

**SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS**

**BALANÇO SOCIAL**

**2010**



Departamento de Planeamento e Formação

### Ficha Técnica

O presente relatório referente ao balanço social foi elaborado pelo Departamento de Planeamento e Formação (Núcleo de Planeamento).

Chefe do Departamento: João Ataíde

Chefe do Núcleo de Planeamento: Pedro Dias

#### Apoio Técnico:

Alexandra Ramos Bento

Luís Azambuja Martins (NP)

Rui Machado (NP)

Ana Paula Gouveia (DCGA/DGARH)

Teresa Arteiro (DCI)

#### Apoio Administrativo

Carla Francisco

O DPF-NP agradece o apoio e colaboração prestada pela Direcção do SEF e por todas as unidades orgânicas do Serviço, sem a qual a elaboração deste documento não teria sido possível.

#### Contactos

Serviço de Estrangeiros e Fronteiras  
Av. do Casal de Cabanas,  
Urbanização Cabanas Golf, N.º 1, Torre 3, Piso 2  
2734-506 Barcarena, Oeiras

Telefone: 214 236 200 / 965 903 600  
Fax: 214 236 640  
E-Mail: [sef@sef.pt](mailto:sef@sef.pt)  
Sítio Internet: [www.sef.pt](http://www.sef.pt)

## Índice

Índice .....	2
Introdução.....	4
Estrutura orgânica.....	5
Recursos humanos: efectivo, género, carreiras e vínculos.....	6
Estrutura etária .....	7
Antiguidade na função pública .....	8
Estrutura habilitacional.....	8
Admissões .....	9
Saídas definitivas.....	9
Absentismo .....	10
Formação .....	13
Horários.....	13
Encargos com pessoal .....	14
Indicadores sociais .....	15
Conclusões .....	16

Página propositadamente deixada em branco

## Introdução

Por força do Decreto-Lei n.º 196/96, de 9 de Outubro, o Balanço Social tem carácter obrigatório para a generalidade dos organismos da Administração Pública. Na verdade, trata-se de um instrumento de gestão e planeamento estratégico revelador da actuação da organização em torno das noções de responsabilidade social e transparência da informação na área dos recursos humanos.

A valorização dos recursos humanos no SEF tem sido uma das prioridades da sua Direcção, com uma aposta clara na qualificação, adequação de perfis às funções e gestão das motivações profissionais. Não obstante, a conjugação de diversos factores exógenos é de ordem a dedicar especial atenção à política de recursos humanos, de forma a assegurar a adequada proporção e renovação do pessoal do Serviço.

O SEF é um Serviço de Segurança que actua no quadro da política de segurança interna na área da imigração e asilo, com uma componente de órgão de polícia criminal, estando dotado de um conjunto diverso de carreiras para a prossecução da sua missão e garantir uma resposta pró-activa aos novos desafios da imigração num espaço alargado de liberdade, segurança e justiça.

De assinalar que 2010 marcou o primeiro ano de permanência efectiva do SEF nas novas instalações do TagusPark, no concelho de Oeiras. Esta mudança operou uma deslocalização do SEF do centro da cidade de Lisboa para o concelho de Oeiras, causando um forte impacto quer a nível organizativo quer organizacional do SEF.

Atentos os propósitos subjacentes ao Balanço Social, neste documento optou-se por uma abordagem sucinta, predominantemente gráfica e de fácil leitura.

## **Estrutura orgânica**

O Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) integra a administração directa do Estado, no âmbito do Ministério da Administração Interna, estando dotado de autonomia administrativa, conforme o disposto no Decreto-Lei 203/2006, de 27 de Outubro (Lei Orgânica do MAI).

O SEF tem por missão o controlo da circulação de pessoas nas fronteiras, da entrada, da permanência e da actividade de estrangeiros em território nacional, a prevenção e repressão da criminalidade relacionada com a imigração ilegal e o tráfico de pessoas, a instrução dos processos de concessão dos estatutos de igualdade e de refugiado. Enquanto órgão de polícia criminal, o SEF actua no processo em termos da lei processual penal, sob a direcção e em dependência funcional da autoridade judiciária competente, realizando as acções determinadas e os actos delegados pela referida entidade judicial.

A estrutura orgânica do SEF está definida no Decreto-Lei n.º 252/2000, de 16 de Outubro, sendo hierarquizada verticalmente, contando com os seguintes órgãos e serviços: Directoria Geral; Conselho Administrativo; Serviços Centrais; Serviços Descentralizados. Quanto à sua natureza, quer os Serviços Centrais quer os Descentralizados, integram Serviços operacionais, que prosseguem directamente as acções de investigação e fiscalização – áreas de missão –, e Serviços de apoio, que desenvolvem um conjunto de actividades de apoio àquelas acções – áreas de suporte.

## Recursos humanos: efectivo, género, carreiras e vínculos

O ano de 2010 ficou marcado pelo decréscimo do número de colaboradores, confirmando a tendência já detectada no ano anterior. Assim, o número total de colaboradores do SEF em 31/12/2010 era de 1364 colaboradores (em 2009 era de 1435, o que representa um decréscimo de menos 4,95%), com uma repartição por género feminino de 604 (662 em 2009) e masculino de 760 (773 em 2009) trabalhadores.

