

**SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS**

**BALANÇO SOCIAL**

**2013**



Gabinete de Estudos, Planeamento e Formação



## Ficha Técnica

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

Coordenador do Gabinete: António Carlos Patrício / Maria José Ribeiro

Chefe do Núcleo de Planeamento: Pedro Dias

### Apoio Técnico:

Rita Pinto Ferreira (GEPF)

Joaquim Estrela (GEPF)

Alexandra Ramos Bento (GEPF)

Rui Machado (GEPF)

### Apoio Administrativo:

Rute Caetano (GEPF)

Carla Francisco (GEPF)

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

Índice .....	3
Introdução .....	5
Recursos humanos: efetivo, género, carreiras e vínculos.....	6
Estrutura etária .....	7
Antiguidade na função pública.....	7
Estrutura habilitacional .....	8
Admissões.....	9
Saídas.....	9
Absentismo.....	10
Formação.....	12
Encargos com o pessoal .....	13
Indicadores sociais .....	13
Conclusões.....	14

Página propositadamente deixada em branco

## Introdução

O Balço 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 Balço Social e tal como nos anos anteriores, optou-se por uma abordagem sucinta, predominantemente gráfica e de fácil leitura.

---

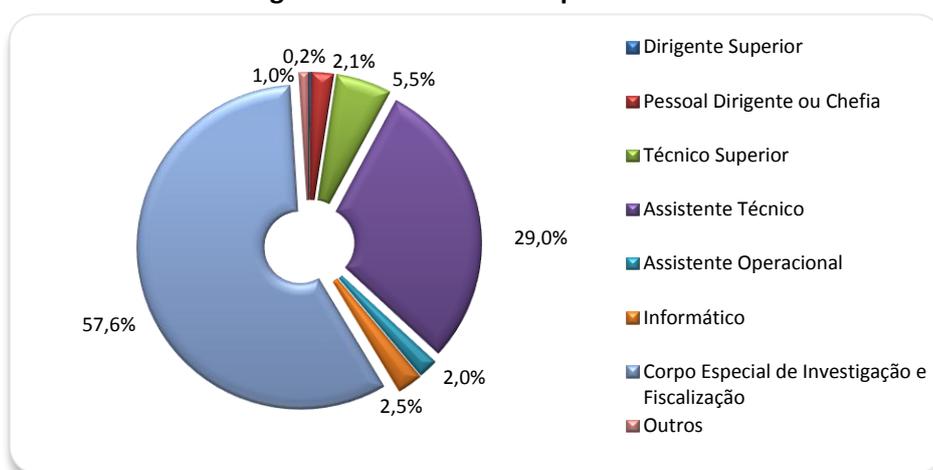
<sup>1</sup> A estrutura orgânica do SEF foi objecto de alteração através do Decreto-Lei n.º 240/2012, de 6 de Novembro

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

O ano de 2013 confirmou a tendência de redução do efetivo que tem vindo a ser verificada nos últimos anos, totalizando 1309 colaboradores em 31/12/2013 (menos 2% face ao ano transato), com uma repartição por género feminino de 563 (593 em 2012) e masculino de 746 (740 em 2012).

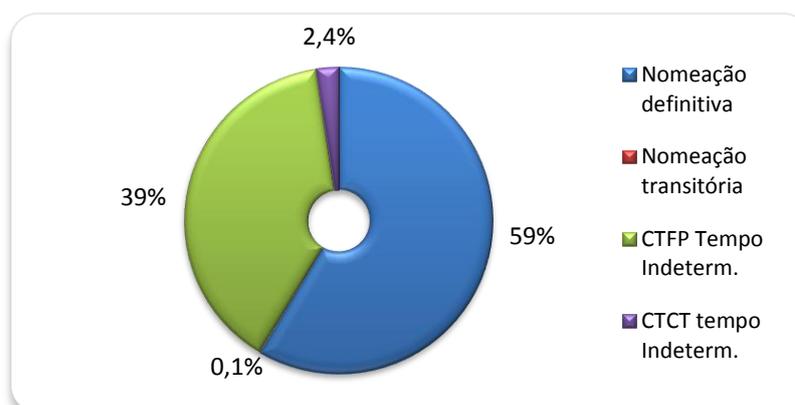
A distribuição por carreira é marcada pela predominância do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização”, com 754 elementos (feminino: 154; masculino: 600), que corresponde a cerca de 58% dos colaboradores, secundada pela de “Assistente Técnico”, com 380 elementos (feminino: 312; masculino: 68), representando cerca de 29% do total dos colaboradores (Figura 1).

