

**2015**

# **BALANÇO SOCIAL**

### **Ficha Técnica**

O presente relatório referente ao balanço social foi elaborado pelo Gabinete de Estudos, Planeamento e Formação.

O GEPF agradece o apoio e colaboração prestada pela Direção 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, Nº 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

Introdução .....	3
Recursos humanos: efetivo, género, carreiras e vínculos.....	4
Estrutura etária .....	4
Estrutura habilitacional .....	5
Admissões.....	6
Absentismo.....	7
Conclusões.....	10

## Introdução

O Balanço Social constitui-se como 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, sendo obrigatório por força do Decreto-Lei n.º 196/96, de 9 de Outubro.

A valorização dos recursos humanos no Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF)<sup>1</sup> 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.

Atentos os propósitos subjacentes ao Balanço Social e tal como nos anos anteriores, optou-se por uma abordagem sucinta, predominantemente gráfica e de fácil leitura.

---

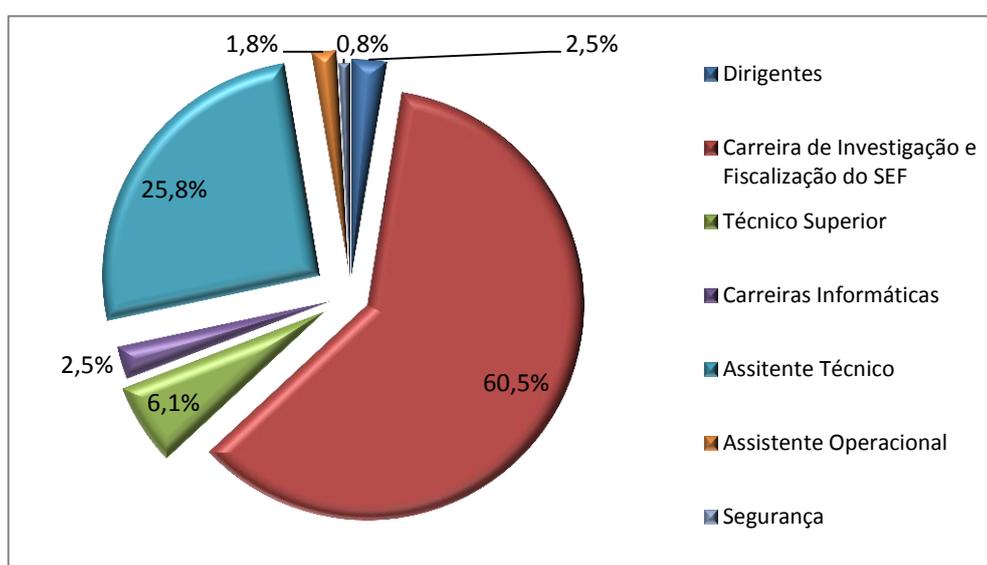
<sup>1</sup> A estrutura orgânica do SEF foi objecto de alteração através do Decreto-Lei n.º 240/2012, de 6 de Novembro

## Recursos humanos: efetivo, gnero, carreiras e vnculos

O ano de 2015 confirmou a tendncia de reduo do efetivo que tem vindo a ser verificada nos ltimos anos, totalizando 1223 colaboradores em 31/12/2015 (menos 1,4% face ao ano transato), com uma repartio por gnero feminino de 505 (510 em 2014) e masculino de 718 (730 em 2014).

A distribuio por carreira r marcada pela predominncia do “Corpo Especial de Investigao e Fiscalizao”, com 740 elementos (feminino: 151; masculino: 589), que corresponde a cerca de 60,5% dos colaboradores, secundada pela de “Assistente Tcnico”, com 315 elementos (feminino: 257; masculino: 58), representando 25,8% do total dos colaboradores (Figura 1).