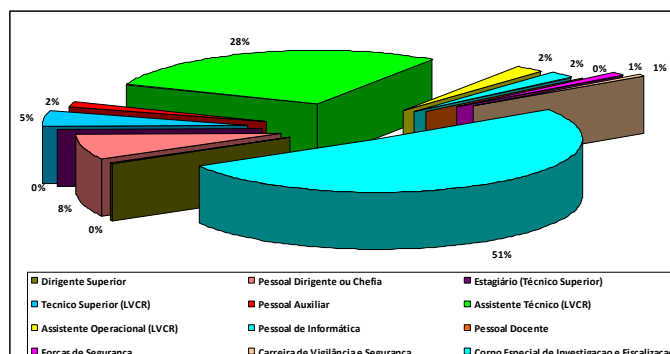
A distribuição por carreira é claramente marcada com a preponderância da carreira do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização”, com 697 elementos (709 em 2009). Desagregando por género verifica-se que o feminino é em menor número, 134 (140 em 2009), do que o masculino que totaliza 563 colaboradores (569 em 2009), correspondendo a cerca de 51% dos efectivos totais (Figura 1).

A carreira com a segunda maior representatividade é a de “Assistente Técnico (LVCR)”, com 387 elementos repartida por género da seguinte forma: feminino 315 (356 em 2009), e masculino 72 (82 em 2009), representando cerca de 28,37% do efectivo.

A terceira carreira com maior representatividade é a de “Pessoal Dirigente ou Chefia” com cerca de 7,62% do efectivo. Analisando esta carreira por género constata-se que o masculino é tendencialmente mais numeroso, 56 colaboradores masculinos *versus* 48 colaboradores femininos.

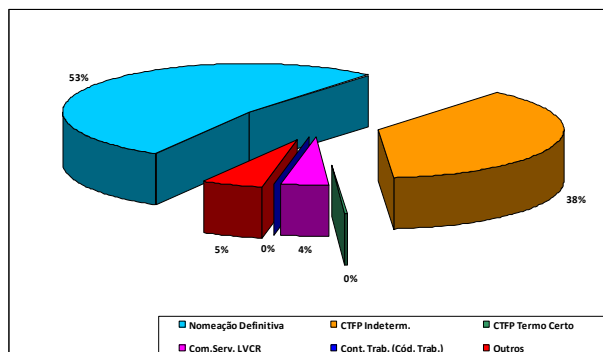
A presente estrutura do efectivo é ligeiramente distinta quando comparada com o ano de 2009, em que a terceira carreira com maior peso era a de “Técnico Superior”, que em 2010 apresenta apenas 64 efectivos correspondendo a cerca de 4,69%.

**Figura 1 – Colaboradores por Carreira**



Por tipo de vínculo jurídico de emprego, o mais relevante é o de “Nomeação Definitiva” com cerca de 52,63% dos efectivos, num total de 718 colaboradores (729 no ano transacto). Com cerca de 37,75% evidencia-se o regime de “Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado (CTFP)”, num total de 515 colaboradores (585 em 2009).

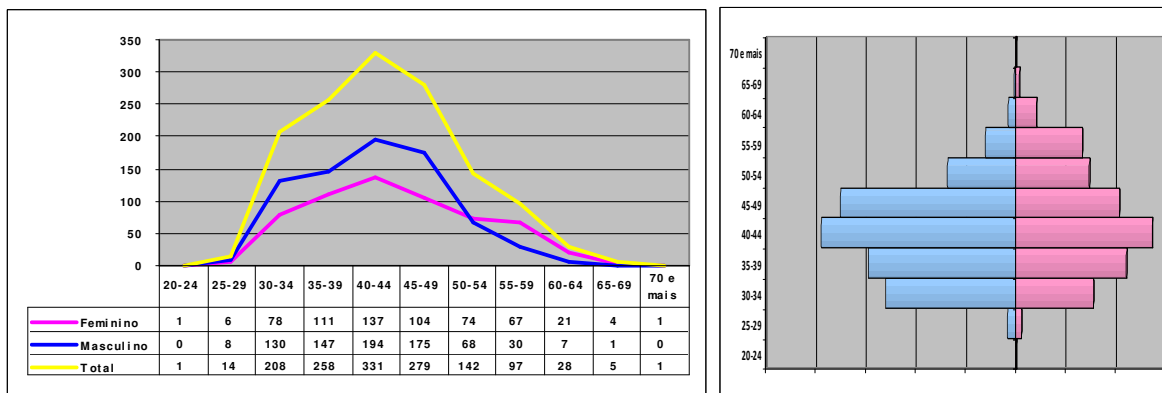
**Figura 2 – Vínculo jurídico dos colaboradores**



### Estrutura etária

Cerca de 80% dos colaboradores do SEF, o equivalente a 1091 têm até 49 anos de idade (1161 em 2009). A média de idades é de 43,57 anos, sendo que metade dos funcionários tem até 43,47 anos (mediana).

