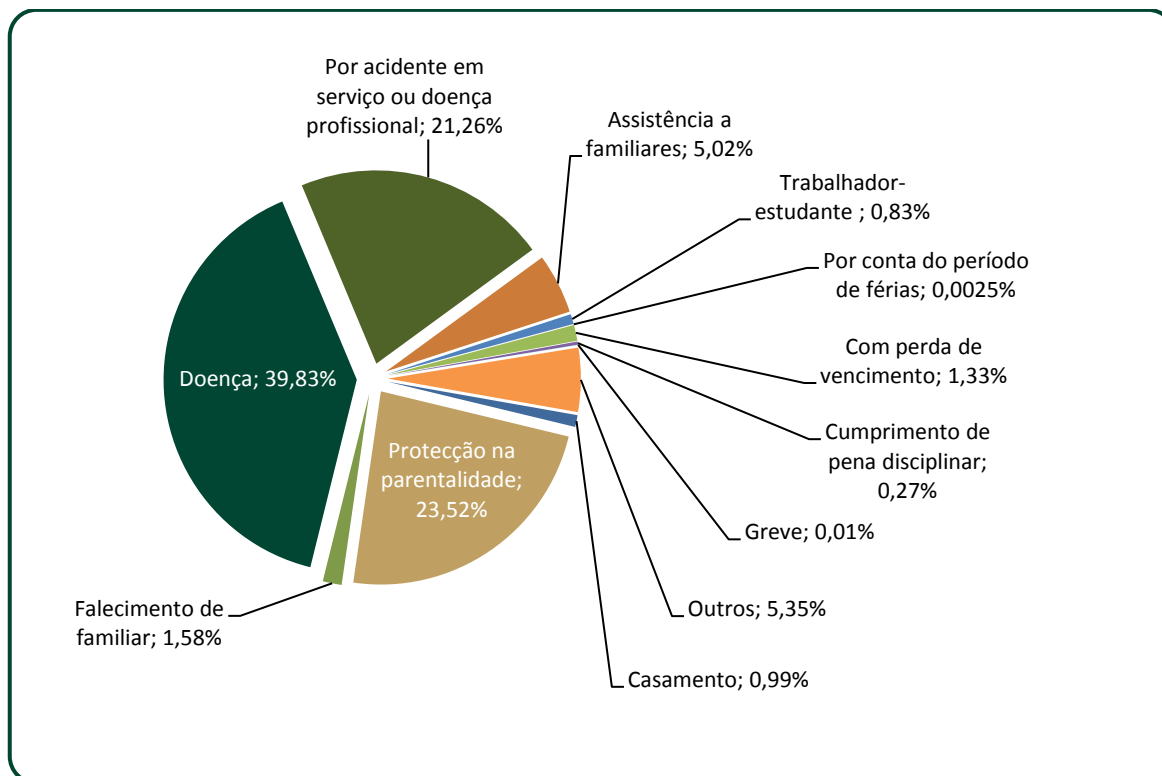


Gráfico 47 – Distribuição percentual por motivos de ausência

	Técnico Superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Informático	Enfermeiro	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	432	2068	8342	107			3	205	35	2092	16631	122719	3889
N.º de efetivos	18	73	290	5	1	10	12	6	23	796	2635	19154	308
N.º médio de ausências	24,0	28,3	28,8	21,4			0,3	34,2	1,5	2,6	6,3	6,4	12,6

Quadro 18 – Absentismo por doença (em dias)

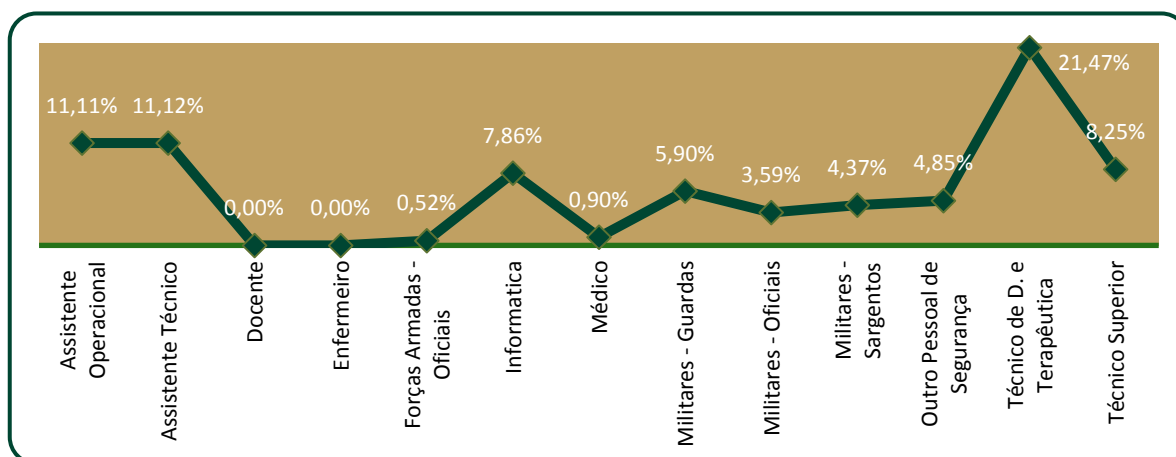


Gráfico 48 – Absentismo por grupo profissional

No ano de 2016, os grupos profissionais «docente» e «enfermeiro» não registaram qualquer dia de ausência ao trabalho.

Os grupos profissionais que apresentam menores taxas de absentismo são o «forças armadas – oficiais» e «médico», com taxas de 0,52% e 0,90%, respectivamente.

O grupo «técnico de diagnóstico e terapêutica» é o que apresenta maior taxa de absentismo, com 21,47%, segue-se o grupo «assistente técnico», com 11,12% e o grupo «assistente operacional», com 11,11%

Na globalidade, constata-se que, relativamente ao ano anterior, a taxa de absentismo regista uma subida de 0,92%, sendo que o motivo «por acidente em serviço ou doença profissional» o que mais contribuiu para esta diferença.

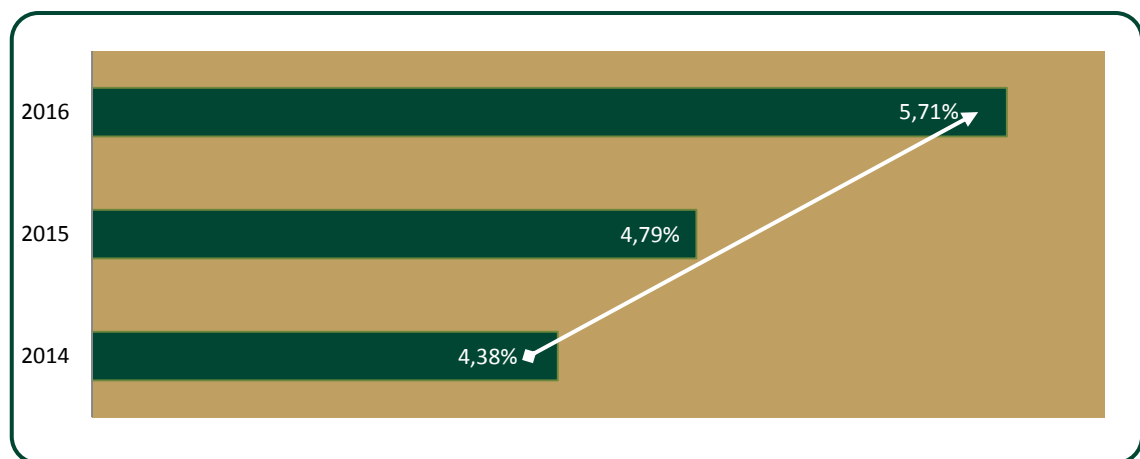


Gráfico 49 – Taxa de absentismo

Em 2016 a doença apresenta uma diminuição do número de ausências em 2,48% face ao ano anterior.

O principal contributo para o aumento de absentismo advém das ausências por acidente em serviço ou doença profissional, que aumentaram cerca de 5,87% face ao ano anterior. Também se registaram aumentos nas ausências por assistência a familiar, por conta do período de férias, por perda de vencimento, cumprimento de pena disciplinar e greve.

As restantes ausências apresentam variações negativas, com a exceção das ausências por conta do período de férias, que em 2015 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.

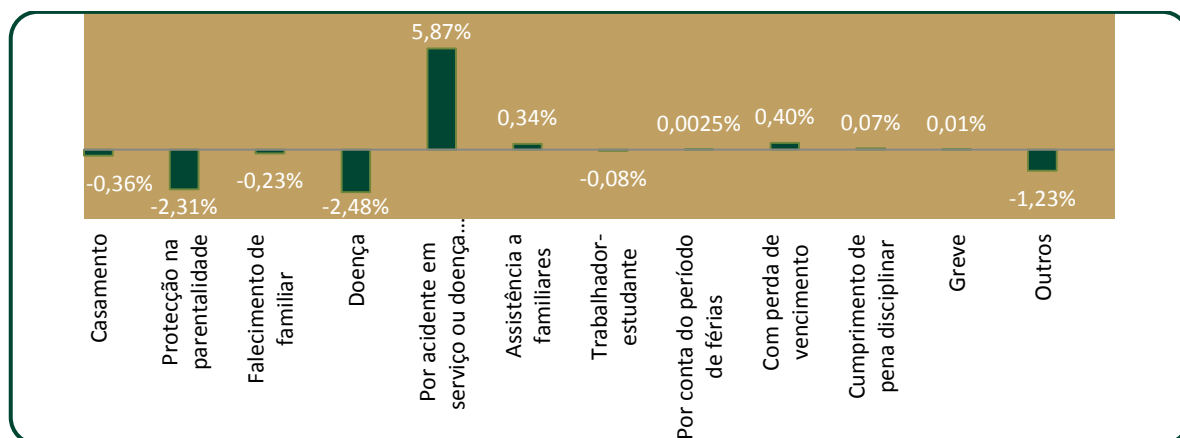


Gráfico 50 - Variação do absentismo por grupo profissional (2014-2015)

16. Trabalhadores em greve

Em relação à participação dos trabalhadores em greves laborais, foram registadas a adesão de 7 efetivos civis à greve nacional da administração pública promovida pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais no dia 29 de janeiro de 2016.