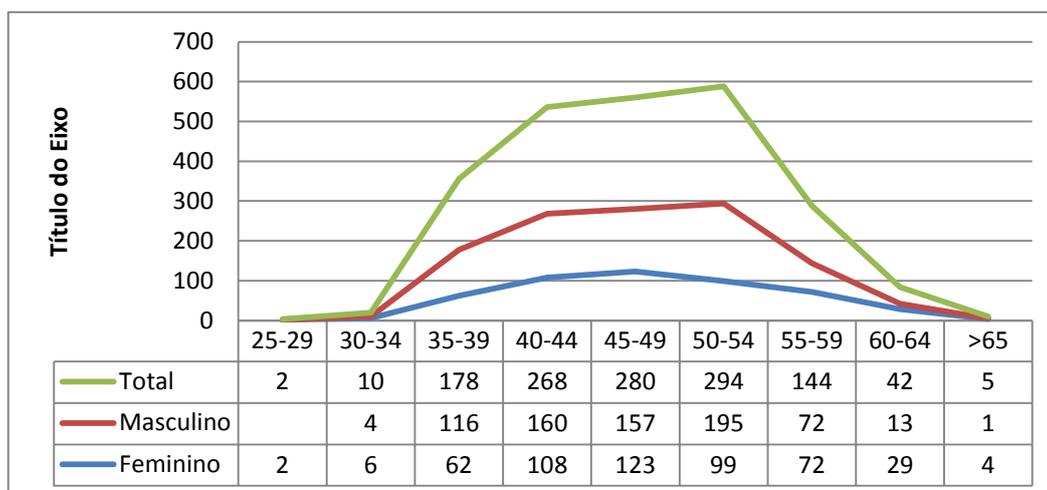
Figura 1 – Colaboradores por Carreira



## Estrutura etria

A mdia de idades dos colaboradores do SEF r de 47,3 anos, sendo que metade dos funcionrios tem idade superior a 47,8 anos (mediana). A disperso das idades face r mdia r de 6,9 anos (desvio padro). Considerando a amplitude interquartil de cerca de 14,6 anos, metade dos colaboradores tem idade entre os 41,4 anos (Quartil 1) e os 52,5 (Quartil 3). Refira-se 307 colaboradores do SEF tm idade superior a 52,5 anos. Estes indicadores revelam um quadro envelhecido, consistente com a tendncia de envelhecimento verificada ao longo dos ltimos anos.

Figura 3 – Estrutura Etária

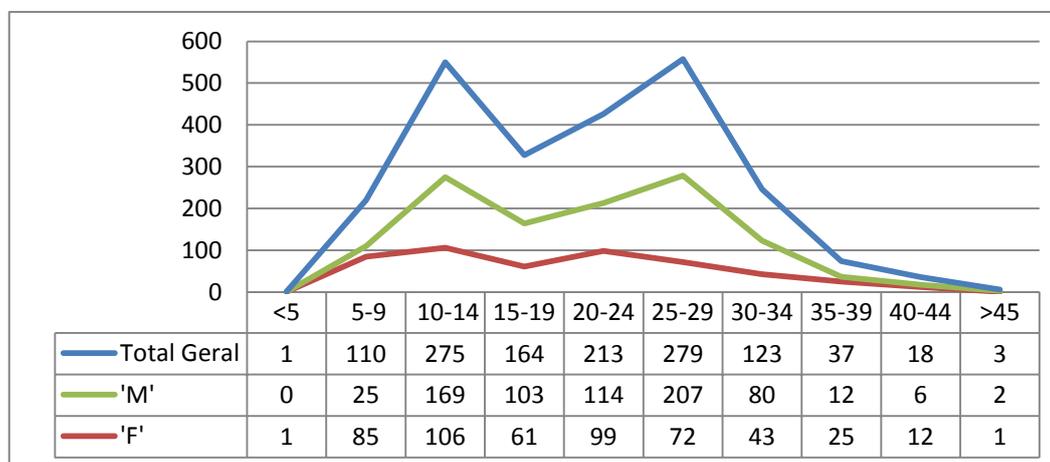


### Antiguidade na função pública

Em consonância com a estrutura etária do efectivo do SEF, 26,3% dos trabalhadores tem uma antiguidade superior a 25 anos como funcionários ou agentes públicos, sendo que 244 colaboradores têm uma antiguidade acima dos 27,7 anos (20%).

A média de antiguidade dos colaboradores é de 20,6 anos, sendo que metade dos trabalhadores tem antiguidade superior a 22,4 anos de trabalho. A dispersão face à média é de 8,8 anos (desvio padrão), sendo a amplitude interquartil de cerca de 14,6 anos. Assim, metade dos colaboradores tem entre 11,7 (Quartil 1) e 26,3 anos (Quartil 3) de antiguidade.