**Figura 3 – Estrutura e Pirâmide Etária**



No que respeita à dispersão das idades face à média, o desvio padrão é de 7,94 anos. Considerando a amplitude interquartil de cerca de doze anos, metade dos colaboradores tem idade entre os 36,90 anos (Quartil 1) e os 48,74 (Quartil 3).

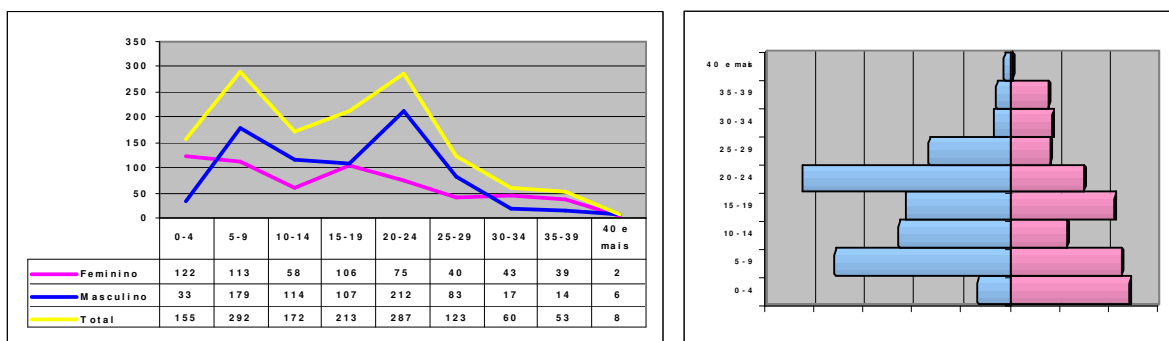


Atentas as curvas da idade, o género masculino representa melhor a tendência da estrutura etária total, o que evidencia uma estrutura mais linear em termos de idade dos colaboradores de sexo feminino.

## Antiguidade na função pública

Como reflexo da juventude dos colaboradores do SEF, 61,04% dos trabalhadores tem uma antiguidade de menos de 20 anos como funcionários ou agentes públicos (832).

**Figura 4 – Antiguidade da Função Pública**



A média de antiguidade dos colaboradores é de 17,96 anos, sendo que metade dos trabalhadores tem até 18,21 anos de trabalho. A dispersão face à média é de 16,92 anos (desvio padrão), sendo a amplitude interquartil de cerca de 17 anos. Assim, metade dos colaboradores tem entre 6,06 (Quartil 1) e 23,07 anos (Quartil 3) de antiguidade.

## Estrutura habilitacional

Pela análise da figura 5 conclui-se que 465 colaboradores do SEF possuem habilitação superior, (34,09% do universo), o que significa um ligeiro acréscimo face à ponderação no ano anterior (32,82%)<sup>1</sup>. Da leitura dos dados recolhidos verificou-se que 761 colaboradores são detentores de habilitação a nível do ensino secundário o que corresponde a 55,79%, representando, neste caso, um ligeiro decréscimo face a 2009, que era de 55,75%. Para finalizar, no que respeita à “Escolaridade Obrigatória”, foram registados apenas 138 colaboradores, que possuem entre seis a nove anos de escolaridade obrigatória.

<sup>1</sup> De notar que a escolaridade obrigatória e o ensino secundário sofreram alterações com a Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro), tendo a escolaridade obrigatória passado a nove anos, quando era de seis anos anteriormente (e antes de 1972 – “Reforma Veiga Simão” – era de quatro anos) e o ensino secundário era de dois anos. No ano de 2009 foi publicada a lei que alarga a escolaridade obrigatória para 12 anos (Lei n.º 85/2009, de 27 de Agosto. Para os efeitos do Balanço Social foi considerada Escolaridade Obrigatória a frequência de nove anos, por não haver ainda qualquer colaborador do SEF que esteja abrangido por este último diploma.

**Figura 5 – Nível Habilitacional e Género**

<b>Nível habilitacional</b>	<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	<b>Total</b>
Mestrado	3	4	7
Licenciatura	223	212	435
Bacharelato	11	12	23
Doze anos de escolaridade	187	336	523
Onze anos de escolaridade	81	157	238
Nove anos de escolaridade	45	15	60
Seis anos de escolaridade	27	13	40
Quatro anos de escolaridade	29	9	38
<b>Total</b>	<b>606</b>	<b>758</b>	<b>1364</b>

## Admissões

Sem prejuízo do exposto no início desta análise relativamente à tendência de saída de efectivos do SEF registaram-se no ano de 2010 oito novas admissões no SEF, o que comparado o número total de admissões do ano anterior, representou mais um efectivo. (figura 6).

Saliente-se que as entradas relativas ao grupo profissional do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização”, num total de 11 admissões, são referentes a situações resultantes de cessação de comissões de serviço (chefias e dirigentes), regresso de colaboradores em colocações extraordinárias noutros organismos e enquanto oficiais de ligação e imigração.