Regista-se, também, a adesão de 25 guardas-florestais à greve dos guardas florestais do Serviço de Proteção da Natureza e do Ambiente (SEPNA), da GNR, promovida pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais no dia 08 de setembro de 2016

Na GNR, apenas 4,43% dos 723 elementos legalmente autorizados a fazer greve (pessoal civil) utilizaram esse direito.

IV. Remuneração e encargos

1. Estrutura remuneratória por género

O Quadro 19 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, relativamente às componentes referidas.

Género/Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	3	221	224
501 - 1000 €	3.665	579	4.244
1001 - 1250 €	6.055	519	6.574
1251 - 1500 €	2.479	200	2.679
1501 - 1750 €	7.261	228	7.489
1751 - 2000 €	1.040	44	1.084
2001 - 2250 €	378	5	383
2251 - 2500 €	270	28	298
2501 - 2750 €	129	7	136
2751 - 3000 €			0
3001 - 3250 €	147	1	148
3251 - 3500 €	2	1	3
3501 - 3750 €	56		56
3751 - 4000 €	1		1
4001 - 4250 €	3		3
4251 - 4500 €	7		7
5001 - 5250 €	1		1
5751 - 6000 €	1		1
Total	21.498	1.833	23.331



Quadro 19 – Estrutura remuneratória, por género (Quadro 17-A DGAEP)

Para este quadro não foram considerados os militares na situação de reserva fora da efetividade, 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.

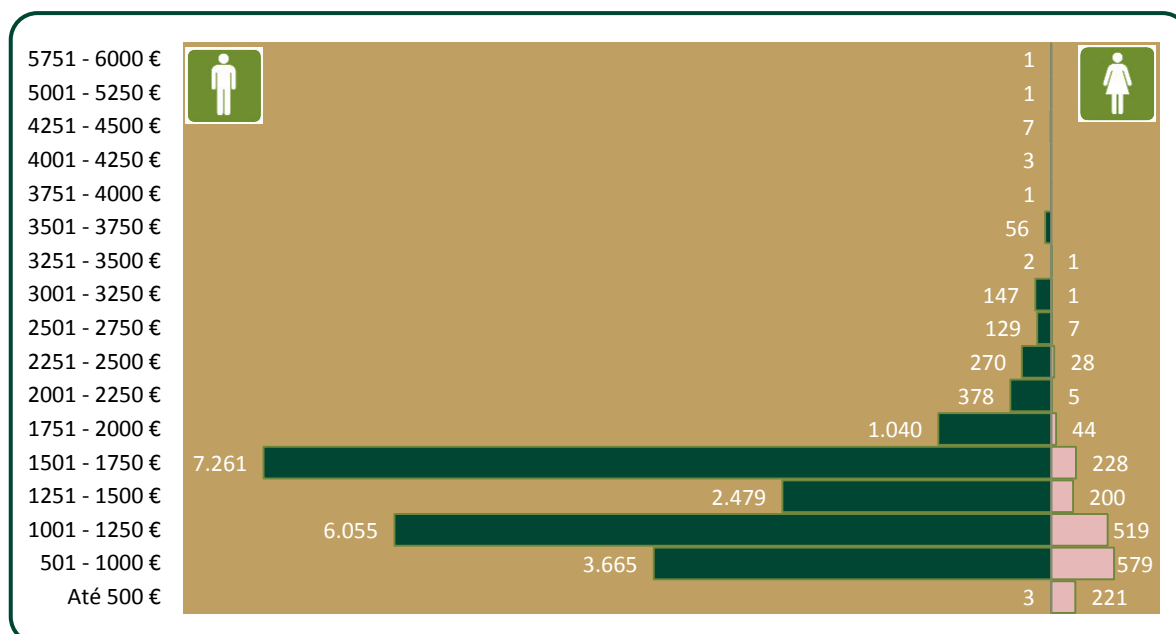


Gráfico 51 – Estrutura remuneratória (Pirâmide remuneratória)

Analisando as remunerações ilíquidas que têm como período de referência o mês de dezembro, verifica-se que 32,10% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre «€1501 - €1750», sendo este o mais representativo.

Este escalão abrange 7.489 trabalhadores, 7.261 dos quais do género masculino e 228 do género feminino. De referir, que o escalão mais representativo do género feminino é o escalão de remuneração entre «€501 - €1000», com 579 trabalhadores, cerca de 31,59%. Saliente-se que 90,91% do universo de trabalhadores (21.210) auferem uma remuneração ilíquida igual ou inferior a 1.750€.

2. Leque salarial

As remunerações mínimas e máximas constantes no Quadro 20 são referentes a militares e civis que prestam serviço em regime de trabalho a tempo completo.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima	530,00 €	530,00 €
Máxima	5.859,93 €	3.415,64 €

Quadro 20 – Remunerações máximas e mínimas (Quadro 17-B DGAEP)

O leque salarial ílquido situou-se, em 2016, nos 11,05 aumentando ligeiramente em relação ao ano anterior (0,38).

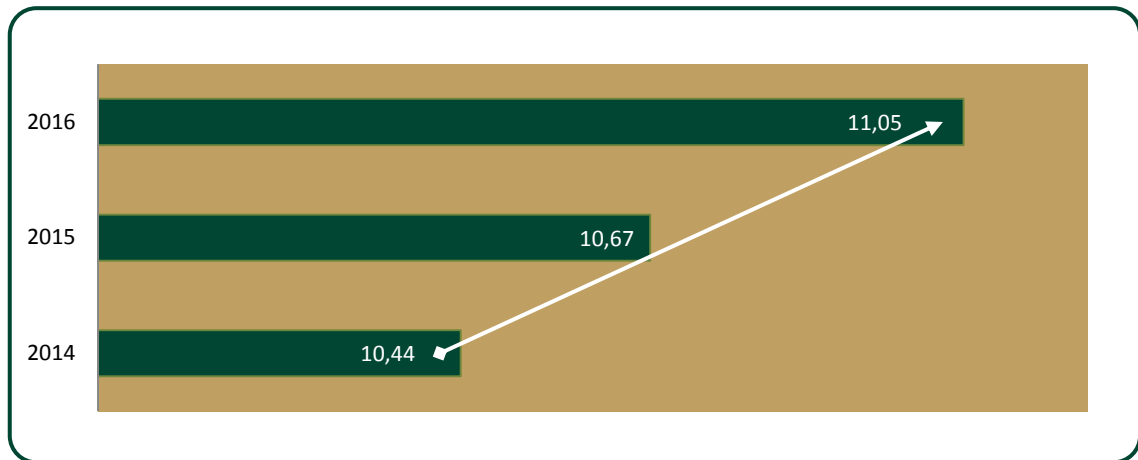


Gráfico 52 – Leque salarial ílquido

3. Total dos encargos com o pessoal

Foram considerados os encargos com pessoais 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 2016, os encargos com o pessoal totalizaram 791.862.764,67 €, valor ligeiramente superior ao despendido em 2015, que foi de 789.163.503,78 €.

A remuneração base, 526.669.959,66 €, representa 66,51% do total dos encargos com pessoal, proporção que diminui face ao ano transato (67,69%). Neste item inclui-se o «suplemento por serviço nas forças de segurança».

No que respeita aos “suplementos remuneratórios”, o encargo despendido foi de 56.718.170,75€, valor ligeiramente superior ao despendido em 2015, que foi de 56.711.277,34 €.

As prestações sociais em 2016 ascenderam a 27.611.299,30 €, valor inferior ao registado no ano anterior, 36.963.487,85 €. Já os encargos com benefícios sociais fixaram-se nos 14.517.746,38 €, valor superior ao registado no ano anterior (14.510.030,97 €).

No que respeita aos “outros encargos com pessoal”, o valor despendido foi de 166.345.588,58 €, valor superior ao despendido em 2015, que foi de 146.812.441,83 €.

Relativamente ao valor dos “outros encargos com pessoal”, estes correspondem a:

- 132.385.285,21€ são referentes aos 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) e com a Segurança Social (SS);



- 19.650.170,31€ são referentes aos abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade competente;
- 13.411.650,06€ são referentes ao pagamento de serviços remunerados;
- 652.701,62 € são referentes Indeminizações por cessação de funções, por férias não gozadas e compensações por caducidade de contratos;
- 245.781,38 € são referentes a coimas do Regime Geral das Infrações Fiscais e Aduaneiras.

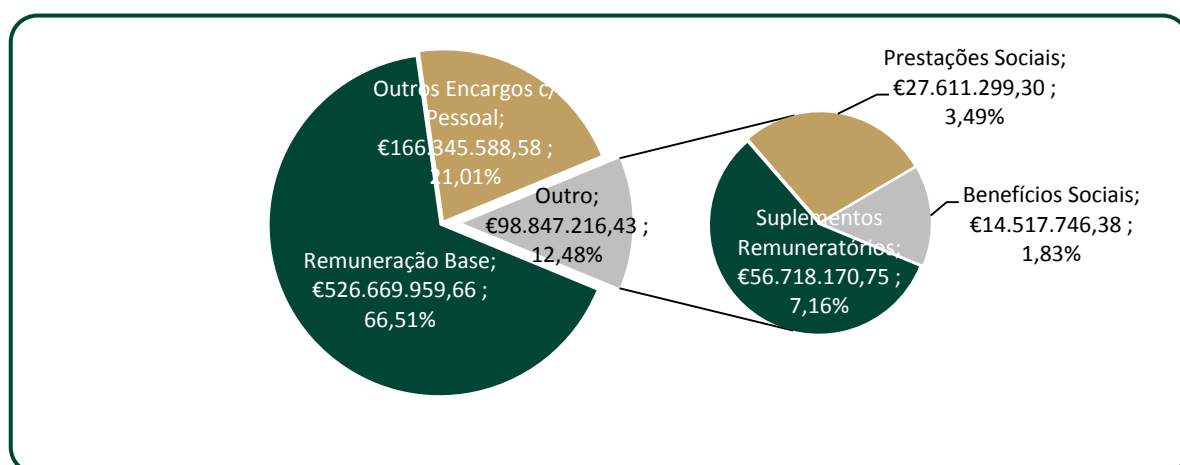


Gráfico 53 – Total de encargos anuais com pessoal

4. Suplementos remuneratórios

O suplemento onde incidiu o maior dispêndio foi na “disponibilidade permanente” com 29.900.954,49€, surgindo de seguida o suplemento de “risco, penosidade e insalubridade, que foi de 20.609.349,46 €.