Figura 4 – Antiguidade da Função Pública



## Estrutura habilitacional

O efetivo do SEF é dotado de um número assinalável de colaboradores com habilitação superior de ensino (508 colaboradores, representando 41,5% do universo). Ao nível do ensino secundário, são 651 os colaboradores detentores desta habilitação (53,2%). Por último, no que concerne à “Escolaridade Obrigatória”<sup>2</sup>, foram registados 64 colaboradores, que possuem entre seis a nove anos de escolaridade obrigatória.

**Figura 5 – Nível Habilitacional e Género**

Grau académico	Masculino	Feminino	Total
<b>Pós-graduado</b> (Doutoramento, Mestrado, Pós-graduação)	27	28	55
<b>Licenciatura</b>	237	195	432
<b>Bacharelato</b>	11	10	21
<b>Ensino Secundário</b>	423	228	651
<b>Escolaridade obrigatória</b>	20	44	64
<b>Total</b>	<b>718</b>	<b>505</b>	<b>1223</b>

## Admissões e Saídas

O SEF registou 37 novas admissões em 2015 (figura 6), as quais não significam um reforço efetivo e estrutural dos recursos humanos do SEF atentas as condições temporais e dos regimes das admissões – mobilidade (15), regresso (5) comissão de serviço (3).

**Figura 6 – Admissões: Regime e Género**

Admissões	Masculino	Feminino	Total
<b>Mobilidade</b>	3	12	15
<b>Cedência</b>	0	1	1
<b>Regresso</b>	1	4	5
<b>Comissão de Serviço</b>	3	0	3
<b>Outras situações</b>	2	11	13
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>28</b>	<b>37</b>

As saídas constituem uma preocupação do SEF, na justa medida em que assumem, desde há uns anos, valores sempre superiores às das entradas. No ano em apreço (figura 7), apesar de apenas nove serem definitivas (aposentação/reforma ou morte), as demais potenciam a falta de recursos humanos no SEF, em particular no que refere à mobilidade (21).

<sup>2</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 Balço 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 7 – Saídas Definitivas: Regime e Gênero**

Admissões	Masculino	Feminino	Total
Morte	1	0	1
Aposentação	5	3	8
Comissão de Serviço	1	0	1
Mobilidade	5	16	21
Outras situações	9	14	23
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>33</b>	<b>54</b>

## Absentismo

O número de ausências de trabalho no SEF durante o ano de 2015 totalizou 10.936,5 dias. Por gênero, a incidência é maior no sexo feminino, com 6.816 dias de ausência (62,3%), face a 4.120,5 dias de ausência dos colaboradores masculinos (37,7%).

O absentismo no SEF reflete a estrutura de efectivos, sendo por isso mas expressiva na carreira “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” (5.824,0 dias; 53,3%), secundada pela de “Assistente Técnico” (3.799 dias; 34,7%).

A justificação para ausência dos colaboradores do SEF que assume maior relevo respeita a motivos de “Protecção na Parentalidade” (4.697; 42,9% do total), sendo mais expressiva na carreira “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” (2.974 dias).

O motivo “Doença” assumiu-se como o segundo mais representativo (1.777 dias; 16,2% do total), com maior expressividade na carreira “Assistente Técnico” (1.036 dias).

