



# **BALANÇO SOCIAL**

## **2009**

## Índice

Índice .....	1
Introdução .....	3
Estrutura orgânica.....	5
Recursos humanos: efectivo, género, carreiras e vínculos .....	6
Estrutura etária .....	7
Antiguidade na função pública.....	8
Estrutura habilitacional .....	9
Admissões .....	9
Saídas definitivas.....	10
Absentismo.....	11
Actividade Sindical e Horas não trabalhadas.....	13
Férias.....	13
Formação.....	14
Horários .....	14
Encargos com pessoal.....	15
Indicadores sociais.....	16
Conclusões .....	17
ANEXOS .....	19
Anexo 1 – Categorização dos motivos de ausência .....	19

## 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: Maria José Torres

### Apoio Técnico:

Alexandra Ramos Bento (NP)

Luís Azambuja Martins (NP)

Pedro Dias (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, 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)

## 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 em matéria de recursos humanos. Com a publicação do Decreto-Lei n.º 196/96, de 9 de Outubro, este documento assumiu um carácter obrigatório para a generalidade dos organismos da Administração Pública.

A valorização dos recursos humanos no SEF tem sido uma das prioridades desta Direcção, com uma aposta clara na qualificação, adequação de perfis às funções e gestão das motivações profissionais.

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.

O presente documento apoia-se numa abordagem gráfica e sucinta, necessariamente breve e de fácil leitura. Como ferramenta de apoio, em anexo são disponibilizados os quadros retirados do Sistema de Recursos Humanos (SRH) e da aplicação BSORG, correspondentes ao normativo legal instituído.

Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, 31 de Março de 2010

O Director Nacional

Manuel Jarmela Palos

Página propositadamente deixada em branco

## **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 descrita 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

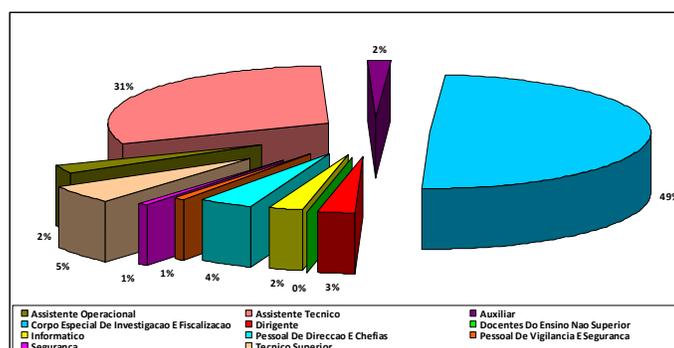
O ano de 2009 ficou marcado pela transição de pessoal ao abrigo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro. Nesta medida, assinala-se a extinção da carreira de apoio à investigação e fiscalização.

Por outro lado, no ano em análise foi solucionado um dos constrangimentos que há muito condicionava o funcionamento do SEF, designadamente a transição de vínculos temporários para uma situação duradoura, precedida de procedimento concursal, com a conseqüente mudança em termos motivacionais destes largo conjunto de colaboradores.

Outro aspecto a salientar reside na redução do número de efectivos. Com efeito, o número total de colaboradores do SEF em 31/12/2009 era de 1435 funcionários (1478 em 2008, o que representa um decréscimo de cerca de 3%), com uma repartição por género feminino de 662 (691) e masculino de 773 (787) trabalhadores.

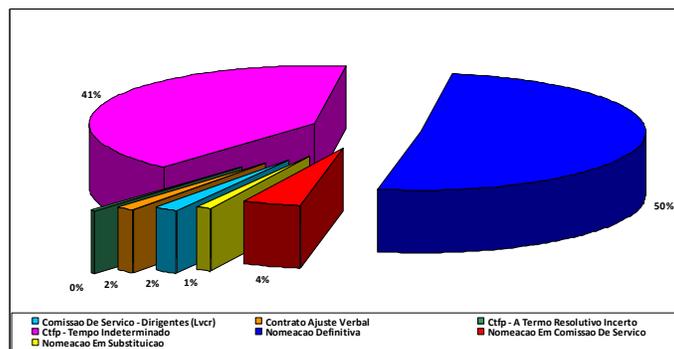
A distribuição por carreira é claramente marcada com a preponderância da carreira de investigação e fiscalização, com 709 elementos (repartição por género: feminino 140; masculino 569), correspondendo a cerca de 49% dos efectivos totais (Figura 1). A carreira com a segunda maior representatividade é a de assistente técnico, com 438 elementos repartição por género: feminino 356; masculino 82), ascendendo a cerca de 31% do efectivo. Com cerca de 5% do efectivo, a terceira carreira mais relevante é a técnica superior, com 77 colaboradores (59 do género feminino e 18 de masculino).