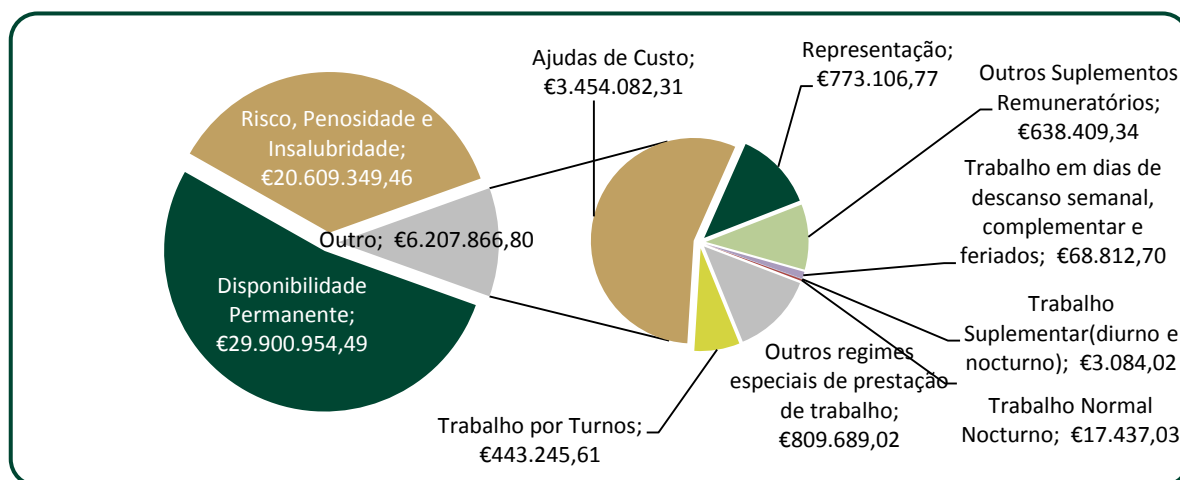


Gráfico 54 – Encargos com suplementos remuneratórios

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».

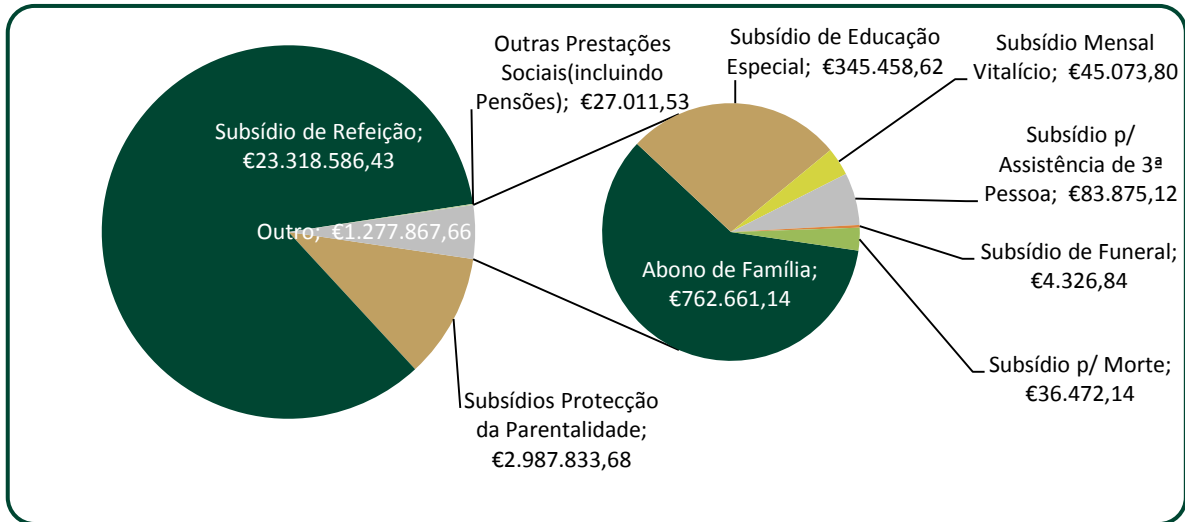


Gráfico 55 – Encargos com prestações sociais

6. Encargos com benefícios sociais

Em matéria de encargos com benefícios sociais, verifica-se que durante o ano de 2016, as parcelas mensuradas são os outros «benefícios sociais» e o «subsídio de estudos», não existindo outros encargos com benefícios sociais.

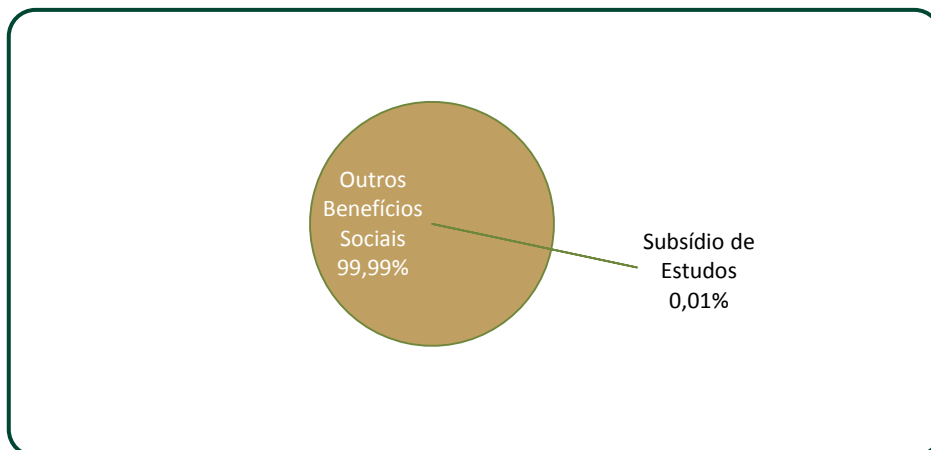


Gráfico 56 – Encargos com benefícios sociais



V. Higiene e Segurança

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	870	334	25	255	254	2	59	10		21	28	
	F	60	29	2	15	14		13	3	2	2	6	
Total acidentes de trabalho c/baixa no ano	M	534		25	255	254		49			21	28	
	F	31		2	15	14		306		2	298	6	
Nº dias perdidos no ano	M	27.741		60	3.392	24.289		2.687			298	2.389	
	F	2.306		5	164	2.137		965		5	35	925	
Nº dias perdidos anos anteriores	M	42.492		292	18.052	24.148		3.983		22	1.835	2.126	
	F	1.919		25	1.021	873		204		3	111	90	

Quadro 21 – Acidentes de trabalho (Quadro 19 DGAEP)

No âmbito do número de acidentes no local de trabalho, regista-se um aumento da taxa de incidência (0,24%). Esta referência passou de 3,75%, registada no ano transato, para 3,99%, registados no ano em análise, o que significa um aumento de 52 acidentes.

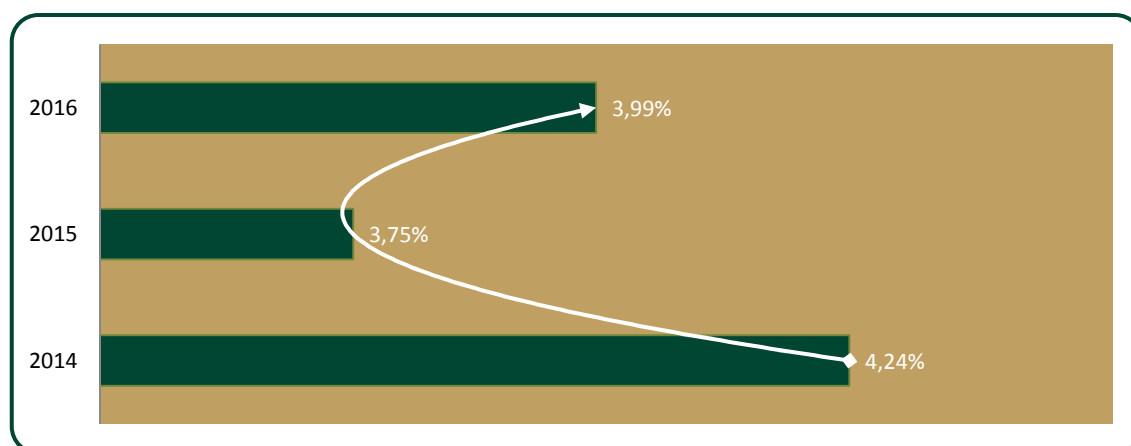


Gráfico 57 – Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho



2. Segurança e saúde no trabalho

Em 2016 foram declarados 12 casos de «incapacidade permanente», os quais se inserem 6 em «incapacidade absoluta», e 6 em «incapacidade absoluta para o trabalho habitual», «incapacidade parcial», sendo que a «incapacidade parcial», não registaram qualquer caso.

No que concerne à «incapacidade temporária e absoluta», ocorreram 41 registos e no respeitante à «incapacidade temporária e parcial», 114 registos, o que perfaz um total de 155 casos.

No ano de 2016, foram efetuados 5.855 exames médicos, dos quais 1.057 foram exames de admissão, 2.467 foram exames periódicos, 2.274 foram exames ocasionais e complementares e 57 foram exames de cessação de funções.

Foram efetuadas no âmbito da intervenção das comissões de segurança e saúde no trabalho, cerca de 25 visitas aos locais de trabalho.

Em matéria de encargos com estas atividades foram despendidos 146.279,06 €.

Durante o ano de 2016 foram realizadas 6 ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, tendo abrangido cerca de 947 trabalhadores.