**Figura 6 – Admissões: Grupo Profissional e Género**

<b>Grupo Profissional</b>	<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	<b>Total</b>
Pessoal Dirigente ou Chefia	0	1	1
Estagiário (Técnico Superior)	1	1	2
Assistente Técnico (LVCR)	0	2	2
Pessoal de Informática	1	1	2
Forças de Segurança	0	1	1
Corpo Especial de Investigação e Fiscalização	4	7	11
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>19</b>

## Saídas definitivas

As saídas de efectivos em 2010 totalizaram 53 colaboradores (figura 7). Desagregando a análise por “Motivo” e número de “Saídas”, o mais relevante foi a cessação da situação de “Mobilidade Interna”, a qual justificou 24 saídas com maior incidência na carreira de “Assistente Técnico (LVCR)” (por género: feminino 18; masculino 3). Em segundo lugar surge a situação de “Reforma/Aposentação” que totalizou 18 saídas definitivas, onde também se destaca a carreira de “Assistente Técnico (LVCR)”.

Como justificações para a saída de colaboradores, o forte impacto da deslocalização para o TagusPark, poderá ter potenciado esta tendência. De facto, algumas saídas tiveram como premissa a procura de locais de trabalho mais próximos da área de residência, em particular no que refere às situações de cessação de mobilidade interna.

Numa análise global, a carreira de assistente técnico é a que apresenta um universo maior de saídas definitivas do SEF. Esta situação comprova a tendência já verificada em análises de *itens* anteriores neste documento, em que a carreira de “Assistente Técnico (LVCR)” assume valores muito representativos em comparação com outras categorias, que por norma, e salvo raras excepções apresentam valores mais residuais ou menos expressivos.

**Figura 7 – Saídas: Grupo Profissional e Género**

<b>Grupo Profissional</b>	<b>Motivo</b>	<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	<b>Saídas</b>
Técnico Superior (LVCR)	Morte	1		1
	Fim de situação Mobilidade Interna	3		3
	Outros	2	1	3
Pessoal Auxiliar	Outros	2		2
Assistente Técnico (LVCR)	Morte	1		1
	Reforma/Aposentação	9	6	15
	Denun. Início Trabalho	1		1
	Fim de situação Mobilidade Interna	18	3	21
	Outros	3		3
Assistente Operacional (LVCR)	Reforma/Aposentação	2		2
Pessoal de Informática	Reforma/Aposentação	1		1
<b>TOTAL</b>		<b>43</b>	<b>10</b>	<b>53</b>

## Absentismo

O absentismo é definido pelas “ausências do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado, devendo atribuir-se todas essas ausências ao trabalhador, independentemente das suas causas e de se converterem em faltas justificadas ou não”<sup>2</sup>. Esta realidade, com reflexo efectivo no normal funcionamento dos organismos, tem de considerar, por um lado, a condição humana e, por outro, as atitudes e valores individuais e sociais perante o trabalho.

<sup>2</sup> DEPARTAMENTO DE ESTUDOS, ESTATÍSTICA E PLANEAMENTO / MTSS, O absentismo nas empresas com 100 e mais pessoas, 2002, disponível em [http://www.ishst.pt/downloads/content/estudo\\_absentismolaboral.pdf](http://www.ishst.pt/downloads/content/estudo_absentismolaboral.pdf)

O número de ausências de trabalho no SEF durante o ano de 2010 totalizou 10 545 dias, o que traduz um grande decréscimo face ao ano transacto (29 444, 50 dias). Por género, a incidência é maior no sexo feminino, com 5376 dias de ausência (51%), face a 5169 dias de ausência dos colaboradores masculinos (49%).

Verificou-se que, em média, as colaboradoras femininas faltaram cerca de 8,9 dias, ao passo que os colaboradores masculinos ausentaram-se do trabalho cerca de 6,8 dias em 2010.

Numa visão global, em média, cada colaborador faltou 7,7 dias.

O absentismo no SEF em 2010 teve maior expressão na carreira do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização”, com um total de 5171 dias (49,03%). Esta carreira foi a mais representativa em termos de peso em todas as categorias inscritas para qualificar e quantificar o absentismo, bem como quando comparada com as outras carreiras que compõem os recursos humanos do SEF.

A carreira de “Assistente Técnico (LVCR)” assume a segunda posição com 3491 dias (33,10%).

O motivo mais relevante respeitou à categoria “Por conta de período de férias”, que representou cerca de 66% das justificações para ausência dos colaboradores do SEF. Desagregando por tipo de carreira e por género, constatou-se que na carreira do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” o peso das ausências por motivo de férias ter sido mais acentuado nos colaboradores masculinos que fazem parte desta carreira de 2726 dias (cerca de 25%) em comparação com o género feminino da mesma carreira que apenas apresentou 708 dias (7,08%).