Figura 1 – Colaboradores por Carreira



Por tipo de vínculo jurídico de emprego, a mais relevante é a nomeação definitiva com cerca de 50% dos efectivos, num total de 729 colaboradores (1 059 no ano transacto). Com cerca de 41% evidencia-se o regime de contrato de trabalho em funções públicas (CTFP) por tempo indeterminado, num total de 585 colaboradores. O regime de comissão de serviço representa 4%, o que totaliza 59 colaboradores.

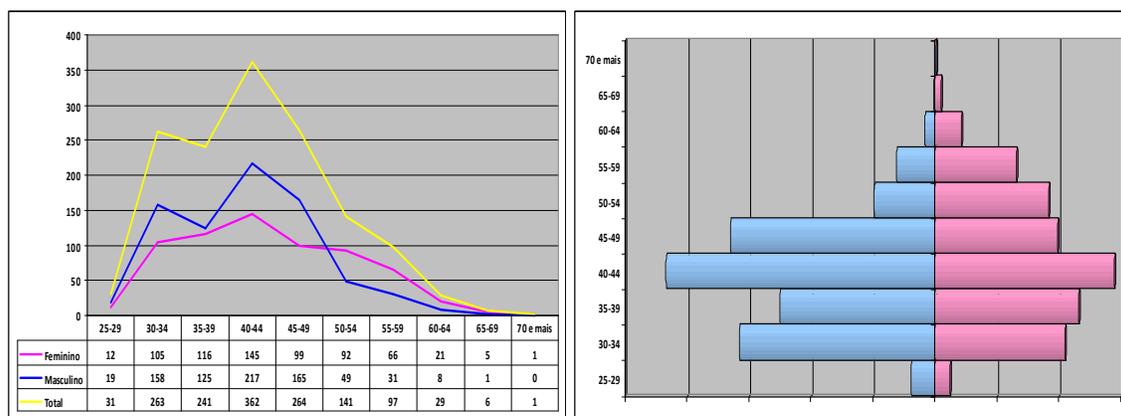
Figura 2 – Vínculo jurídico dos colaboradores



### Estrutura etária

Cerca de 72% dos colaboradores (1161) do SEF têm até 49 anos de idade. A média de idades é de 42,97 anos, sendo que metade dos funcionários tem até 42,69 anos (mediana).

Figura 3 – Estrutura e Pirâmide Etária



Quanto à dispersão das idades face à média, o desvio padrão é de 8,20 anos. Considerando a amplitude interquartis de cerca de doze anos, metade dos colaboradores tem idade entre os 36,07 anos (Quartil 1) e os 48,23 (Quartil 3).