No ano de 2016, no âmbito dos encargos com «segurança e saúde no trabalho», despendeu-se 18.274,00 € 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 42.872,34€.

3. Doenças profissionais

No ano de 2016 foram participados 73 casos de situações de doença profissional, que originaram 1.276 dias de ausência.

Em 2016, foram ainda sujeitos 4 trabalhadores a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional, 1 alteração do regime de duração do trabalho e 3 na figura da mobilidade interna.

No âmbito da taxa de incidência de doenças profissionais, regista-se uma diminuição da taxa de incidência (0,10%). Esta referência passou de 0,41%, registada no ano transato, para 0,31%, registados no ano em análise

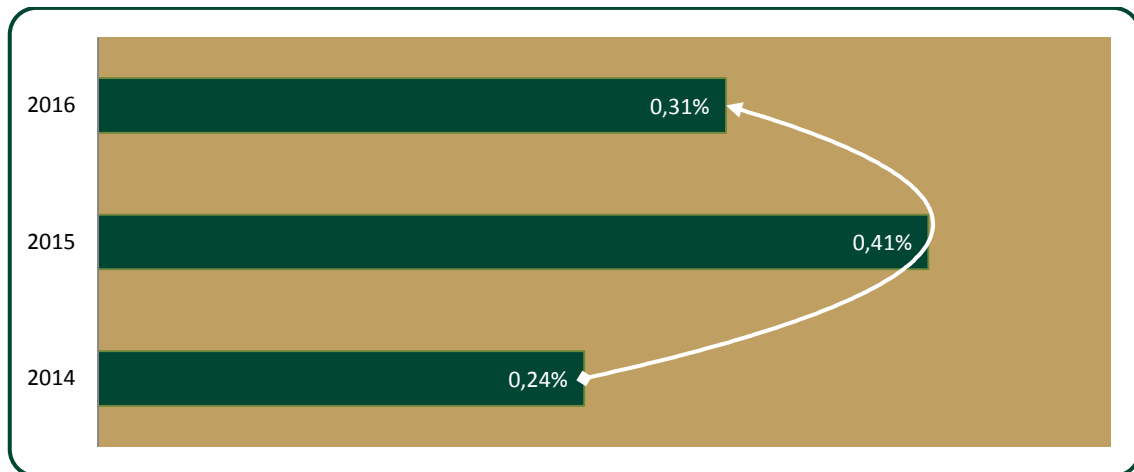


Gráfico 58 – Taxa de incidência de doenças profissionais



VI. Formação profissional

Em 2016 registaram-se 113.564 participações de formação profissional, registando-se uma diminuição, de 14.440 ações em relação ao ano de 2015.

Note-se que 99,52% das participações levadas a efeito foram internas e as restantes 0,48% externas.

A maior parte das ações de formação profissional teve duração inferior a 30 horas. Neste intervalo de horas registaram-se 103.329 participações internas e 58 participações externas.

Em 2016 participaram em ações de formação 20.614 trabalhadores, sendo a categoria de guardas a mais representativa com 17.319 participantes (84,02%).

Na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 1.812.000 horas registando-se uma diminuição em relação ao ano de 2015.

Analisando as horas despendidas em formação, verifica-se que aqueles que perfizeram mais horas de formação (cerca de 68,79%) foram os militares da categoria de Guardas.

Os custos totais com a formação, em 2016, foram de €2.821.665,79 dos quais €1.834.844,42 foram gastos em ações internas e €986.821,37 foram gastos com ações externas.

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 2016, o que revela uma aposta continuada na valorização dos profissionais da Guarda.

VII. Relações profissionais

1. Relações profissionais

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

Existem 173 trabalhadores sindicalizados, o equivalente a 23,93% 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. Disciplina

No âmbito da ação disciplinar, merece realce a diminuição da taxa de gravidade disciplinar, que passou de 30,32%, registados no ano transato, para 29,71%, registados no ano em análise.

A taxa de gravidade disciplinar das infrações disciplinares cometidas, face a 2015 diminuiu 0,61%.

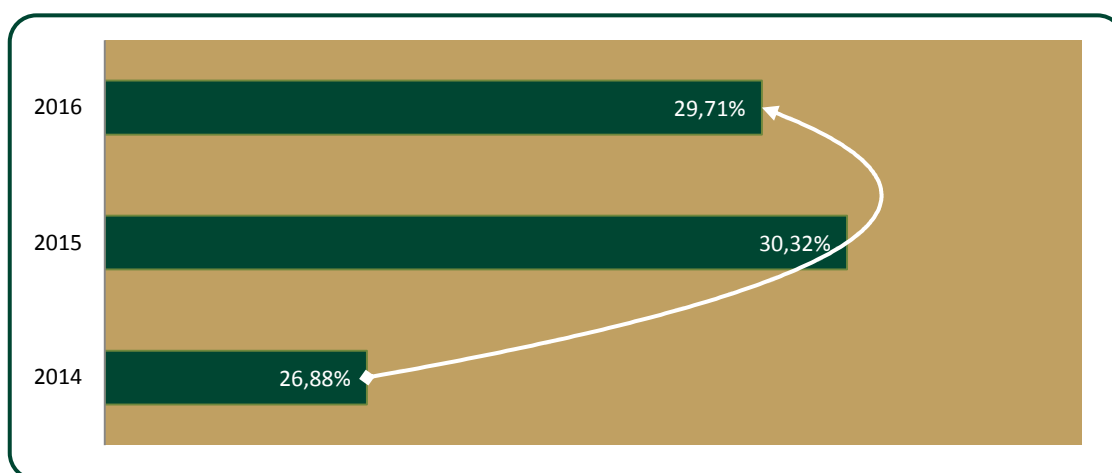


Gráfico 59 – Taxa de gravidade disciplinar

A taxa de celeridade de ação disciplinar teve uma diminuição, passando dos 42,70% do ano 2015, para os 40,69% de 2016, 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 2015 diminuiu 2,01%.

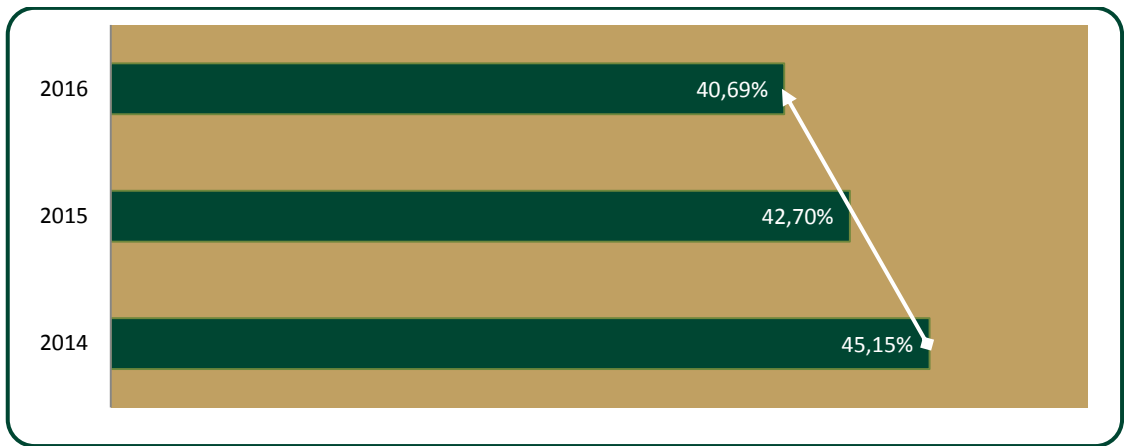


Gráfico 60 – Taxa de celeridade da ação disciplinar



VIII. Responsabilidade social

1. Enquadramento

O primeiro BS, nos moldes em que hoje é entendido, foi levado a cabo em França, no ano de 1972, pela empresa SINGER. Este país foi, aliás, pioneiro na obrigatoriedade de elaboração periódica do BS para empresas com mais de 750 trabalhadores, após a publicação da Lei 77.769, de 12 de julho de 1977.

Em 2001, a Comissão das Comunidades Europeias definiu a responsabilidade social das empresas como sendo "a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interação com outras partes interessadas".

A responsabilidade social, assim entendida, não pode ser dissociável do conceito de desenvolvimento sustentável, dado que as empresas devem integrar nas suas operações o impacto económico, social e ambiental.

A responsabilidade social das empresas materializa-se em duas dimensões: a interna e a externa. Na sua dimensão interna, as práticas socialmente responsáveis relacionam-se com a gestão dos recursos humanos, a saúde e segurança no trabalho, a adaptação à mudança e a gestão do impacto ambiental e dos recursos naturais.

Na sua dimensão externa a responsabilidade social das empresas materializa-se na rede de relações com as comunidades locais, com os clientes e fornecedores, com os acionistas e investidores, na observância dos direitos humanos consagrados universalmente, bem como, na gestão global do meio ambiente.

Não deve, todavia, confundir-se filantropia com responsabilidade social, uma vez que aquela é casuística enquanto que a segunda pressupõe ações contínuas no contexto da estratégia de longo prazo definida pela empresa, capazes de gerar benefícios económicos, possibilitando dessa forma a prossecução de criação de valor e consequente desenvolvimento social sustentado.

Sendo o envolvimento das empresas com a comunidade em que se inserem um ativo que estas devem capitalizar, beneficiando, nomeadamente, em termos do reforço da sua imagem, os investimentos a realizar terão de ter um carácter estratégico, sujeitos a um adequado planeamento e executados em estreita cooperação com os diferentes agentes e organizações locais.

2. Visão

Vivemos num mundo onde a responsabilidade social é vista como uma vantagem competitiva pelas organizações, mas ainda são poucas as que adotaram uma postura realmente ética perante os seus stakeholders. No entanto, a GNR acredita que a tendência, no futuro, deixe de ser um referencial a seguir para passar a ser um dever. Portanto, em vantagem estão os que investirem desde já na integração voluntária de preocupações sociais, económicas e ambientais nas suas operações quotidianas.

A responsabilidade social promove a melhoria da imagem e reputação institucional e gera benefícios internos e externos para a Guarda.