**Figura 1 – Colaboradores por Carreira**



Por tipo de vínculo jurídico de emprego, o mais relevante é o de “Nomeação Definitiva” com cerca de 59% dos efetivos, num total de 766 colaboradores (732 no ano transacto). Com cerca de 43% evidencia-se o regime de “Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado (CTFP)”, num total de 561 colaboradores (513 em 2012).

**Figura 2 – Vínculo jurídico dos colaboradores**

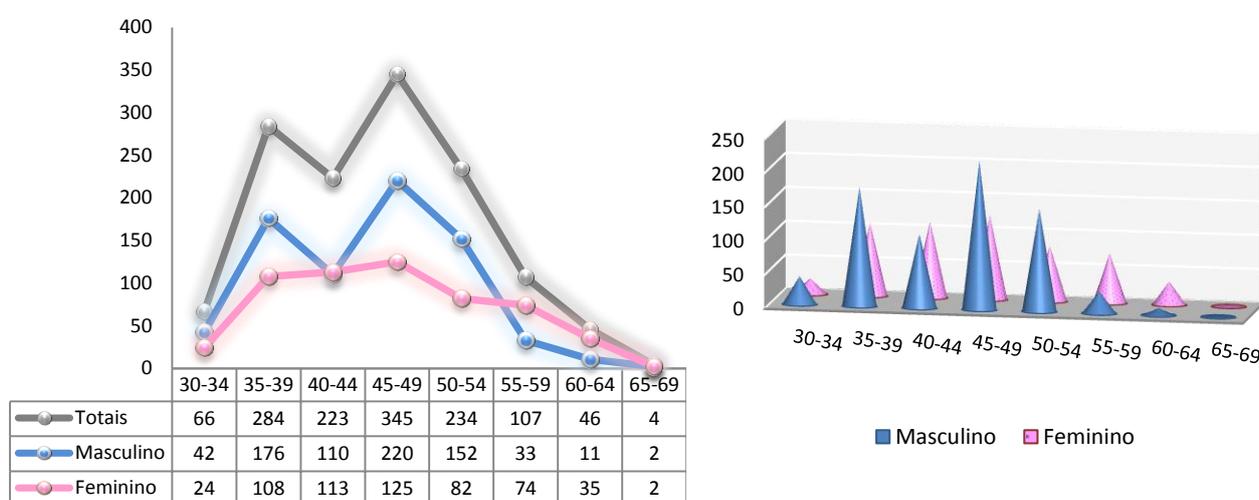


## Estrutura etária

A média de idades dos colaboradores do SEF é de 45,4 anos, sendo que metade dos funcionários tem até 46 anos (mediana). A dispersão das idades face à média é de 7,4 anos (desvio padrão). Cerca de 75% dos colaboradores do SEF (989) têm até 51 anos de idade. Considerando a amplitude interquartis de cerca de 12 anos, metade dos colaboradores tem idade entre os 39 anos (Quartil 1) e os 51 (Quartil 3).

Neste contexto, confirma-se a tendência de envelhecimento que se tem verificado nos últimos anos, em razão da não renovação de efectivos.