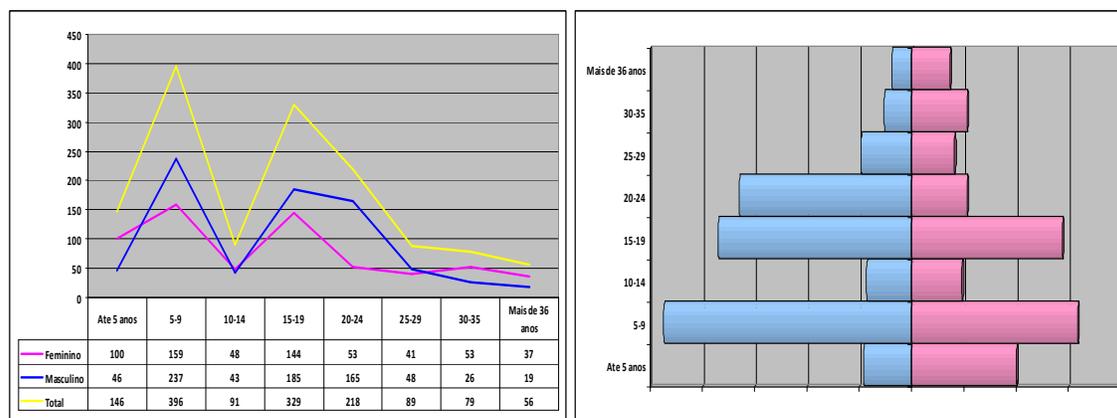
Atentas as curvas da idade, o género masculino representa melhor a tendência da estrutura etária total, o que evidencia uma estrutura mais linear em termos de idade dos colaboradores de sexo feminino.

### Antiguidade na função pública

Como reflexo da juventude dos colaboradores do SEF, 68,5% dos trabalhadores tem uma antiguidade de menos de 20 anos como funcionários ou agentes públicos (962), sendo a classe dos 15 aos 19 anos a mais frequente.

Relembra-se o facto de no corrente ano ter ocorrido a transição de elementos que estavam com regime de contrato a termo determinado para o regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (com o necessário procedimento concursal). Assim, estes colaboradores passaram a ser contabilizados em termos de antiguidade. No entanto, a sua antiguidade não reflecte a experiência acumulada no período de vigência dos contratos a termo.

**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

Da figura 5 pode estatuir-se que 164 colaboradores têm a Escolaridade Obrigatória ou menos (11,43%, representando um decréscimo face à ponderação do ano anterior: 13,5%), 800 têm habilitação ao nível do ensino secundário (55,75, um aumento proporcional face ao ano anterior: 54,1%) e 471 têm habilitação superior (32,82%, o que significa um ligeiro acréscimo face à ponderação no anterior 32,4%,)<sup>1</sup>.

**Figura 5 – Nível Habilitacional e Género**

Nível habilitacional	Feminino	Masculino	Total
Mestrado	2	3	5
Licenciatura	235	205	440
Bacharelato	14	12	26
Doze anos de escolaridade	193	348	541
Onze anos de escolaridade	97	162	259
Nove anos de escolaridade	55	18	73
Seis anos de escolaridade	30	15	45
Quatro anos de escolaridade	36	10	46
<b>Total</b>	<b>662</b>	<b>773</b>	<b>1435</b>

## Admissões

No ano em análise verificaram-se apenas sete novas admissões no SEF (figura 6).

<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 6 – Admissões: Grupo Profissional e Género**

<b>Grupo Profissional</b>	<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	<b>Total</b>
Técnico Superior	2	1	3
Auxiliar	1	0	1
Assistente Técnico	0	2	2
Pessoal de Vigilância e Segurança	0	1	1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

**Saídas definitivas**

As saídas de efectivos em 2009 totalizaram 65 colaboradores (figura 7). Quanto aos motivos das saídas, o mais relevante foi a cessação da situação transitória no SEF (fim de comissão de serviço, regime de substituição, requisição ou destacamento), justificando 25 saídas definitivas.

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

<b>Grupo Profissional</b>	<b>Motivo</b>	<b>Saídas</b>
Dirigente	Início ou fim de situação transitória	4
	Outros Motivos	1
Técnico Superior	Aposentação Antecipada	1
	Início ou fim de situação transitória	3
Técnico	Rescisão	1
Pessoal de Direcção e Chefias	Aposentação Antecipada	1
Auxiliar	Aposentação Normal	1
	Outros Motivos	5
Docentes Do Ensino Não Superior	Início ou fim de situação transitória	1
Corpo Especial de Investigação e Fiscalização	Início ou fim de situação transitória	5
	Licença sem Vencimento	1
	Aposentação Normal	1
	Falecimento	2
Segurança	Início ou fim de situação transitória	1
	Outros Motivos	1
Pessoal de Apoio à Investigação e Fiscalização	Fim de Contrato Trabalho Termo Certo	1
Pessoal Não Docente Do Ensino Não Superior	Outros Motivos	1
Assistente Técnico	Início ou fim de situação transitória	1
	Aposentação Antecipada	4
	Aposentação Normal	2
	Aposentação Por Limite De Idade	1
	Demissão	3
	Falecimento	1
	Início ou fim de situação transitória	19
	Outros Motivos	2
Assistente Operacional	Aposentação Antecipada	1
<b>Total</b>		<b>65</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.