A integração da perspetiva de género e responsabilidade social nas nossas práticas e rotinas é uma estratégia de desenvolvimento da Guarda. Contribuir para a sua concretização é uma missão que exigirá o envolvimento e participação de todos.



Todos somos elos fundamentais para a construção de uma sociedade com mais igualdade de género e responsabilidade social. Nós podemos, com certeza, fazer a diferença, para promover novas formas de pensar, agir e de nos relacionarmos.

3. Medidas adotadas

No ano de 2016, as medidas de uma forma genérica adotadas pelo dispositivo da GNR foram de entre outras, as seguintes:

- *Promoção dos valores militares, reconhecimento do mérito militar e policial, interação das hierarquias com os militares e famílias;*
- *Comemoração do dia das Unidades, medidas de congregação e socialização da família militar através da demonstração das tarefas inerentes às diversas Unidades;*
- *Organização e realização de provas desportivas (trails, caminhadas, corta-mato, duatlo, BTT, orientação militar e tiro);*
- *Promoção generalizada da atividade desportiva e interação com a natureza;*
- *Elaboração de planos de instrução, com o aumento dos períodos destinados à prática do desporto por parte do efetivo;*
- *Reforço da contribuição na prevenção e solução dos problemas profissionais e pessoais;*
- *Celebrações litúrgicas regulares, nomeadamente, nos dias das Unidades, almoços convívios, em funerais, batismos e casamentos do efetivo;*
- *Promoção de ações de sensibilização e de prevenção dos problemas ligados ao álcool e outras adições, sobre-endividamento e apoio social na GNR;*
- *Atividades de caráter lúdico e cultural;*
- *Doações de bens apreendidos;*
- *Angariação de vestuário, alimentos, livros, brinquedos e materiais de higiene.*

No ano de 2016, as medidas de uma forma particular adotadas para o efetivo da GNR e outros foram as seguintes:



Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
Concurso de desenho "VIVER A FLORESTA".	Concurso de desenho para 1.º ciclo, sensibilização de defesa da floresta contra incêndios.	Escolas de 1.º ciclo do Distrito de Lisboa.
Entrega de vestuário e alimentos.	Angariação de vestuário e bens junto dos militares do Destacamento de Intervenção - Lisboa, para serem entregues à Casa do Gaiato de Lisboa.	Casa do Gaiato de Lisboa.
"Caminhada Patudos 2016" Organização Núcleo Proteção Ambiental/Destacamento Territorial de Torres Vedras.	Caminhada contra abandono de animais.	Comunidade civil em geral.
"Caminhada dia Mundial da Criança", pela vila de Lourinhã.	Promoção da atividade desportiva junto das crianças, colaboração SPE e BV Lourinhã.	Crianças pré primário e 1º. Ciclo.
«GNR TRAIL-Famílias Contra a Violência».	Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil e angariação de bens para serem distribuídos pela Ação Social Municipal.	Comunidade civil em geral.
"Moda `r Mentalidades".	Promoção de atividade sociocultural, entre instituição de apoio a pessoas com deficiência (APERCIM) e figuras públicas, com o objetivo de alertar para a integração de todos na sociedade.	Comunidade civil em geral.
Dia Internacional dos Direitos da Criança.	Atividade promovida junto das escolas locais, com o lançamento de balões que no seu interior continham papeis inscritos com mensagens.	Comunidade civil em geral, comunidade escolar em concreto.
Evento "O meu outro anjo da Guarda".	Participação da GNR enquanto parceiro social com as demais entidades públicas no projeto "O meu outro anjo da Guarda".	Crianças e jovens do concelho de Azambuja.
Distribuição de vestuário e calçado.	Distribuição de bens (vestuário e calçado), que por decisão Judicial foram declarados perdidos a favor do Estado.	Instituições de solidariedade social do distrito da Guarda.
Encontros de famílias.	Reflexão sobre temáticas referentes à vida familiar e convívio entre famílias.	Efetivo da Guarda e familiares
Solidariedade de Natal.	Recolha de roupa, alimentos, livros, brinquedos e materiais de higiene.	Efetivo da USHE.
Solidariedade no tempo da Quaresma/2016.	Recolha de donativos pecuniários junto do efetivo do Comando Territorial da Guarda.	Ajuda financeira a famílias carenciadas.
Bênção dos Capacetes e motos, em Fátima.	Celebração da Bênção dos Capacetes e das Motos no Parque 12 e Missa na Basílica da Santíssima Trindade, Fátima.	Motociclistas em geral e militares da Guarda em particular.
Via-Sacra na Figueira da Foz.	Realização da Via-Sacra nas ruas da Cidade da Figueira da Foz culminando no Centro da Formação da Figueira da Foz, encenada por militares e civis deste Centro de Formação e participada pela Comunidade local.	Efetivo do Centro de Formação da Figueira da Foz, Escola da Guarda, e Comunidade Local.
"Colheita de Sangue" – IPS.	Recolhas de sangue (em Braço de Prata, Ajuda e Conde de Lippe) pelo Instituto Português do Sangue e Transplantação (IPST) na sequência de iniciativa da Capelania da USHE.	Efetivo da USHE.
"Colheita de Sangue" – IPS.	Recolha de sangue nas instalações do Centro de Formação da Figueira da Foz efetuada pelo Instituto Português do Sangue – através do Centro de Sangue e da Transplantação de Coimbra	Todos os militares do Centro de Formação da Figueira da Foz, do Destacamento Controlo Costeiro da Figueira da Foz e para toda a população em geral.
Entrega pescado apreendido a instituições de solidariedade social da zona de ação do Destacamento de Controlo Costeiro da Figueira da Foz.	Entrega de pescado apreendido, a Instituições de solidariedade social da ZA do Destacamento da Figueira da Foz.	Comunidade civil abrangida pelas instituições de solidariedade social da ZA



Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
Visita às instalações do Destacamento de Controlo Costeiro de Sines e demonstração dos meios terrestres e marítimos.	Proporcionar às crianças uma interação próxima com as forças e meios de segurança do Destacamento de Controlo Costeiro de Sines.	Crianças do infantário a Conchinha-Sines.
Visita Meios Navais Destacamento de Controlo Costeiro de Olhão.	Interação com crianças do ensino especial, mostrando in loco o serviço das patrulhas marítimas e os meios ao seu dispor.	Crianças e professores, das escolas do ensino especial de Olhão.
“Caminhada pela Floresta 2016” – Passadiços do Paiva- Arouca.	Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil, ação de sensibilização, para a fomentação de condutas de respeito pela natureza e pelo ambiente, bem como para problemática dos incêndios florestais.	Comunidade civil em geral, militares e respetivos familiares.
XI Corta Mato Interno 2016 – Corrida Solidária.	Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil, ação de sensibilização, para a fomentação de condutas de respeito pela natureza e pelo ambiente.	Militares e comunidade civil em geral.
Atividade “Guarda Solidária.”	Angariação de bens (alimentos, vestuário e brinquedos), pelo Batalhão Escolar do Centro de Formação de Portalegre.	Utentes da CERCI Portalegre e da Cáritas de Portalegre.
“Caminhada pela floresta 2016 – floresta de todos e para todos”.	Comemoração do Dia Mundial da Árvore e sensibilização a população para a importância da preservação das árvores, quer ao nível do equilíbrio ambiental e ecológico como da própria qualidade de vida dos cidadãos. Plantação de árvores e caminhada.	Comunidade civil em geral e militares da Guarda e famílias em particular.
Torneio de Futsal “Serrano”.	Promoção da atividade desportiva e estreitamento de relações da Guarda com os parceiros civis.	Entidades locais e militares da Guarda.
Visita de crianças ao quartel da GNR, do Destacamento Territorial de Chaves.	Promoção e interação com a comunidade escolar, seguido de visita ao Quartel do Destacamento Territorial de Chaves.	Comunidade escolar do concelho de Chaves.
Convívio desportivo com Guarda Civil de Verin – Espanha.	Promoção da atividade desportiva, interação com a Guarda Civil de Verin – Espanha, estreitamento das boas relações com a força congénere.	Efetivo da GNR e Guarda Civil de Verin – Espanha.
V Convívio BTT- GNR Destacamento Territorial de Chaves.	Promoção da atividade desportiva, convívio e interação com a comunidade civil.	Efetivo da GNR, familiares e comunidade civil em geral.
Angariação de bens alimentares para necessitados.	Promoção, angariação de bens para serem distribuídos pela Ação Social Municipal.	Comunidade civil, mais carenciada.
Almoço de Natal - Idosos em Segurança.	Promoção, interação com a comunidade sénior, seguido de um almoço de Natal e visita ao Quartel do Destacamento Territorial de Chaves.	Comunidade sénior da Freguesia de Cimo de Vila da Castanheira.
Jantar de Natal, GNR Destacamento Territorial de Chaves.	Promoção de convívio entre militares e família.	Efetivo da GNR e família.
"6º PASSEIO BTT VERDE E AZUL"	Promoção da atividade desportiva, interação com as forças e serviços de segurança e famílias. Doação de bens ao Lar Escola Florinhas da Neve.	Comunidade das forças e serviços de segurança civil. Lar Escola Florinhas da Neve.
Celebrações do aniversário do GIOP	Promoção de atividades desportivas e de interação entre os militares do GIOP	Militares do GIOP.
Celebrações do Dia mundial da criança em colaboração com iniciativas da GNR.	Realização de diversas atividades práticas/lúdicas e de exposição estática dos meios operacionais da UI/GNR.	Crianças em geral, filhos dos militares em particular.
Evento anual o “GIOP em Família”.	Promoção de atividades desportivas e de interação entre os militares e os seus familiares.	Militares do GIOP e suas famílias.



Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
Dia da Internet segura.	Ações de sensibilização para a necessidade de prevenir comportamentos de risco, inerentes à utilização da internet.	Bibliotecas, meios de comunicação social, comunidade escolar, blogues, redes sociais, associações, movimentos, igrejas, autarquias, etc.
«II TRAIL/CAMINHADA SOLIDÁRIA-GNR/GIPS/1ªCIPS».	Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil e angariação de verba para ser distribuída a associação de cariz solidário.	Comunidade civil em geral e militares em particular.
«I TRAIL CACHOPO SOLIDÁRIO – Algarve – 2ªCIPS».	Organização de corrida trail e “Caminhada”, de fins solidários, com o qual se pretendeu angariar valor monetário, a ser entregue aos pais de criança com quadro de paralisia cerebral, filha de militar da GNR.	Comunidade civil em geral e militares em particular, atletas profissionais ATR Algarve.
«GNR TRAIL-Famílias Contra a Violência».	Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil e angariação de bens para serem distribuídos pela Ação Social Municipal.	Comunidade civil em geral e militares da GNR em particular.
Cinoterapia.	Realização de sessões de cinoterapia, destinadas a crianças com necessidades educativas especiais.	Crianças com necessidades educativas especiais, pertencentes ao Agrupamento de Escolas Menéres Pimentel – Sintra.
"BICADA".	Promoção da atividade desportiva e desenvolvimento de atividades culturais e recreativas, com vista à valorização do efetivo.	Efetivo do Comando Territorial de Castelo Branco e convidados praticantes habituais de ciclismo.
Jogo de futebol.	Promoção da atividade desportiva, com vista à valorização do efetivo.	Militares do Comando Territorial de Castelo Branco e elementos das FFSS.
Caminhada.	Promoção da atividade desportiva e desenvolvimento de atividades culturais e recreativas, com vista à valorização do efetivo.	Efetivos do Comando Territorial de Castelo Branco e comunidade em geral.
Dia da Criança.	Promoção de atividades lúdicas dirigidas às famílias, dos militares e civis do Comando Territorial de Viseu. Angariação de bens para a ser entregues à Junta Freguesia de Abraveses.	Familiares dos militares e civis da Guarda e comunidade civil em geral.
Dia Mundial da Árvore e da Floresta, Caminhada Pela Floresta 2016	Promoção de caminhada pela floresta, na Serra do Crasto, enquadrada pela Guarda e aberta à população.	Comunidade civil em geral, militares em particular.
2.ª Corta Mato de Natal Solidário do Destacamento Territorial de Santa Comba Dão.	Promoção da atividade desportiva, interação com a comunidade civil e angariação de bens para serem distribuídos pela Ação Social Municipal.	Militares do Comando Territorial de Viseu, GIPS, Bombeiros Voluntários de S.C.Dão, Funcionários da Câmara Municipal e do Tribunal e comunidade em geral.
Ação de recolha de bens alimentares e vestuário.	Recolha pelos militares dos Postos Territoriais e Núcleos do Destacamento Territorial de Mangualde, de roupa usada e alimentos doados pela comunidade civil e militares.	Idosos e outros grupos carenciados. Lojas Sociais.
Torneio de Futebol Solidário (âmbito comemorações do dia da Unidade).	Realização de torneio com a participação das equipas da GNR, B.V. de Beja, PSP, BA11 e Guarda prisional. As inscrições realizaram-se com a entrega de géneros alimentícios.	Caritas Diocesana de Beja.
Campanha de recolha de Sangue.	Recolha de sangue no Quartel do Comando Territorial de Beja, com a colaboração da Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo e Associação Humanitária de Dadores de Sangue de Beja.	Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo e Associação Humanitária de Dadores de Sangue de Beja.
Concerto Musical Solidário (âmbito comemorações do dia da Unidade).	Realização de espetáculo musical, com a colaboração da C. Municipal de Serpa, o quarteto de cordas da GNR, o Grupo Coral de Cantares Alentejanos da GNR e o rancho de cantadores de Vila Nova de S. Bento e o cantor António Zambujo.	Santa Casa da Misericórdia de Serpa
Prevenção /sensibilização rodoviária para comunidade imigrante	Promoção de ação de sensibilização no âmbito rodoviário com apoio da Comissão Municipal para a Integração do Imigrante.	Comunidade imigrante.
Natal Solidário.	Angariação de bens alimentares junto dos estabelecimentos de ensino do Concelho de Odemira.	População Idosa e carenciada.
Operação “Caminhada pela Floresta 2016”.	Realização de uma caminhada pela floresta como forma de sensibilizar para a importância da nossa floresta e para os riscos que lhe estão associados.	Comunidade civil em geral.



Medida	Ação desenvolvida	Público alvo
Desenvolvimento dos fatores humanos, sociais, psicológicos e motivacionais.	Consultoria social no âmbito do desenvolvimento de boas práticas na atividade profissional, benefícios para a saúde organizacional, desenvolvimento de locais de trabalho saudáveis.	Comando e Chefias.
Ações de sensibilização e de prevenção dos problemas ligados ao álcool e outras adições.	Ações de sensibilização e desenvolvimento de ferramentas de prevenção de riscos psicossociais. Ações de sensibilização e esclarecimento sobre o endividamento e a disponibilização do Apoio Social neste âmbito.	Militares e Cíveis/GNR.
Dia do Comando Territorial de Braga.	Apresentação de meios operacionais, plastron, no Centro Comercial Braga Parque, em Braga.	Comunidade em geral.
Mobilidade e segurança em Fafe.	Com a colaboração da Câmara Municipal de Fafe e presença do artista "Avó Cantigas" que proporcionou espetáculo para crianças.	Grupos etários mais jovens, comunidade em geral.
Almoço convívio da GNR.	Almoço com militares da GNR do ativo, reserva e reforma.	Militares da GNR.
Ações de sensibilização para o conhecimento da missão da Guarda nos Açores.	Dar a conhecer o serviço desenvolvido pela Secção SEPNA.	Crianças do 1º ciclo das EB1/JI em Ponta Delgada.
Dia da Floresta - Percurso do Trilho da "Boca do Inferno" no âmbito do dia da Floresta.	Promoção da atividade física e interação com a Natureza, com o objetivo de sensibilizar os participantes para a importância da preservação do ativo natural existente na Região.	Militares da GNR e famílias, comunidade civil em geral.
Percurso do Trilho de "Caldeiras da Ribeira Grande - Salto do Cabrito".	Promoção da atividade física e interação com a Natureza, com o objetivo de sensibilizar os participantes para a importância da preservação do ativo natural existente na Região.	Militares da GNR e famílias, comunidade civil em geral.
Apresentações sobre o bem-estar animal.	Ações de sensibilização na EBI da Ribeira Grande Gaspar Frutuoso e sessão de esclarecimento/debate sobre o "Abandono de Animais" – Salão Paroquial da Freguesia da Achadinha.	Alunos do 2º ciclo e comunidade civil.



IX. Notas finais

O Balanço Social de 2016 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 7-A/2016, de 30 de março (LOE2016).

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 para fora da efetividade de serviço, o que eleva o quantitativo de militares nos escalões etários superiores, na maioria dos casos, que se encontram a prestar serviço na reserva na efetividade de serviço, o que conduzirá num curto espaço de tempo a uma grande saída de efetivos – estima-se a saída de cerca de 2.000 militares para a situação de reserva fora da efetividade de serviço no próximo triénio.

De igual modo, realça-se a inversão operada na tendência de aumento gradual do efetivo da Guarda concretizada em 2014 e 2015, fruto, em particular, da redução substancial das novas entradas no quadro, em número bastante inferior ao das passagens à situação de reserva para fora da efetividade de serviço.

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

Salienta-se ainda, o facto de não ter sido proferido, no ano de 2016, despacho prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração interna a autorizar as mudanças de categoria ou posto na Guarda.

Reforça-se o caráter fundamental que reveste os procedimentos promocionais, por forma a garantir o bom funcionamento da Guarda através, nomeadamente, da promoção dos seus militares ao posto imediato, não defraudando as expectativas legítimas dos militares e possibilitando o provimento dos lugares e cargos constantes da respetiva orgânica das suas unidades, estabelecimentos e órgãos por militares com o posto que legalmente lhes corresponde, e consequentemente, a rotatividade dos próprios militares pelo dispositivo.



No que concerne à formação profissional e humana do seu efetivo, estas, têm uma importância vital para a Guarda, comprovada pelo forte investimento nestas áreas do conhecimento, 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.

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

Mante-se pois, a firme convicção, sustentada nas mostras de vitalidade institucional traduzida no esforço diário dos militares e civis “o nosso melhor ativo”, que na Guarda prestam serviço, que mais uma vez atingimos os objetivos propostos. Deste modo, as populações que abnegadamente servimos, puderam-se sentir recompensadas e orgulhosas desta que é a sua Guarda.

X. Síntese

É nesta antítese de interesses que se desenvolveu toda esta dinâmica de gestão dos recursos humanos da Guarda em 2016, e da análise realizada aos indicadores neles constantes, tecem-se as seguintes considerações, salientando alguns aspetos considerados mais relevantes:



- Em 31 de dezembro de 2016, contabilizavam-se 23.331 trabalhadores em efetividade de funções;
- Fruto da sua natureza, a Guarda é uma Instituição maioritariamente constituída por militares, 22.608 (96,90%) do efetivo;
- Verifica-se que cerca de 7,99% (1.806 trabalhadores) encontram-se a prestar serviço na reserva na efetividade de serviço;
- A categoria de Guardas é a mais representativa, com 82,10% do total de militares (19.154);
- A relação jurídica de emprego predominante é o regime de nomeação definitiva, com 96,83% do total de trabalhadores (22.591);
- O Comando Territorial do Porto é a Unidade com maior efetivo militar, 1.460 militares;
- O Comando Territorial de Vila Real apresenta o maior efetivo civil, 65 civis;
- Dos 23.331 trabalhadores, 21.498 são homens, o que corresponde a 92,14% do total de efetivos;
- Dos 23.331 trabalhadores, apenas 1.833 são mulheres, o que corresponde a 7,86% do total de efetivos;
- A relação homem/mulher situou-se em 11,73, significando que a proporção verificada foi de cerca de 12 efetivos do sexo masculino por cada efetivo feminino;
- Os grupos etários mais representativos estão no intervalo dos 35-39 anos, com 4.960 trabalhadores, seguido do intervalo 40-44 anos com 4.127 trabalhadores;
- Os grupos etários mais representativos dos efetivos femininos estão no intervalo dos 30 a 34 e 35 a 39 anos, com cerca de 46,86% do total de mulheres;
- O grupo etário mais representativo dos efetivos masculinos ocorre no escalão dos 35 aos 39 anos, com 21,25% do total de efetivos masculinos;
- O nível de antiguidade mais representativo situa-se no intervalo dos 15-19 anos, com 4.245 trabalhadores;