**Figura 3 – Estrutura Etária**

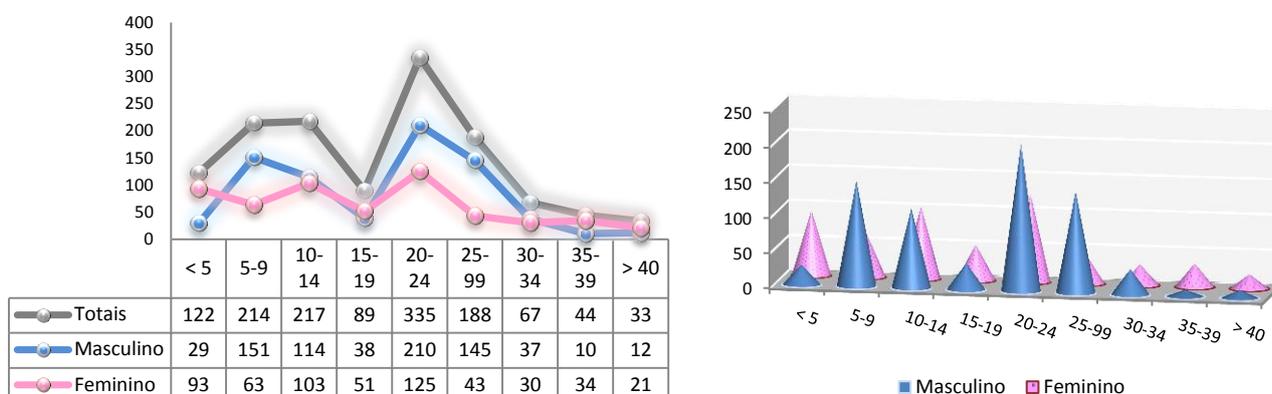


## Antiguidade na função pública

Em consonância com a estrutura etária do efectivo do SEF, 88% dos trabalhadores tem uma antiguidade de menos de 30 anos como funcionários ou agentes públicos.

A média de antiguidade dos colaboradores é de 19 anos, sendo que metade dos trabalhadores tem até 21 anos de trabalho. A dispersão face à média é de 9,3 anos (desvio padrão), sendo a amplitude interquartil de cerca de 15,6 anos. Assim, metade dos colaboradores tem entre 10 (Quartil 1) e 25 anos (Quartil 3) de antiguidade.

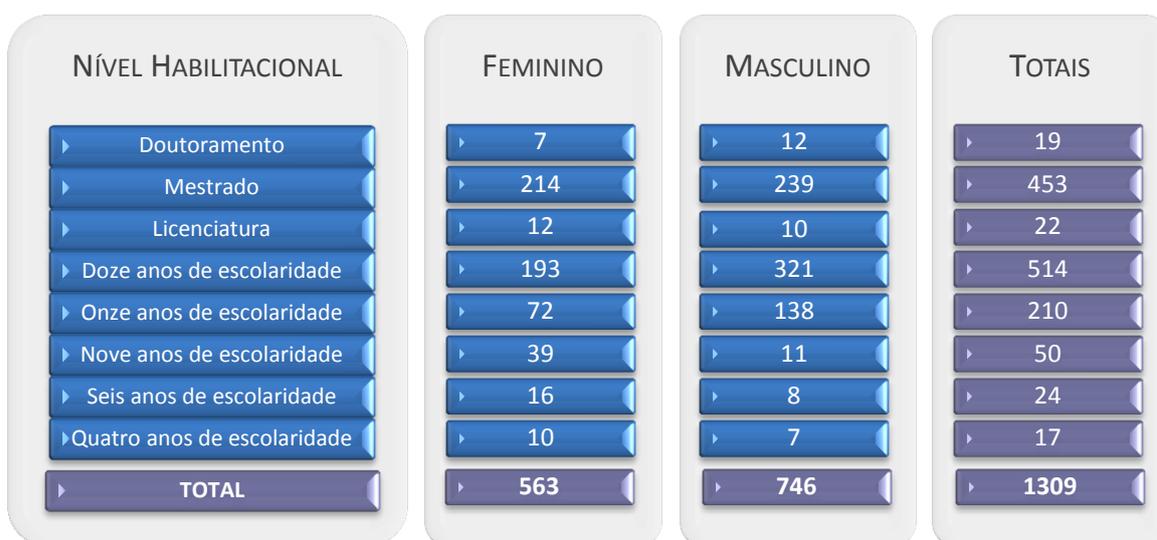
**Figura 4 – Antiguidade da Função Pública**