O número de ausências do trabalho no SEF ascendeu a 29 444,5 dias no ano de 2009. Por género, a incidência é maior no sexo feminino, com 19 339,5 dias de ausência (65,7%), face a 10 105 dias de ausência dos colaboradores masculinos (34,3%). Assim, em média, as colaboradoras femininas faltaram cerca de 29 dias, ao passo que os colaboradores masculinos ausentaram-se do trabalho cerca de 13 dias em 2009. Assim, em média, cada colaborador faltou 20,5 dias.

Quanto aos motivos mais relevantes, a doença foi a justificação mais expressiva, representando cerca de 64% das ausências ao trabalho (figura 8). Uma análise dos motivos por género revela para as colaboradoras a preponderância da justificação doença (20,2 dias/ano) e licenças de natureza familiar (maternidade, casamento, amamentação) (4,2 dias/ano). Em relação à assistência na doença a familiares, este motivo justifica cerca de 13,2 dias das ausências em 2009, sendo mais relevante nos colaboradores de género feminino que nos de sexo masculino.

---

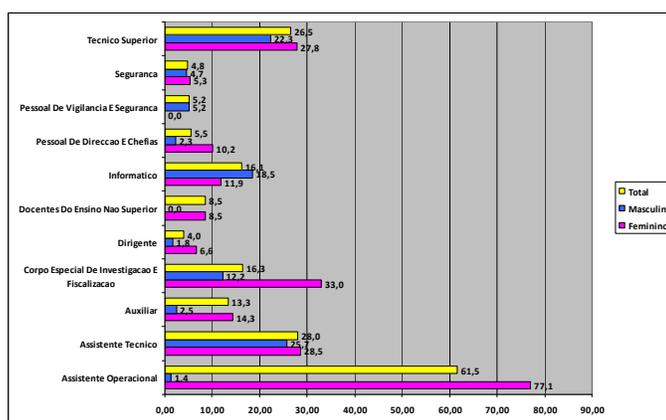
<sup>2</sup> DEPARTAMENTO DE ESTUDOS, ESTATÍSTICA E PLANEAMENTO / MSST, O absentismo nas empresas com 100 e mais pessoas, 2002, disponível em [http://www.ishst.pt/downloads/content/estudo\\_absentismolaboral.pdf](http://www.ishst.pt/downloads/content/estudo_absentismolaboral.pdf)

Figura 8 – Ausências: Motivos e Repartição por Género

Motivo <sup>3</sup>	Feminino		Masculino		Total	
	Faltas	Dias/efectivo	Faltas	Dias/efectivo	Faltas	Dias/efectivo
Assistência na Doença (familiares)	1612	2,4	404	0,5	2016	1,4
Diversas	68,5	0,1	81	0,1	149,5	0,1
Doença	13391	20,2	5570,5	7,2	18961,5	13,2
Educação e Formação	483	0,7	735	1,0	1218	0,8
Falecimento De Familiar	150	0,2	150	0,2	300	0,2
Família	2778	4,2	1190	1,5	3968	2,8
Injustificadas	0	0,0	182	0,2	182	0,1
Licença sem Vencimento	294	0,4	653	0,8	947	0,7
Por conta de férias ou com perda de vencimento	560	0,8	216,5	0,3	776,5	0,5
Por motivos não imputáveis	2	0,0	0	0,0	2	0,0
Suspensão de Funções	0	0,0	923	1,2	923	0,6
<b>Total</b>	<b>19338,5</b>	<b>29,21</b>	<b>10105</b>	<b>13,07</b>	<b>29443,5</b>	<b>20,52</b>

A carreira de assistente operacional evidencia-se por um número elevado de faltas, justificado na sua grande maioria pelo motivo de doença (61,5 dias/ano). À excepção desta carreira, em termos médios, nas demais não são ultrapassados os 30 dias. No entanto, é de assinalar as carreiras de assistente técnico (28,0 dias/ano) e a de técnico superior (26,5 dias/ano). Quanto à carreira de investigação e fiscalização evidencia-se o número de faltas do género feminino (33,0 dias/ano).