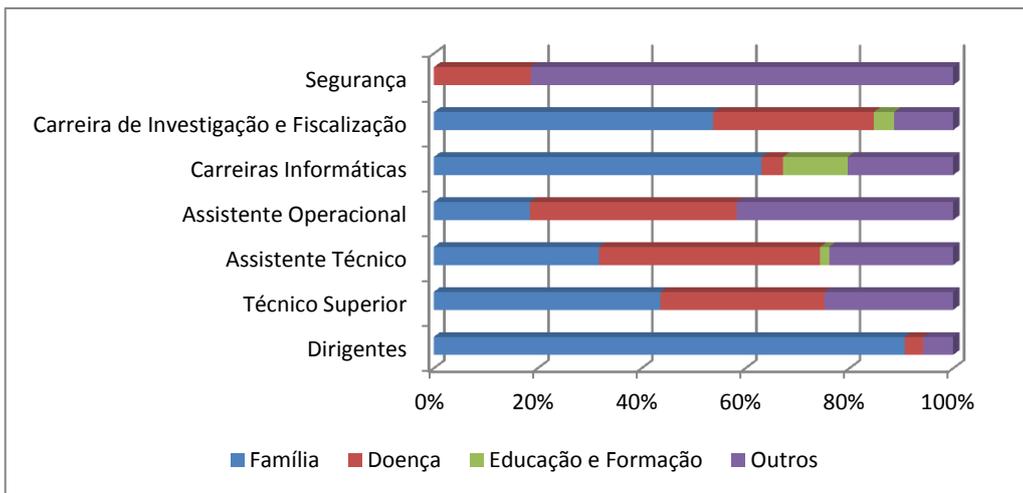
Os valores relativos ao absentismo na categoria de “Trabalhador-estudante” (306,5 dias) têm maior expressão na carreira “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” (226,5 dias).

**Figura 8 – Ausências: Motivos<sup>3</sup> e Repartição por Gênero**

Ausências	Masculino	Feminino	Total
Família	1743	3271	5014
Doença	1644	2101	3745
Educação e Formação	225,5	81	306,5
Outros	508	1363	1871
<b>Total</b>	<b>4120,5</b>	<b>6816</b>	<b>10936,5</b>

<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; Formação); Por conta do período de férias; Outros (Com Perda De Vencimento; Pena disciplinar; Injustificadas; Greve; Outros).

**Figura 9 – Ausências por Carreira**



## Formação

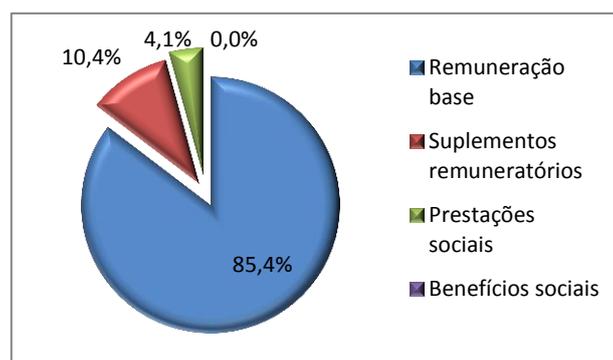
Tendo por base os principais elementos indicados no relatório anual de formação, importa evidenciar que:

- Foi elevada a representatividade de colaboradores (1.050) que frequentaram ações de formação, numa proporção de 86% do efetivo total, sendo que cada um frequentou 22,4 horas de formação;
- Foram ministradas 23.352 horas de formação, repartidas por 30 cursos em 349 ações;
- As ações abrangeram as acções abrangeram 3.560 formandos, com uma média de frequência de 2,9 ações, numa média de 6,6 horas por formando.

## Encargos com pessoal

Os encargos com o pessoal totalizaram 33.088.588,80 euros. Deste montante, cerca de 85,4% foram referentes ao pagamento da remuneração base.