### Estrutura habilitacional

O efetivo do SEF é dotado de um número assinalável de colaboradores com habilitação superior de ensino (494 colaboradores, representando 38% do universo). Ao nível do ensino secundário, são 724 os colaboradores detentores desta habilitação (55%). Por último, no que concerne à “Escolaridade Obrigatória”<sup>2</sup>, foram registados 74 colaboradores, que possuem entre seis a nove anos de escolaridade obrigatória.

**Figura 5 – Nível Habilitacional e Género**



<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.

## Admissões

O SEF registou 49 novas admissões em 2013 (figura 6), salientando-se a utilização da figura de mobilidade. As entradas do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” (12) resultam da cessação de comissões de serviço (chefias e dirigentes) ou do regresso de colaboradores em colocações extraordinárias noutros organismos. Refira-se ainda que a carreira de “Assistente Técnico” representou cerca de 43% do total das admissões e regressos.

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



## Saídas

As **saídas definitivas** de efectivos em 2013 totalizaram 15 colaboradores (figura 7). Desagregando a análise por “Motivo” e número de “Saídas”, o mais relevante foi “Reforma e Aposentação”, que justificaram 11 saídas, com maior incidência na carreira de “Assistente Técnico” (7 do género feminino).

As **saídas de carácter temporário** totalizaram 47 colaboradores, correspondendo cerca de 51% destes a situações de mobilidade interna, com maior incidência nas carreiras de “Assistente Técnico” (26%) e “Técnico Superior”(15%).

Figura 7 – Saídas Definitivas: Grupo Profissional e Género

GRUPO PROFISSIONAL	MOTIVO	FEMININO	MASCULINO	N.º SAÍDAS
Corpo Esp. Inv. e Fiscalização	Reforma/Aposentação	0	1	1
	Falecimento	1	1	2
Técnico Superior	Reforma/Aposentação	1	0	1
Assistente Técnico	Falecimento	1	1	2
	Reforma/Aposentação	7	0	7
Assistente Operacional	Reforma/Aposentação	1	0	1
Pessoal Informático	Reforma/Aposentação	1	0	1
	TOTAL	12	3	15

## 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>3</sup>.

O número de ausências de trabalho no SEF durante o ano de 2013 totalizou 14 147 dias, traduzindo desta forma um grande decréscimo face ao ano transacto (24 765 dias de ausências em 2012). Por género, a incidência é maior no sexo feminino, com 9 474 dias de ausência (67%), face a 4 672,5 dias de ausência dos colaboradores masculinos (33%). Assim, em média, as colaboradoras femininas faltaram cerca de 16,8 dias, ao passo que os colaboradores masculinos ausentaram-se do trabalho cerca de 6,26 dias em 2013. Em termos globais, cada colaborador faltou em média 10,8 dias.

O absentismo no SEF reflete a estrutura de efectivos, sendo por isso mais expressiva na carreira “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” (8 599,5 dias; 61%), secundada pela de “Assistente Técnico” (4 173 dias; 29%).