Prosseguindo na análise deste motivo, a carreira que apresentou valores mais expressivos foi a de “Assistente Técnico (LVCR)”. Nesta, o peso de ausências “Por conta de período de férias” é mais acentuado no género feminino, 1848 dias (17,5%), por comparação com o masculino de 386 dias (3,66%).

As ausências por doença assumiram o segundo motivo para justificar o absentismo. Ao contrário da situação anteriormente analisada, os valores mais representativos são assumidos pela carreira de “Assistente Técnico (LVCR)” que totalizou 553 dias, com maior incidência para o género feminino de 492 dias por oposição a 61 dias totalizados pelo género masculino.

O mesmo motivo teve uma expressão completamente distinta na carreira do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização”, em que o género masculino justificou a sua ausência num total de 340 dias por oposição ao género feminino que apenas faltou 179 dias.

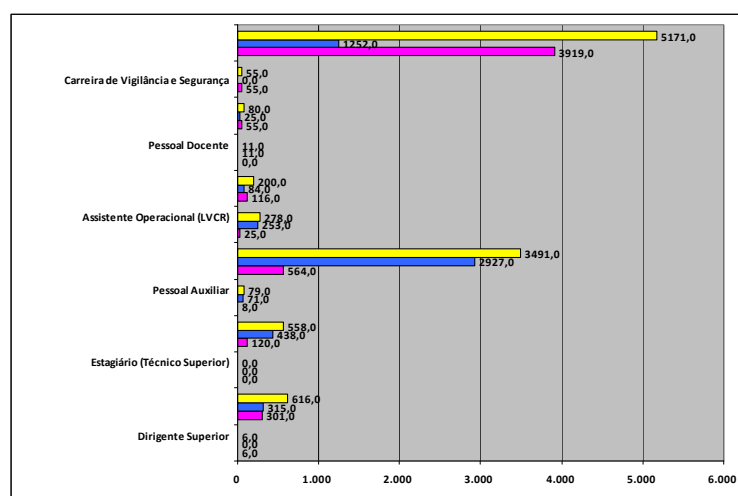
O absentismo por “Protecção na Parentalidade” e por “Assistência a familiares” teve durante o ano em referência também uma forte expressão na carreira do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” quando comparada com as outras carreiras. No primeiro caso, o género masculino faltou 177 dias, ao passo que o género feminino faltou 102 dias. No segundo, inverte-se a situação com maior peso para o género feminino que faltou 116 dias, por comparação com os 108 dias registados no género masculino.

Da categoria “Outros”, de realçar o universo de faltas justificadas por motivo de greve, factor igualmente representativo na análise do absentismo no SEF. À semelhança dos casos já supra mencionados e analisados, as carreiras que mais se destacaram foram as de “Assistente Técnico (LVCR)” e a do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização”. Na primeira, com maior incidência para o género feminino (143 dias) do que para o masculino (46 dias). Na segunda, curiosamente invertem-se os valores, o género masculino com maior peso (110 dias) enquanto que o feminino registou apenas 37 dias.

**Figura 8 – Ausências: Motivos e Repartição por Género**

Motivo <sup>3</sup>	Feminino	Masculino	Total
Família	268	270	538
Doença	1.187	664	1.851
Educação e Formação	145	232	377
Por conta do período de férias	3.348	3.652	7.000
Outros	428	351	779
<b>Total</b>	<b>5.376</b>	<b>5.169</b>	<b>10545</b>

**Figura 9 – Ausências por Carreira**



<sup>3</sup> Motivos: Família (Casamento; Protecção na Parentalidade; Falecimento de Familiar); Doença (Doença; Acidente ou Doença Profissional; Assistência a Familiares); Educação e Formação (Trabalhador Estudante); Por conta do período de férias (Por conta do período de férias); Outros (Com Perda De Vencimento; Pena disciplinar; Injustificadas; Greve; Outros).

## Formação

Por constrangimentos de ordem financeira, a execução do Plano de Formação do SEF para 2010 foi objecto de reorientação. Privilegiando as áreas temáticas definidas: Técnico-operacional, Informática Comportamental, Organizacional e Administração, Gestão Pública, Formação de Formadores, procurou dar-se resposta às necessidades mais prementes, bem como incentivar a auto-formação.

Os principais indicadores de formação evidenciam um esforço em suprir as limitações orçamentais:

- “N.º total de horas de formação”, que no ano de 2010 foi equivalente a 27 161 (inclui formação inicial – 542 horas, contínua, auto-formação, seminários, etc.);
- “N.º total de acções de formação”, totalizando 199 acções;
- “Formação inicial” de Assistentes Técnicos e Técnicos Superiores, que contabilizou 1 848 horas a um universo de 132 formandos;
- “Formação ministrada na área técnico-operacional”, que representou 14 231 horas a 1 254 formandos;
- “Rácio horas formação / colaborador” que identificou 19,91 horas;
- “Rácio formação por colaborador”, que representou 1,33.