Figura 9 – Ausências por Carreira



<sup>3</sup> Ver Anexo 1 – Categorização dos motivos de ausência

## Actividade Sindical e Horas não trabalhadas

No SEF, cerca de 59% dos colaboradores estão sindicalizados, totalizando 845 elementos.

**Figura 10 – Ausências: Motivos e Repartição por Género**

Sindicato	Colaboradores Sindicalizados	Proporção no Total de Colaboradores
Sindicato da Carreira de Investigação E Fiscalização do SEF	707	49,27%
Sindicato dos Trabalhadores do SEF	62	4,32%
Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública (Zona Sul, Açores, Centro, Norte)	56	3,90%
Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado	11	0,77%
Outros Sindicatos	9	0,63%
<b>TOTAL</b>	<b>845</b>	

Quanto às horas não trabalhadas por motivos relacionados com a representatividade laboral; isto é, actividade sindical e greve ascenderam a 931 horas, repartidas respectivamente em 924 e 7 horas por cada item.

Salienta-se o facto de a carreira de investigação e fiscalização, enquanto maior grupo profissional do SEF, contribuir com 819 horas, cerca de 88% do total.

## Férias

As férias gozadas pelos colaboradores do SEF totalizaram 37 588,5 dias, o que significa um exercício daquele direito de cerca de 26 dias por funcionário. Por género, o sexo feminino gozou em média 25,8 dias e o masculino 26,6 dias.

## Formação

No ano de 2009 foram realizados 92<sup>4</sup> cursos de formação, repartidos pelas seguintes áreas temáticas:

- Técnica/Operacional
- Informática (utilizador e profissional)
- Comportamentais (Liderança; Comunicação Pessoal; Gestão de Conflitos; etc.)
- Ciências Jurídicas
- Gestão e Administração (Qualidade; Administração; Recursos Humanos, Gestão Pública; Financeira; Contabilidade)
- Línguas Estrangeiras
- Formação para Formadores

Das acções de formação efectuadas, 32 foram promovidas pelo SEF e 39 forma promovidas com recurso a entidades externas (tabela 5).

**Figura 11 – Formação Profissional**

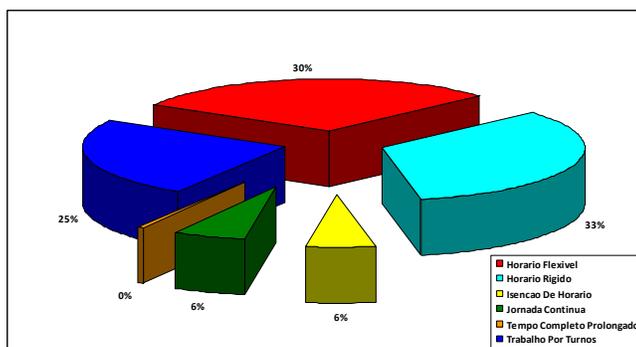
<b>Duração</b>	<b>Interna</b>	<b>Externa</b>	<b>Total</b>
Menos de 30 horas	54	19	73
De 30 a 59 horas	8	11	19
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>30</b>	<b>92</b>

## Horários

O regime de horário mais representativo no SEF é o rígido (480 colaboradores, representando cerca de 33% do total). O horário flexível, com 431 colaboradores (30%), e o trabalho em regime de turnos, com 352 funcionários (25%), são os tipos de horário seguidamente mais representativos (figura 12).

<sup>4</sup> No Relatório de Segurança Interna foi veiculado o valor de 55 cursos de formação, correspondentes a 315 acções de formação cursos, acrescentando 11 acções de auto-formação. Tal discrepância prende-se com o registo de acções frequentadas e não contabilizadas no sistema de gestão de formação (GESFORMAÇÃO). No Relatório de Actividades do SEF será dada maior ênfase à dimensão da formação no SEF.