**Figura 11 – Encargos com Pessoal**



## Indicadores sociais

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

**Figura 12 – Indicadores Sociais do SEF**

RÁCIOS	FÓRMULA	2014	2015	Varição
Efectivo Total	$\Sigma$ Colaboradores	1.240	1.223	-1,4%
Efectivo Feminino	$\Sigma$ Colaboradores Femininos	510	505	-1,0%
Efectivo Masculino	$\Sigma$ Colaboradores Masculinos	730	718	-1,6%
Taxa de Feminização	$\Sigma$ Mulheres / $\Sigma$ Efectivos * 100	41,13%	41,3%	0,4%
Taxa de Masculinização	$\Sigma$ Homens / $\Sigma$ Efectivos * 100	58,87%	58,7%	-0,3%
Taxa de Feminização (CIF)	$\Sigma$ Mulheres (CIF) / $\Sigma$ Efectivos (CIF) * 100	19,76%	20,4%	3,3%
Taxa de Masculinização (CIF)	$\Sigma$ Homens (CIF) / $\Sigma$ Efectivos (CIF) * 100	80,24%	79,6%	-0,8%
Índice de Tecnicidade (com dirigentes)	$(\Sigma$ Dirigentes + $\Sigma$ Direcção e Chefias + $\Sigma$ Técnicos Superiores) / $\Sigma$ Efectivos * 100	8,06%	12,26%	52,1%
Índice de Tecnicidade (sentido estrito)	$\Sigma$ Técnicos Superiores / $\Sigma$ Efectivos * 100	5,65%	5,23%	-7,3%
Taxa de Formação Superior	$(\Sigma$ Estudos Pós-Graduados + $\Sigma$ Licenciatura + $\Sigma$ Bacharelato) / $\Sigma$ Efectivos * 100	40,40%	41,54%	2,8%
Taxa de Escolaridade Ensino Secundário	$\Sigma$ escolaridade Ensino Secundário / $\Sigma$ Efectivos * 100	54,19%	53,23%	-1,8%
Taxa de Escolaridade <= a 9 anos	$\Sigma$ escolaridade < 9 anos / $\Sigma$ Efectivos * 100	4,35%	5,23%	20,2%
Índice de Admissão	$\Sigma$ Admissões / $\Sigma$ Efectivos	1,94%	3,0%	56,3%
Índice de Saídas	$\Sigma$ Saídas / $\Sigma$ Efectivos	3,39%	4,42%	30,4%
Taxa de Absentismo <sup>4</sup>	$\Sigma$ Ausências / ( $\Sigma$ Efectivos * Dias de Trabalho)	4,34%	3,87%	-10,8%
Ausências	$\Sigma$ Ausências	11556,50	10.936,50	-5,4%
Dias de Trabalho Efectivo	$\Sigma$ Efectivo * Dias de Trabalho - $\Sigma$ Ausências	266.203,50	271.576,50	2,0%
Encargos Pessoal	$\Sigma$ Custos de Pessoal	32.879.877,06	33.088.588,80	0,6%
Encargos por colaborador	Encargos Pessoal / $\Sigma$ Efectivo	26.516,03	27.055,26	2,0%

<sup>4</sup> Para o ano de 2015 foram considerados 231 dias de trabalho, assumindo 261 dias úteis deduzidos de 22 dias de férias, 6 feriados e 2 tolerâncias de ponto. Nos restantes foram considerados 224 dias.

## Conclusões

No ano de 2015, em termos de recursos humanos, há a salientar a manutenção da tendência de redução do número de colaboradores, aspecto a considerar na análise de todos os elementos constantes no Balanço Social, sendo que em 2014 cifrava-se em 1.240 colaboradores, totalizando no ano em apreço 1223 (1,4%). Refira-se que desde 2008 o SEF teve uma perda líquida de 255 colaboradores, ou seja uma evolução do efetivo em -17,3%.

Por género, a repartição tem vindo a afastar-se da paridade, com 41,3% de colaboradores do sexo feminino e 58,7% do masculino, não obstante a ligeira recuperação verificada em 2015.

A acrescer à redução do efectivo do SEF, junta-se o envelhecimento dos colaboradores, com uma média de idades de 47,3 anos (mediana de 47,8).

De referir que 307 dos colaboradores do SEF têm uma idade superior a 52,5 anos, concentrando-se metade dos efectivos entre os 41,4 e os 52,5 anos.

O nível experiência (medido pela antiguidade) atinge um valor médio de 20,6 anos (mediana de 22,4), em que metade do efectivo do SEF tem uma antiguidade entre os 11,7 e os 26,3 anos.

Quanto ao corpo especial de investigação e fiscalização, este representa cerca de 60,5% do efetivo global, com 740 elementos, com uma repartição por género bastante desnivelada (20,4% do sexo feminino e 79,6% do sexo masculino).

O nível de habilitações dos colaboradores é relativamente elevado, porquanto cerca de 41,8% dos efectivos têm formação de nível superior e cerca de 53,2% possuem uma habilitação de nível secundário.

No que respeita à redução do quadro de efectivos do SEF, evidencia-se um número insuficiente de novas admissões (37 colaboradores), tendo presente o número de saídas definitivas (54).

Relativamente às ausências, a taxa de absentismo ascendeu a 3,8%.