## Horários

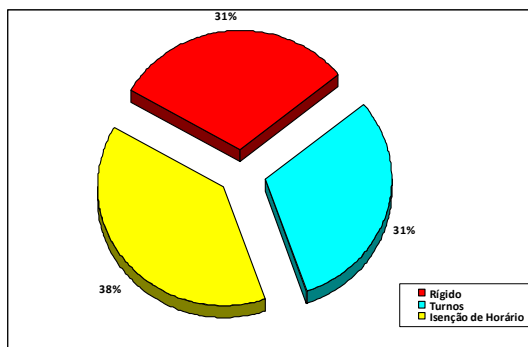
O ano de 2010 ficou marcado pela adopção do novo regulamento de horário de trabalho do SEF (publicado em anexo ao Despacho n.º 10932/2010, de 2 de Julho). Por outro lado, a deslocalização dos serviços centrais do SEF implicou uma redefinição dos horários aos quais foi, também, adequado o horário do transporte facultado aos seus colaboradores (entrada e saída).

O regime de horário mais representativo no SEF é o da categoria “Isenção de Horário”. Esta variável totaliza 528 colaboradores, destacando-se face às restantes tipologias de horários, representando 38% do universo dos recursos humanos do Serviço.

De salientar o facto de que, apesar da carreira do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” apresentar os valores mais elevados, com 290 colaboradores do género masculino e 52 do feminino, o benefício deste regime é igualmente registado na carreira do “Pessoal Dirigente ou Chefia” e na carreira de “Assistente Técnico (LVCR)”.

O horário “Rígido” é cumprido por 419 colaboradores, representando cerca de 30,7% do total. No que respeita ao “Horário por Turnos”, estão abrangidos por este regime 417 colaboradores o que corresponde a 30,5% do total de colaboradores.

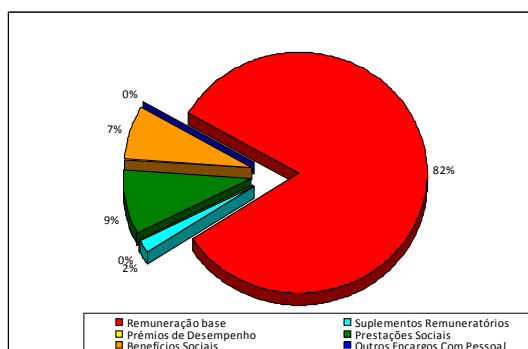
**Figura 12 – Distribuição por Horário**



### Encargos com pessoal

Os encargos com o pessoal totalizaram 34 011 778,20 euros (representando um decréscimo de cerca de -18,27% face ao ano anterior). Deste montante, cerca de 84,10% foram referentes ao pagamento de remunerações, num valor total de 28 054 788,38 euros.

**Figura 13 – Encargos com Pessoal**



## Indicadores sociais

Nesta secção capítulo são apresentados alguns indicadores sociais, bem como a respectiva evolução.