**Figura 12 – Distribuição por Horário**

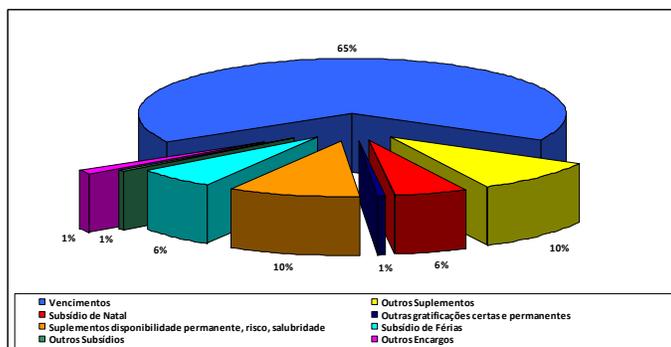


Considerando a distribuição das carreiras por tipo de horário, o horário rígido é maioritariamente atribuído aos assistentes técnicos (374). O horário flexível e em regime de turnos constituem as formas de trabalho mais representativas do corpo especial de investigação e fiscalização (com 370 e 334 colaboradores, respectivamente). O regime de isenção de horário é quase exclusivo do pessoal dirigente, de direcção e chefia (82 colaboradores).

### Encargos com pessoal

Os encargos com o pessoal ascenderam a 43 363 797,76 euros (um acréscimo de cerca de 4% face ao ano anterior). Deste montante, cerca de dois terços foram referentes ao pagamento de vencimentos, num valor total de 28 726 044,90 euros.

**Figura 13 – Encargos com Pessoal**



Saliente-se ainda que os encargos decorrentes da prestação Suplementos disponibilidade permanente, risco, salubridade ascenderam a 4 364 768,83 euros, representando cerca de 10% do total dos encargos com pessoal.

## Indicadores sociais

Neste capítulo são apresentados alguns indicadores sociais.

**Figura 14 – Indicadores Sociais do SEF**

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Taxa de Feminização	$\Sigma \text{Mulheres} / \Sigma \text{Efectivos} * 100$	46,13%
Taxa de Masculinização	$\Sigma \text{Homens} / \Sigma \text{Efectivos} * 100$	53,87%
Taxa de Feminização (CIF)	$\Sigma \text{Mulheres (CIF)} / \Sigma \text{Efectivos (CIF)} * 100$	19,75%
Taxa de Masculinização (CIF)	$\Sigma \text{Homens (CIF)} / \Sigma \text{Efectivos (CIF)} * 100$	80,25%
Índice de Tecnicidade (com dirigentes)	$(\Sigma \text{Dirigentes} + \Sigma \text{Direcção e Chefias} + \Sigma \text{Técnicos Superiores}) / \Sigma \text{Efectivos} * 100$	12,13%
Índice de Tecnicidade (sentido estrito)	$\Sigma \text{Técnicos Superiores} / \Sigma \text{Efectivos} * 100$	5,37%
Índice de Especificidade (sentido lato)	$(\Sigma \text{Dirigentes} + \Sigma \text{Direcção e Chefias} + \Sigma \text{CIF} + \Sigma \text{CVS} + \Sigma \text{Seg.}) / \Sigma \text{Efectivos} * 100$	57,63%
Índice de Especificidade (sentido estrito)	$\Sigma \text{CIF} / \Sigma \text{Efectivos} * 100$	49,41%
Nível Médio Etário	$\Sigma \text{Idades} / \Sigma \text{Efectivos}$	42,97
Nível Médio de Antiguidade na Administração Pública	$\Sigma \text{Antiguidades} / \Sigma \text{Efectivos}$	17,96
Taxa de Formação Superior	$(\Sigma \text{Mestrado} + \Sigma \text{Licenciatura} + \Sigma \text{Bacharelato}) / \Sigma \text{Efectivos} * 100$	32,82%
Taxa de Escolaridade < = 6 anos	$\Sigma < = 6 \text{ anos escolaridade} / \Sigma \text{Efectivos} * 100$	6,34%
Taxa de Escolaridade = 9 anos	$\Sigma 9 \text{ anos escolaridade} / \Sigma \text{Efectivos} * 100$	5,09%
Taxa de Escolaridade = 11 anos	$\Sigma 11 \text{ anos escolaridade} / \Sigma \text{Efectivos} * 99$	18,05%
Taxa de Escolaridade = 12 anos	$\Sigma 12 \text{ anos escolaridade} / \Sigma \text{Efectivos} * 100$	37,70%
Índice de Admissão	$\Sigma \text{Admissões} / \Sigma \text{Efectivos} * 100$	5,51%
Índice de Saídas	$\Sigma \text{Saídas} / \Sigma \text{Efectivos} * 100$	4,53%
Taxa de Absentismo <sup>5</sup>	$\Sigma \text{Ausências} / (\Sigma \text{Efectivos} * \text{Dias de Trabalho}) * 100$	9,12%