<sup>3</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)

A justificação para ausência dos colaboradores do SEF que assume maior relevo respeita a motivos de “Protecção na Parentalidade” (7 948 dias; 56% do total), sendo mais expressiva na carreira “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” (5 945 dias) com uma assimetria na distribuo por gnero (feminino: 5 687 dias; masculino: 2 261 dias). Ainda nos motivos de “Protecção na Parentalidade”, evidencia-se a carreira “Assistente Tnico” com um total de 2 813 dias, assumindo igualmente uma assinalável assimetria entre gneros (masculino: 109 dias; feminino 1 352 dias).

O motivo “Doença” assumiu-se como o segundo mais representativo (2 080 dias; 14,7% do total), com maior expressividade na carreira “Assistente Tnico” (1 240 dias; 59,6%), registando-se grande assimetria entre o gnero feminino (1 111 dias) e o masculino (129 dias).

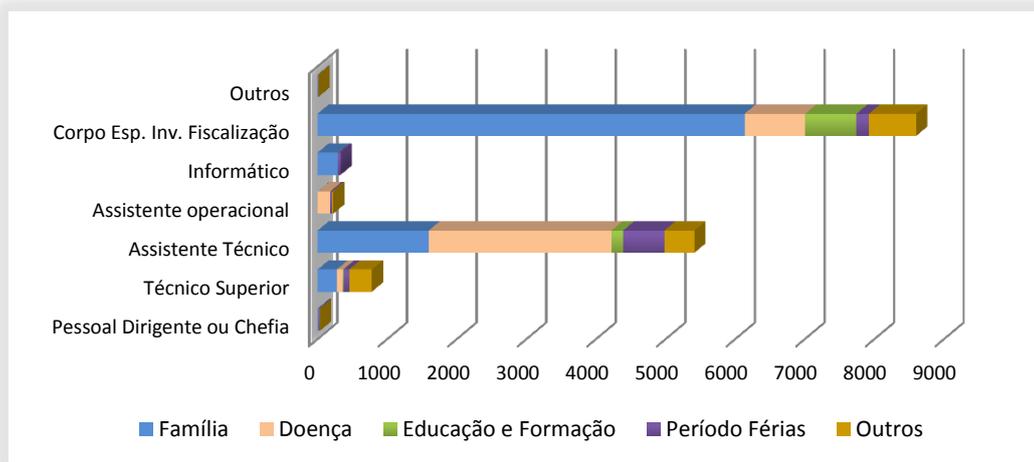
Os valores relativos ao absentismo na categoria de “Trabalhador-estudante” (910 dias) têm maior expressão na carreira “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização”, totalizando o gnero masculino 649 dias, ao passo que o gnero feminino somou 87 dias.

**Figura 8 – Ausências: Motivos<sup>4</sup> e Repartio por Gnero**

MOTIVO	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
Família	5869	2446	8315
Doença	1907	616	2523
Educao e Formao	209	701	910
Por conta período férias	698	251	949
Outros	791	658,5	1449,5
<b>TOTAL</b>	<b>9474</b>	<b>4672,5</b>	<b>14.146,5</b>

<sup>4</sup> Motivos: Família (Casamento; Proteco na Parentalidade; Falecimento de Familiar); Doença (Doença; Acidente ou Doença Profissional; Assistência a Familiares); Educao e Formao (Trabalhador Estudante; Formao); Por conta do período de férias; Outros (Com Perda De Vencimento; Pena disciplinar; Injustificadas; Greve; Outros).