**Figura 14 – Indicadores Sociais do SEF**

RÁCIOS	FÓRMULA	2009	2010	Varição
<b>Efectivo Total</b>	$\Sigma$ Colaboradores	1435	1364	<b>-4,95%</b>
<b>Varição Efectivo (anual)</b>	$\Sigma$ Colaboradores <sub>N</sub> / $\Sigma$ Colaboradores <sub>N-1</sub> - 1	-2,91%	-4,95%	-
Taxa de Feminização	$\Sigma$ Mulheres / $\Sigma$ Efectivos * 100	46,13%	44,28%	<b>-4,01%</b>
Taxa de Masculinização	$\Sigma$ Homens / $\Sigma$ Efectivos * 100	53,87%	55,72%	<b>3,44%</b>
Taxa de Feminização (CIF)	$\Sigma$ Mulheres (CIF) / $\Sigma$ Efectivos (CIF) * 100	19,75%	19,23%	<b>-2,64%</b>
Taxa de Masculinização (CIF)	$\Sigma$ Homens (CIF) / $\Sigma$ Efectivos (CIF) * 100	80,25%	80,77%	<b>0,65%</b>
Índice de Tecnicidade (com dirigentes)	$(\Sigma$ Dirigentes + $\Sigma$ Direcção e Chefias + $\Sigma$ Técnicos Superiores) / $\Sigma$ Efectivos * 100	12,13%	12,76%	<b>5,21%</b>
Índice de Tecnicidade (sentido estrito)	$\Sigma$ Técnicos Superiores / $\Sigma$ Efectivos * 100	5,37%	4,84%	<b>-9,82%</b>
Índice de Especificidade (sentido lato)	$(\Sigma$ Dirigentes + $\Sigma$ Direcção e Chefias + $\Sigma$ CIF + $\Sigma$ CVS + $\Sigma$ Seg.) / $\Sigma$ Efectivos * 100	57,63%	60,63%	<b>5,21%</b>
Índice de Especificidade (sentido estrito)	$\Sigma$ CIF / $\Sigma$ Efectivos * 100	49,41%	51,10%	<b>3,42%</b>
Nível Médio Etário	$\Sigma$ Idades / $\Sigma$ Efectivos	42,97	43,57	<b>1,39%</b>
Nível Médio de Antiguidade na Administração Pública	$\Sigma$ Antiguidades / $\Sigma$ Efectivos	17,96	18,00	<b>0,23%</b>
Taxa de Formação Superior	$(\Sigma$ Mestrado + $\Sigma$ Licenciatura + $\Sigma$ Bacharelato) / $\Sigma$ Efectivos * 100	32,82%	34,02%	<b>3,64%</b>
Taxa de Escolaridade <= 6 anos	$\Sigma$ <= 6 anos escolaridade / $\Sigma$ Efectivos * 100	6,34%	5,72%	<b>-9,82%</b>
Taxa de Escolaridade = 9 anos	$\Sigma$ 9 anos escolaridade / $\Sigma$ Efectivos * 100	5,09%	4,40%	<b>-13,53%</b>
Taxa de Escolaridade = 11 anos	$\Sigma$ 11 anos escolaridade / $\Sigma$ Efectivos * 99	18,05%	17,45%	<b>-3,32%</b>
Taxa de Escolaridade = 12 anos	$\Sigma$ 12 anos escolaridade / $\Sigma$ Efectivos * 100	37,70%	38,27%	<b>1,51%</b>
Índice de Admissão	$\Sigma$ Admissões / $\Sigma$ Efectivos * 100	5,51%	1,39%	<b>-74,70%</b>
Índice de Saídas	$\Sigma$ Saídas / $\Sigma$ Efectivos * 100	4,53%	3,89%	<b>-14,22%</b>
Taxa de Absentismo <sup>4</sup>	$\Sigma$ Ausências / ( $\Sigma$ Efectivos * Dias de Trabalho) * 100	9,12%	3,44%	<b>-62,32%</b>
Ausências	$\Sigma$ Ausências	29444,50	10545,00	<b>-64,19%</b>
Dias de Trabalho Efectivo	$\Sigma$ Efectivo * Dias de Trabalho - $\Sigma$ Ausências	293430,50	296355,00	<b>1,00%</b>
Encargos Pessoal	$\Sigma$ Custos de Pessoal	43363797,76	34011778,20	<b>-21,57%</b>
Encargos por colaborador	Encargos Pessoal / $\Sigma$ Efectivo	30218,67	24935,32	<b>-17,48%</b>

<sup>4</sup> Foram considerados 225 dias de trabalho, assumindo 250 dias úteis deduzidos de 25 dias de férias.



## Conclusões

No final do ano de 2010, o efectivo do SEF era constituído por 1364 colaboradores (1435 em 2009, o que representa um decréscimo de menos 4,95%), com uma repartição por género feminino de 604 (662 em 2009) e masculino de 760 (773 em 2009).

Por género, a repartição é muito próxima da paridade, com 44,28% de colaboradores do sexo feminino e 55,71% do masculino.

O efectivo do SEF é caracterizado, para além de um equilíbrio da distribuição dos colaboradores por género e por um quadro jovem, em que cerca de 80% dos colaboradores do SEF, o equivalente a 1091 têm até 49 anos de idade (1161 em 2009). Neste universo, a média de idades é de 43,57 anos, sendo que metade dos funcionários tem até 43,47 anos (mediana).

Não obstante a juventude dos colaboradores do SEF, saliente-se que o nível experiência, medido pela antiguidade, atinge um valor médio de 16,14 anos (mediana de 18,06). Com efeito, metade do efectivo do SEF tem uma antiguidade entre os 6,65 e os 22,28 anos.

Numa análise desagregada de distribuição por carreira é expressiva a preponderância da carreira do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização”, com um total de 697 elementos (709 em 2009), correspondendo a cerca de 51% do total de efectivos. A repartição por género é bastante desnivelada, sendo constituída por cerca de 20% por colaboradores do sexo feminino e os restantes 80% do sexo masculino.

Ainda neste contexto, e em conformidade com o verificado no ano de 2009, a segunda carreira mais representativa foi a de “Assistente Técnico (LVCR)”, com 387 elementos repartida por género da seguinte forma: feminino 315 (356 em 2009), e masculino 72 (82 em 2009), representando cerca de 28,37% do efectivo.

Em terceiro lugar, em termos de representatividade, surge a de “Pessoal Dirigente ou Chefia” com cerca de 7,62% do efectivo. No que respeita à repartição por género, regista-se um maior peso do género masculino de 56 colaboradores *versus* 48 femininos.

Estas duas realidades dão-nos conta do peso que o género masculino assume quer no *core business* do SEF quer na ocupação da maior parte de cargos de dirigente ou chefia.

O nível técnico do SEF é de 12,76%, existindo um nível de especificidade (corpos especiais) de 60,63%, revelador da dotação e adequação de colaboradores à prossecução da missão e objectivos do Serviço.

O nível de habilitações dos colaboradores é elevado, porquanto 465 têm habilitação superior (34,09%, o que significa um ligeiro acréscimo face à ponderação no anterior 33%). Em contrapartida e por comparação com o ano anterior, 760 têm habilitação ao nível do ensino secundário (55,79% o que representa um valor muito similar face ao ano anterior: 55,75%), e 138 colaboradores têm a “Escolaridade Obrigatória” ou menos (10,11%, representando igualmente um decréscimo face à ponderação do ano anterior: 11,43%).