<sup>5</sup> Foram considerados 225 dias de trabalho, assumindo 250 dias úteis deduzidos de 25 dias de férias.

## Conclusões

A extinção da carreira de apoio à investigação e fiscalização, por força da entrada em vigor da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e a transição de vínculos temporários para uma situação duradoura, abrangendo cerca de 130 colaboradores constituem os aspectos mais relevantes na caracterização dos recursos humanos do SEF em 2009.

No final do ano de 2009, o efectivo do SEF era constituído por 1 435 colaboradores (1 478 no ano anterior), o que representa um decréscimo de cerca de 3% face ao ano anterior. Por género, a repartição é muito próxima da paridade, com 46,13% de colaboradores do sexo feminino e 53,87% do masculino.

O efectivo do SEF é caracterizado, para além de um equilíbrio da distribuição dos colaboradores por género e por um quadro jovem, com um média de idades de 42,97 anos (mediana de 42,69). De salientar que 75% dos colaboradores do SEF têm uma idade até aos 48,23 anos, concentrando-se metade dos efectivos entre esta idade e os 36,07 anos.

Não obstante a juventude dos colaboradores do SEF, saliente-se que o nível experiência, medido pela antiguidade, atinge um valor médio de 17,96 anos (mediana de 18,21). Com efeito, metade do efectivo do SEF tem uma antiguidade entre os 6,06 e os 23,07 anos.

Quanto ao corpo especial de investigação e fiscalização, este representa quase 50% do efectivo global, com 709 elementos. No entanto, 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.

O nível técnico do SEF é de 12,13%, existindo um nível de especificidade (corpos especiais) de 57,63%, revelador da dotação e adequação de colaboradores à prossecução da missão e objectivos do Serviço.

O nível de habilitações dos colaboradores é elevado, porquanto cerca de 33% dos efectivos têm formação de nível superior e cerca de 43% possuem uma habilitação de nível secundário.

Para os próximos anos, perspectiva-se o reforço das qualificações dos colaboradores do SEF, como se pode estatuir das ausências do trabalho por motivos de educação e formação (1218 dias), acrescentando 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.

No que respeita à redução do quadro de efectivos do SEF, evidencia-se um reduzido número de admissões (7 colaboradores) e um número assinalável de saídas definitivas (53).

Quanto ao absentismo, a taxa de ausências foi de 9,12%, revelando cerca de 20,5 faltas por pessoa/ano, justificadas por motivos de doença (cerca de 64%) e licenças de apoio à família (maternidade, casamento) (cerca de 20%).

No que concerne à formação, da avaliação à execução do Plano de Formação para 2009, o qual abrangeu a totalidade do efectivo do SEF, salientam-se a 31 098 horas ministradas. Este valor reporta-se a um total de 55 cursos, a que correspondem 315 acções de formação, que beneficiaram 2 455 formandos, em diversas áreas temáticas.

Os regimes de horário de trabalho mais relevantes no SEF são o rígrado (33% do efectivo), o flexível (30% dos colaboradores) e por turnos (25% dos funcionários). A carreira de investigação e fiscalização, pela natureza das suas funções, desempenha a sua actividade nos regimes de horário flexível e por turnos.