Figura 9 – Ausências por Carreira



### Formação

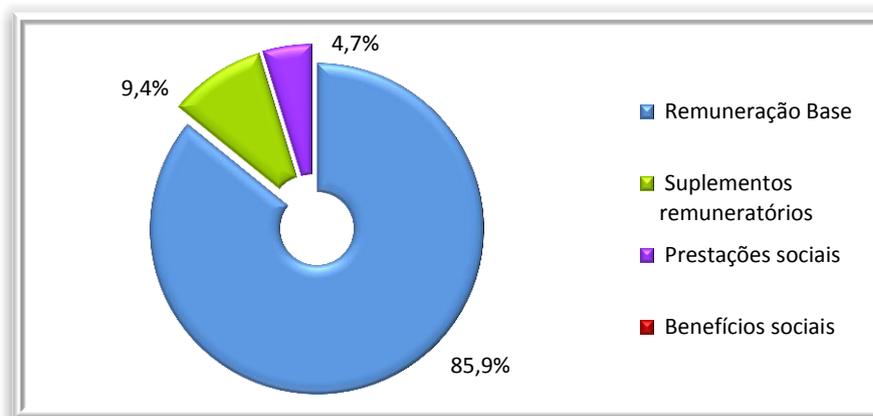
Por constrangimentos de ordem financeira, os principais indicadores de formação evidenciam um esforço em suprir as limitações orçamentais:

- “N.º total de horas de formação”, que no ano de 2013 foi equivalente a 1075;
- “N.º total de acções de formação”, totalizando 189 acções.

### Encargos com pessoal

Os encargos com o pessoal totalizaram 34 137 307,90 euros (representando um decréscimo de cerca de 3% face ao ano anterior). Deste montante, cerca de 86% foram referentes ao pagamento de remunerações, num valor total de 29 326 948,29 euros.

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	2012	2013	Varição
<b>Efectivo Total</b>	$\Sigma$ Colaboradores	1333	<b>1309</b>	<b>- 1,8%</b>
<b>Varição Efectivo (anual)</b>	$\Sigma$ Colaboradores <sub>N</sub> / $\Sigma$ Colaboradores <sub>N-1</sub> - 1	-0,37%	-1,80%	-
Taxa de Feminização	$\Sigma$ Mulheres / $\Sigma$ Efectivos * 100	44,49%	43,01%	<b>- 3,33%</b>
Taxa de Masculinização	$\Sigma$ Homens / $\Sigma$ Efectivos * 100	55,51%	56,99%	<b>2,67%</b>
Taxa de Feminização (CIF)	$\Sigma$ Mulheres (CIF) / $\Sigma$ Efectivos (CIF) * 100	19,97%	11,76%	<b>- 41,09%</b>
Taxa de Masculinização (CIF)	$\Sigma$ Homens (CIF) / $\Sigma$ Efectivos (CIF) * 100	80,03%	45,84%	<b>- 42,73%</b>
Índice de Tecnicidade (com dirigentes)	$(\Sigma$ Dirigentes + $\Sigma$ Direcção e Chefias + $\Sigma$ Técnicos Superiores) / $\Sigma$ Efectivos * 100	10,05%	7,87%	<b>- 21,71%</b>
Índice de Tecnicidade (sentido estrito)	$\Sigma$ Técnicos Superiores / $\Sigma$ Efectivos * 100	4,88%	5,50%	<b>12,71%</b>
Taxa de Formação Superior	$(\Sigma$ Mestrado + $\Sigma$ Licenciatura + $\Sigma$ Bacharelato) / $\Sigma$ Efectivos * 100	35,78%	37,74%	<b>5,47%</b>
Taxa de Escolaridade < = 6 anos	$\Sigma$ < = 6 anos escolaridade / $\Sigma$ Efectivos * 100	4,35%	3,13%	<b>- 28%</b>
Taxa de Escolaridade = 9 anos	$\Sigma$ 9 anos escolaridade / $\Sigma$ Efectivos * 100	3,98%	3,82%	<b>- 4,03%</b>
Taxa de Escolaridade = 11 anos	$\Sigma$ 11 anos escolaridade / $\Sigma$ Efectivos * 99	16,43%	16,04%	<b>- 2,36%</b>
Taxa de Escolaridade = 12 anos	$\Sigma$ 12 anos escolaridade / $\Sigma$ Efectivos * 100	39,31%	39,27%	<b>- 0,11%</b>
Índice de Admissão	$\Sigma$ Admissões / $\Sigma$ Efectivos * 100	4%	3,74%	<b>- 6,42%</b>
Índice de Saídas	$\Sigma$ Saídas / $\Sigma$ Efectivos * 100	3,2%	1,15%	<b>- 64,19%</b>
Taxa de Absentismo <sup>5</sup>	$\Sigma$ Ausências / ( $\Sigma$ Efectivos * Dias de Trabalho) * 100	8,29%	4,8%	<b>-41,80%</b>
Ausências	$\Sigma$ Ausências	24 765	14 146,5	<b>-42,88%</b>
Dias de Trabalho Efectivo	$\Sigma$ Efectivo * Dias de Trabalho - $\Sigma$ Ausências	273 827	279 069,5	<b>-1,91%</b>
Encargos Pessoal	$\Sigma$ Custos de Pessoal	35 379 770,86	29 326 948,29	<b>-17,11%</b>
Encargos por colaborador	Encargos Pessoal / $\Sigma$ Efectivo	26 541,46	22 404,09	<b>-15,59%</b>