Para os próximos anos, perspectiva-se o reforço das qualificações dos colaboradores do SEF, sobretudo no que respeita às carreiras do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” e de “Assistente Técnico (LVCR)”, uma vez que são as que apresentam a maior expressão nas ausências do trabalho por motivos de educação e formação (377 dias), acrescendo ainda a alteração ao estatuto de pessoal, em que a habilitação literária mínima exigível para o ingresso na carreira de investigação e fiscalização passou a ser a licenciatura.

Em conformidade com o que foi referido no início do presente documento, relativamente à tendência para a saída do número de efectivos do SEF durante no ano em referência, o que se verificou pela análise dos dados recolhidos é que, em relação ano anterior, apenas se registou mais uma admissão, ou seja, em 2010 registaram-se oito novas admissões, enquanto que em 2009 tinham sido sete novas admissões de efectivos para o SEF.

Concluída a análise do movimento das admissões, importa igualmente deter a atenção sobre o número total de saída de efectivos registado durante o ano de 2010, o qual correspondeu a 53 colaboradores.

Ao proceder a uma leitura dos dados, concluiu-se que por “Motivo” e número de “Saídas”, o mais expressivo foi o da cessação da situação de “Mobilidade Interna”, a qual justificou 24 saídas. Este movimento teve maior incidência na carreira de “Assistente Técnico (LVCR)” (por género: feminino 18; masculino 3).

A variável de “Reforma/Aposentação” totalizou 18 saídas definitivas, tendo igualmente apresentado uma maior expressividade na carreira de “Assistente Técnico (LVCR)”.

O que importa reter da análise efectuada é que esta carreira registou um maior volume de saídas definitivas do SEF.

A taxa de absentismo registada no SEF durante o ano de 2010 foi de 3,44%, traduzindo um decréscimo acentuado quando comparado com o ano de 2009. O número de ausências do trabalho por parte dos colaboradores do SEF durante o ano em referência totalizou 10 545 dias.

Pela análise realizada concluiu-se que o absentismo, por género foi mais expressivo no sexo feminino, registando 5376 dias de ausência (51%), face a 5169 dias de ausência dos colaboradores masculinos (49%).

Verificou-se igualmente que, em média, as colaboradoras femininas faltaram cerca de 8,9 dias, ao passo que os colaboradores masculinos ausentaram-se do trabalho cerca de 6,8 dias em 2010. Numa visão global apurou-se que, em média, cada colaborador faltou 7,7 dias.

Por variável “Carreira”, as que apresentaram registos mais expressivos foram as do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização”, com um total de 5171 dias (49,03%), sendo a mais representativa em termos de peso em todas as categorias inscritas para qualificar e quantificar o absentismo, e a carreira de “Assistente Técnico (LVCR)” com 3491 dias (33,10%).

O tipo de motivo mais relevante respeitou à categoria “Por conta de período de férias”, e que representou cerca de 66% das justificações para ausência dos colaboradores do SEF. Também neste caso confirma-se uma situação semelhante à acima descrita.

As ausências por motivo de “Doença” apresentaram maior expressividade na carreira de “Assistente Técnico (LVCR)” que totalizou 553 dias, com maior incidência para o género feminino 492 dias por oposição a 61 dias totalizados pelo género masculino.

De salientar ainda, a importância de outras variáveis que apresentaram igualmente valores representativos, designadamente as que respeitam, por um lado a situações de “Protecção na Parentalidade” e “Assistência a Familiares”; e por outro as que respeitam a ausências por “Greve”.

No que respeita à formação ministrada aos colaboradores do SEF, por constrangimentos de ordem financeira, a execução do Plano de Formação do SEF para 2010 foi objecto de reorientação. Foram privilegiadas determinadas áreas temáticas, designadamente a Técnico-operacional, Informática Comportamental, Organizacional e Administração, Gestão Pública, Formação de Formadores, as quais procuraram dar resposta às necessidades mais prementes, bem como incentivar a auto-formação.

O regime de horário que apresentou maior expressão durante o ano em referência inscreveu-se na categoria “Isenção de Horário”, totalizando 528 colaboradores, correspondendo a 38% do universo dos recursos humanos do SEF.

De salientar o facto de que apesar da carreira do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” apresentar os valores mais elevados, com 290 no género masculino e 52 no feminino, o benefício deste regime é também registado na carreira do “Pessoal Dirigente ou Chefia” e na carreira de “Assistente Técnico (LVCR)”.

O regime de horário “Rígido” representou cerca de 30,7% do total, seguido do regime de “Horário por Turnos” (30,5%).

Os encargos com o pessoal totalizaram 34 011 778,20 euros (representando um decréscimo de cerca de -18,27% face ao ano anterior), sendo que 84,10% foram referentes ao pagamento de remunerações.