- Verifica-se que 11,47% dos efetivos (2.676) 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 42,45% dos efetivos;
- Existem 148 trabalhadores portadores de deficiência, sendo 130 do género masculino e 18 do género feminino, representando estes 0,63% do total dos efetivos;
- Ingressaram nos quadros da Guarda, 23 Oficiais e 327 militares no CFG 2016/2017;
- Passaram à situação de reserva para fora da efetividade de serviço, 401 militares;
- Ficaram por ocupar 174 postos de trabalho previstos no MP 2016, relativos ao efetivo civil;
- Regista-se um défice de cerca de 3.500 efetivos militares face ao MGPM GNR;
- Foram promovidos 363 militares;
- 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 (296 indivíduos) recorrem ao regime de trabalho na modalidade «flexível»;
- Em 2016 o PNT mais representativo são as «40 horas. – Horário de referência» com 22.608 trabalhadores, cerca de 96,90% do efetivo;
- O motivo mais expressivo, que representa uma percentagem de 39,83% das ausências ao serviço, num total de 156.523 dias, foi a “doença”;
- O principal contributo para o aumento de absentismo advém das ausências por acidente em serviço ou doença profissional, que aumentaram cerca de 5,87% face ao ano anterior;
- Na GNR apenas 4,43% dos 723 elementos legalmente autorizados a fazer greve (pessoal civil) utilizaram esse direito;
- Verifica-se que 32,10% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre «€1501 - €1750»;
- Saliente-se que 90,91% do universo de trabalhadores (21.210) auferem uma remuneração ilíquida igual ou inferior a 1.750€.



civil (1);

- A taxa de enquadramento cifra-se em 14,80%, registando uma ligeira subida (0,18%);
- A taxa de feminização dirigente subiu em relação ao ano anterior (0,07%) e cifra-se nos 0,88%;
- O maior aumento de efetivo militar registou-se no Comando Territorial do Setúbal (49 militares);
- O Comando Operacional e o Comando Territorial de Lisboa registaram aumento de efetivo civil (1);
- O universo respeitante ao efetivo feminino tem vindo a aumentar, nos últimos anos;
- O nível etário médio apresenta uma subida (0,31) e situa-se nos 39,27 anos de idade;
- A taxa de envelhecimento situa-se nos 1,97%, apresentando uma subida gradual face ao antecedente (0,23%);
- O nível médio de antiguidade (AP) subiu (0,70) para 20,80 anos;
- Quanto à estrutura habilitacional verifica-se uma taxa de habilitação superior, na ordem dos 8,22%, tendo subido em relação ao ano anterior (0,26%);
- De realçar o aumento de 53 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 (1,04%) e cifra-se nos 51,28%;
- O movimento de entradas/saídas (turnover) subiu em relação ao ano anterior (1,66%) e cifra-se nos 10,04%;
- A taxa de admissão subiu em relação ao ano anterior (0,44%) e cifra-se nos 6,44%;
- A taxa de saídas subiu em relação ao ano anterior (1,63%) e cifra-se nos 6,81%;
- A taxa de absentismo é de 5,71%, tendo-se verificado uma subida (0,92%) face aos anos anteriores;
- O leque salarial ilícido situou-se, em 2016, nos 11,05 valores, tendo-se verificado uma ligeira subida (0,38) face aos valores do ano transato;
- Os encargos com o pessoal totalizaram 791.862.764,67 €, valor ligeiramente superior ao despendido em 2015, que foi de 789.163.503,78 €;

- Aumento da taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (0,24%). Esta referência passou de 3,75%, registada no ano transato, para 3,99%, registados no ano em análise, o que significa um aumento de 52 acidentes.



- Registou-se um decréscimo de 87 trabalhadores, 0,37% do efetivo global, em face ao ano anterior;
- Registou-se um decréscimo de 68 militares, 0,30% do efetivo militar, invertendo-se a tendência do ano anterior;
- Registou-se um decréscimo de 19 trabalhadores, cerca de 2,56% do efetivo civil, mantendo-se a tendência dos últimos anos;
- A Unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo militar é a Escola da Guarda (128 militares);
- A Unidade que apresenta a maior diminuição de efetivo civil é o Comando Territorial de Coimbra, que registou um decréscimo de 4 trabalhadores;
- O leque etário é de 3,63 e tem uma amplitude de 50 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (19 anos) e o mais velho (69 anos), este valor diminui (0,20) em relação aos exercícios anteriores;
- A taxa de emprego jovem desceu em relação ao ano anterior (1,78%) e cifra-se nos 14,05%;
- A taxa de habilitação básica desceu em relação ao ano anterior (1,29%) e cifra-se nos 40,51%;
- A taxa de reposição desceu em relação ao ano anterior (28,95%) e cifra-se nos 94,53%;
- A taxa de promoções desceu consideravelmente em relação ao ano anterior (5,82%) e cifra-se nos 1,56%;
- A taxa de incidência de doenças profissionais é de 0,31%, tendo-se verificado uma diminuição (0,10%) em relação ao ano anterior;
- Em 2016 registaram-se 113.564 participações de formação profissional, registando-se uma diminuição, de 14.440 ações em relação ao ano de 2015;
- Na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 1.812.000 horas registando-se uma diminuição em relação ao ano de 2015;
- No âmbito da ação disciplinar, merece realce a diminuição da taxa de gravidade disciplinar (0,61%), que passou de 30,32%, registados no ano transato, para 29,71%, registados no ano em análise;



- A taxa de celeridade de ação disciplinar teve uma diminuição (2,01%), passando dos 42,70% do ano 2015, para os 40,69% de 2016, ou seja, o total de processos decididos foram, em termos proporcionais, menores do que o ano transato.

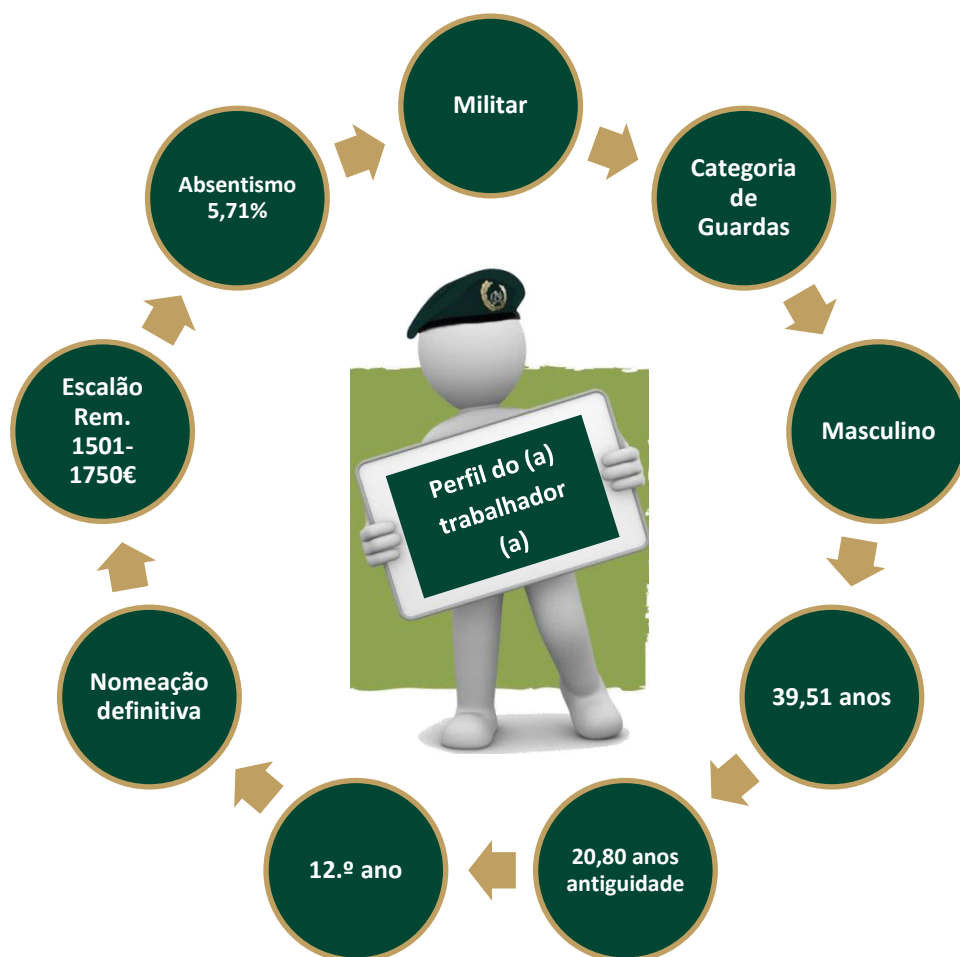


Figura 4 – Perfil do (a) trabalhador (a)