<sup>5</sup> Foram considerados 224 dias de trabalho, assumindo 249 dias úteis deduzidos de 25 dias de férias.

## Conclusões

No ano de 2013, 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.

No que respeita ao decréscimo do número de colaboradores, importa quantificar que, no final do ano de 2013, o efectivo do SEF era constituído por 1 309 colaboradores (1 333 no ano anterior), o que representa um decréscimo de cerca de 2% face a 2012 (desde 2008, o SEF teve uma perda líquida de 169 colaboradores). Por género, a repartição é próxima da paridade, com 43% de colaboradores do sexo feminino e 57% do masculino.

A acrescer à redução do efectivo do SEF, junta-se o envelhecimento dos colaboradores, com uma média de idades de 45,4 anos (mediana de 46). De referir que 75% dos colaboradores do SEF têm uma idade até aos 51 anos, concentrando-se metade dos efectivos entre esta idade e os 39 anos.

O nível experiência (medido pela antiguidade) atinge um valor médio de 19 anos (mediana de 21), em que metade do efectivo do SEF tem uma antiguidade entre os 10 e os 25 anos.

Quanto ao corpo especial de investigação e fiscalização, este representa cerca de 58% do efectivo global, com 754 elementos. No entanto, a repartição por género é bastante desnivelada, sendo constituída por cerca de 20,42% por colaboradores do sexo feminino e os restantes 79,58% do sexo masculino.

O nível de habilitações dos colaboradores é relativamente elevado, porquanto cerca de 37,74% dos efectivos têm formação de nível superior e cerca de 55,31% 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 (49 colaboradores), tendo presente o número de saídas definitivas (47), acrescendo, conjuntamente, as saídas temporárias (15).

Quanto ao absentismo, a taxa de ausências foi de 4,8% (metade daquela verificada em 2012: 8,29%), revelando cerca de 10,8 faltas por pessoa/ano.

No que concerne à formação, da avaliação da execução do Plano de Formação para 2013, constata-se que este abrangiu a maioria do efectivo do SEF (1090 formandos; 66%), salientando-se as 1075 horas de acções de formação, de um total de 189 acções de formação.

Os encargos com o pessoal ascenderam a 34 137 307,90 euros, 86% dos quais foram destinados às remunerações dos colaboradores. A restante despesa cobriu encargos com prestações e benefícios sociais e outros encargos com pessoal.

Perante a continuidade do cenário de restrições financeiras que se apresenta para 2014, a gestão e valorização dos recursos humanos continuará a afigurar-se como um desafio importante em todos os domínios, designadamente no que concerne à sua qualificação.

Por outro lado, a admissão de novos colaboradores revela-se crucial com o acréscimo da exigência do SEF, nomeadamente no que refere ao, aumento do fluxo de pessoas nas fronteiras, da prevenção e combate à imigração ilegal e tráfico de seres humanos, das competências em termos de emissão de documentos e passaportes.