Os encargos com o pessoal ascenderam a 43 363 797,76 euros, 65% dos quais foram destinados ao pagamento de vencimentos. A restante despesa cobriu encargos com subsídios, suplementos e gastos diversos com pessoal.

Na gestão e valorização dos recursos humanos, perspectiva-se para 2010 a conclusão do procedimento concursal tendente à admissão de elementos para a categoria de inspector adjunto da carreira de investigação e fiscalização. Por outro lado, a qualificação dos funcionários permanecerá um dos vectores de actuação do SEF, cuja homologação do curso de formação de formadores ministrado pelo Serviço contribuirá para a prossecução daquele desígnio.

**ANEXOS****Anexo 1 – Categorização dos motivos de ausência**

<b>Categoria</b>	<b>Motivo</b>
Assistência na Doença (familiares)	Assist. A Fam. Doentes < 10 Anos - Regime Jurídico Seg. Social
	Assistência A Fam. Doentes > 10 Anos - Reg. Jur. Seg. Soc.
	Assistência A Familiares Doentes < 10 Anos
	Assistência A Familiares Doentes > 10 Anos
	Falta Por Hospitalização Familiar < 10 Anos
	Trat. Ambulatório A Familiares Doentes Ou Def. < 10 Anos
Diversas	Cumprimento De Obrigações
	Cumprimento De Obrigações - Meio Dia
	Deslocação À Escola
	Dispensa Exerc Act Prof \ Lei Eleitoral - Meio Dia
	Dispensa Exercício Activ. Profissional\ Lei Eleitoral
	Dispensa Membros Das Mesas Das Assembleias De Voto
	Dispensa Por Conta De Trabalho Extraordinário
	Doação De Sangue Ou Socorrismo
	Prestação De Provas De Concurso
Doença	Acidente De Serviço
	Credito Anual Consultas Medicas/Exames
	Dispensa Consulta Pré-natal, Amamentação E Aleitação
	Doença
	Doença - Deficientes
	Doença - Regime Jurídico Da Segurança Social
	Doença Prolongada
	Internamento Hospitalar
	Licença Em Situação De Risco Clínico Durante A Gravidez
	Licença Por Interrupção De Gravidez
	Licença Por Motivo De Aborto
	Maternidade - Situações De Risco
	Tra. Ambulatório A Familiares Doentes Ou Def. > 10 Anos
	Trat. Ambul. Devido A Doença Ou Deficiência – Meio-Dia
	Tratamento Ambulatório Devido A Acidente De Serviço
Tratamento Ambulatório Devido A Doença Ou Deficiência	
Educação e Formação	Licença - Trabalhador Estudante
	Participação Em Congressos E Seminários
	Trabalhador Estudante
Falecimento De Familiar	Falecimento De Familiar

<b>Categoria</b>	<b>Motivo</b>
Família	Casamento
	Consultas Pré-natais E Amamentação
	Licença Parental Complementar Em Qualquer Das Modalidades
	Licença Parental De 15 Dias
	Licença Parental De 5 Dias
	Licença Parental Inicial
	Licença Parental Inicial - Mãe
	Licença Parental Inicial -Pai
	Maternidade Ou Paternidade
	Maternidade Ou Paternidade - Regime Jurídico Seg. Social
	Nascimento
Injustificadas	Injustificadas
Licença Sem Vencimento	Licença Sem Vencimento Ate 90 Dias
	Licença Sem Vencimento Por 1 Ano
Por conta do período de férias ou com perda de vencimento	Falta Com Perda De Vencimento
	Meio-dia Por Conta Do Período De Ferias Do Ano Corrente
	Meio-dia Por Conta Do Período De Ferias Do Ano Seguinte
	Por Conta Do Período De Ferias Do Ano Corrente
Por Motivos Não Imputáveis	Por Conta Do Período De Ferias Do Ano Seguinte
	Por Motivos Não Imputáveis
Suspensão de Funções	Suspensão Preventiva
	Suspensão Preventiva Por Ordem Judicial