XI. Indicadores de gestão

Indicadores de Recursos Humanos							
Indicador	Fórmula de cálculo		2014	2015	2016		Análise comparativa
Taxa de Enquadramento	Número de "Dirigentes" x 100 / Total de recursos humanos	%	14,79%	14,62%	14,80%	↑ 0,18%	
Taxa de Feminização Dirigente	Total de efetivos femininos dirigentes x 100 / Total de recursos humanos	%	0,79%	0,81%	0,88%	↑ 0,07%	
Taxa de Feminização	Total de efetivos femininos x 100 / Total de recursos humanos	%	7,59%	7,68%	7,86%	↑ 0,18%	
Nível Etário	Soma das idades / Total de recursos humanos	Anos	38,38	38,96	39,27	↑ 0,31	
Leque Etário	Trabalhador mais idoso / Trabalhador menos idoso	Valor	3,83	3,83	3,63	↓ -0,20	
Taxa de Emprego Jovem	Número de recursos humanos com idade < 30 anos x 100 / Total de recursos humanos	%	16,27%	15,83%	14,05%	↓ -1,78%	
Taxa de Envelhecimento	Número de recursos humanos com idade > 55 anos x 100 / Total de recursos humanos	%	1,65%	1,74%	1,97%	↑ 0,23%	
Nível de Antiguidade (AP)	Soma das antiguidades (AP) / Total de efetivos	Anos	19,37	20,10	20,80	↑ 0,70	
Taxa de Habilitação Superior	Total Bachareis+Licenciados+Mestrados+Doutorados x 100 / Total de recursos humanos	%	7,64%	7,96%	8,22%	↑ 0,26%	
Taxa de Habilitação Secundária	Total habilitações 11.º ao 12.º ano x 100 / Total de recursos humanos	%	49,19%	50,24%	51,28%	↑ 1,04%	
Taxa de Habilitação Básica	Total habilitações =< 9.º ano x 100 / Total de recursos humanos	%	43,17%	41,80%	40,51%	↓ -1,29%	
Taxa de Reposição	Número de admissões x 100 / Número de saídas	%	160,64%	123,48%	94,53%	↓ -28,95%	
Taxa de Rotatividade (Turnover)	(N.º entradas + n.º saídas) / 2 / Número de recursos humanos em 31 de dezembro x 100	%	9,45%	8,38%	10,04%	↑ 1,66%	
Taxa de Admissão	Total admissões / Total de recursos humanos	%	8,42%	6,40%	6,44%	↑ 0,04%	
Taxa de Saídas	Total saídas / Total de recursos humanos	%	5,24%	5,18%	6,81%	↑ 1,63%	
Taxa de Promoções	Número de efetivos promovidos x 100 / Total efetivos	%	8,02%	7,38%	1,56%	↓ -5,82%	
Taxa de Absentismo	Número de dias de faltas x 100 / Número anual de dias trabalháveis * x Número total de recursos humanos	%	4,38%	4,79%	5,71%	↑ 0,92%	
Leque Salarial Ilíquido	Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida	Valor	10,44	10,67	11,05	↑ 0,38	
Taxa de Incidência de Acidentes no Local de Trabalho	Número de acidentes no local de trabalho x 100 / Total de recursos humanos	%	4,24%	3,75%	3,99%	↑ 0,24%	
Taxa de Incidência de Doenças Profissionais	Número de casos de doenças profissionais x 100 / Total de recursos humanos	%	0,24%	0,41%	0,31%	↓ -0,10%	
Taxa de Gravidade Disciplinar	Total de penas aplicadas x 100 / Total processos decididos	%	26,88%	30,32%	29,71%	↓ -0,61%	
Taxa de Celeridade de Ação Disciplinar	Total processos decididos x 100 / Total processos transitados ano anterior + Total processos instaurados no ano	%	45,15%	42,70%	40,69%	↓ -2,01%	

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



Índice de quadros

<i>Quadro 1 – Evolução dos efetivos/taxa de variação anual</i>	293
<i>Quadro 2 – Efetivos segundo a modalidade de vinculação e género (Quadro 1 DGAEP)</i>	296
<i>Quadro 3 – Pessoal dirigente (oficiais e sargentos)</i>	298
<i>Quadro 4 – Efetivo segundo a unidade orgânica</i>	301
<i>Quadro 5 – Efetivo na reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica</i>	304
<i>Quadro 6 – Efetivos por escalão etário segundo o género (Quadro 2 DGAEP)</i>	307
<i>Quadro 7 – Efetivos por escalão etário segundo o grupo profissional (Quadro 2 DGAEP)</i>	311
<i>Quadro 8 – Antiguidade (Quadro 3 DGAEP)</i>	312
<i>Quadro 9 – Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade e género (Quadro 4 DGAEP)</i>	314
<i>Quadro 10 – Entradas/Regressos por motivo e género (Quadro 7 DGAEP)</i>	319
<i>Quadro 11 – Saídas de efetivos nomeados/comissão de serviço por motivo/género (Quadro 8 DGAEP)</i>	320
<i>Quadro 12 – Saídas de efetivos contratados por motivo e género (Quadro 9 DGAEP)</i>	321
<i>Quadro 13 – Evolução de movimentações de efetivos</i>	322
<i>Quadro 14 – Mapa de pessoal 2016 (Quadro 10 DGAEP)</i>	325
<i>Quadro 15 – Modalidade de horário de trabalho p/ género (Quadro 12 DGAEP)</i>	328
<i>Quadro 16 – Distribuição de efetivo p/ Período Normal de Trabalho (PNT) – (Quadro 13 DGAEP)</i>	330
<i>Quadro 17 – Absentismo/Causas em dias (Quadro 15 DGAEP)</i>	332
<i>Quadro 18 – Absentismo por doença (em dias)</i>	333
<i>Quadro 19 – Estrutura remuneratória, por género (Quadro 17-A DGAEP)</i>	337
<i>Quadro 20 – Remunerações máximas e mínimas (Quadro 17-B DGAEP)</i>	337
<i>Quadro 21 – Acidentes de trabalho (Quadro 19 DGAEP)</i>	341



Índice de gráficos

Gráfico 1 – Efetivo em exercício de funções entre 2010/2016	293
Gráfico 2 – Evolução dos efetivos – (2002-2016)	294
Gráfico 3 – Percentagem de trabalhadores segundo a relação jurídica de emprego	295
Gráfico 4 – Variação percentual da distribuição de efetivos por relação jurídica de emprego (2015-2016)	295
Gráfico 5 - Representação gráfica da distribuição dos efetivos segundo a relação jurídica de emprego	297
Gráfico 6 – Taxa de enquadramento	297
Gráfico 7 – Taxa de feminização dirigente	298
Gráfico 8 – Percentagem de dirigentes por efetivos	298
Gráfico 9 – Evolução dos efetivos civis por grupo profissional	299
Gráfico 10 – Evolução dos efetivos militares por grupo profissional	299
Gráfico 11 – Variação dos efetivos por grupo profissional (2015/2016)	300
Gráfico 12 – Representação gráfica do efetivo segundo a unidade orgânica	302
Gráfico 13 – Variação do efetivo militar segundo a unidade orgânica (2015/2016)	302
Gráfico 14 – Variação do efetivo civil segundo a unidade orgânica (2015/2016)	303
Gráfico 15 – Efetivo na reserva na efetividade de serviço segundo a unidade orgânica	305
Gráfico 16 – Trabalhadores por carreira e género	305
Gráfico 17 – Taxa de feminização	306
Gráfico 18 – Trabalhadores por escalão etário e género (pirâmide etária)	308
Gráfico 19 – Distribuição percentual do efetivo por escalão etário	308
Gráfico 20 – Nível etário	309
Gráfico 21 – Leque etário	309
Gráfico 22 – Taxa de envelhecimento	310
Gráfico 23 – Taxa de emprego jovem	310
Gráfico 24 – Média etária por grupo profissional	311
Gráfico 25 – Distribuição dos efetivos em função da antiguidade	313
Gráfico 26 – Nível médio de antiguidade na administração pública	313
Gráfico 27 – Efetivo segundo antiguidade e género (pirâmide de antiguidades)	314
Gráfico 28 – Percentagem dos efetivos por nível de escolaridade	315
Gráfico 29 - Efetivos por nível de escolaridade e género – valores absolutos e percentuais	315
Gráfico 30 - Evolução do nível habilitacional (2015-2016)	316
Gráfico 31 – Taxa de habilitação superior	316
Gráfico 32 – Taxa de habilitação secundária	317
Gráfico 33 – Taxa de habilitação básica	317
Gráfico 34 – Efetivos portadores de deficiência p/ escalão etário e género	318
Gráfico 35 – Representação gráfica dos movimentos de entrada/regressos	319
Gráfico 36 – Representação gráfica das saídas de efetivos nomeados ou em comissão de serviço	321
Gráfico 37 – Representação gráfica das saídas de efetivos contratados	322
Gráfico 38 – Evolução da taxa de reposição de efetivos	323
Gráfico 39 – Evolução do turnover	323



<i>Gráfico 40 – Taxa de admissão</i>	323
<i>Gráfico 41 – Taxa de saídas</i>	324
<i>Gráfico 42 – Postos de trabalho previstos e não ocupados por carreiras efetivo civil</i>	325
<i>Gráfico 43 – Efetivo militar em exercício de funções</i>	326
<i>Gráfico 44 - Taxa de promoções</i>	327
<i>Gráfico 45 – Percentagem de trabalhadores por modalidade de horário de trabalho</i>	329
<i>Gráfico 46 – Distribuição de efetivo p/ PNT</i>	330
<i>Gráfico 47 – Distribuição percentual por motivos de ausência</i>	333
<i>Gráfico 48 – Absentismo por grupo profissional</i>	333
<i>Gráfico 49 – Taxa de absentismo</i>	334
<i>Gráfico 50 - Variação do absentismo por grupo profissional (2014-2015)</i>	335
<i>Gráfico 51 – Estrutura remuneratória (Pirâmide remuneratória)</i>	337
<i>Gráfico 52 – Leque salarial ilíquido</i>	338
<i>Gráfico 53 – Total de encargos anuais com pessoal</i>	339
<i>Gráfico 54 – Encargos com suplementos remuneratórios</i>	339
<i>Gráfico 55 – Encargos com prestações sociais</i>	340
<i>Gráfico 56 – Encargos com benefícios sociais</i>	340
<i>Gráfico 57 – Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho</i>	341
<i>Gráfico 58 – Taxa de incidência de doenças profissionais</i>	343
<i>Gráfico 59 – Taxa de gravidade disciplinar</i>	345
<i>Gráfico 60 – Taxa de celeridade da ação disciplinar</i>	346

Índice de figuras

<i>Figura 1 – Objetivos e perguntas de partida para elaboração do Relatório do BS</i>	289
<i>Figura 2 – Posição da Guarda no Sistema Nacional de Forças</i>	291
<i>Figura 3 - Estrutura orgânica da GNR</i>	291
<i>Figura 4 – Perfil do (a) trabalhador (a)</i>	359