

Balanço Social

2018

SEF: Motivados pelo Futuro

Portal: www.sef.pt

Legispedia SEF: <https://sites.google.com/site/leximigratoria/>

Facebook: <https://www.facebook.com/servicodeestrangeirosefronteiras>

Ficha Técnica

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

O GEPEF 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.

Contatos:

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
Sitio Internet: www.sef.pt

Índice

Introdução.....	3
Recursos humanos: efetivo, género, carreiras e vínculos.....	4
Estrutura etária	4
Antiguidade na função pública.....	5
Estrutura habilitacional	6
Admissões e Saídas	6
Absentismo.....	7
Formação.....	8
Encargos com pessoal	9
Indicadores sociais	9
Conclusões	9

Introdução

O Balço Social é um instrumento de gestão e planeamento estratégico dos Recursos Humanos, inserido no ciclo anual de gestão, consagrado no Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, e constitui-se como um importante instrumento de gestão, planeamento e controlo que permite caracterizar a situação atual dos recursos humanos existentes no organismo, fornecendo um conjunto de informações e indicadores essenciais sobre a sua gestão.

Em 2018, foi dada continuidade à política interna de gestão de recursos humanos centrada no desenvolvimento de competências, na valorização e qualificação do seu potencial humano, particularmente, nas áreas relevantes para o cumprimento da missão do SEF, assegurando, desta forma, a dignificação e prestação de um serviço público de excelência e contribuindo para uma maior aproximação destes Serviços aos seus utentes.

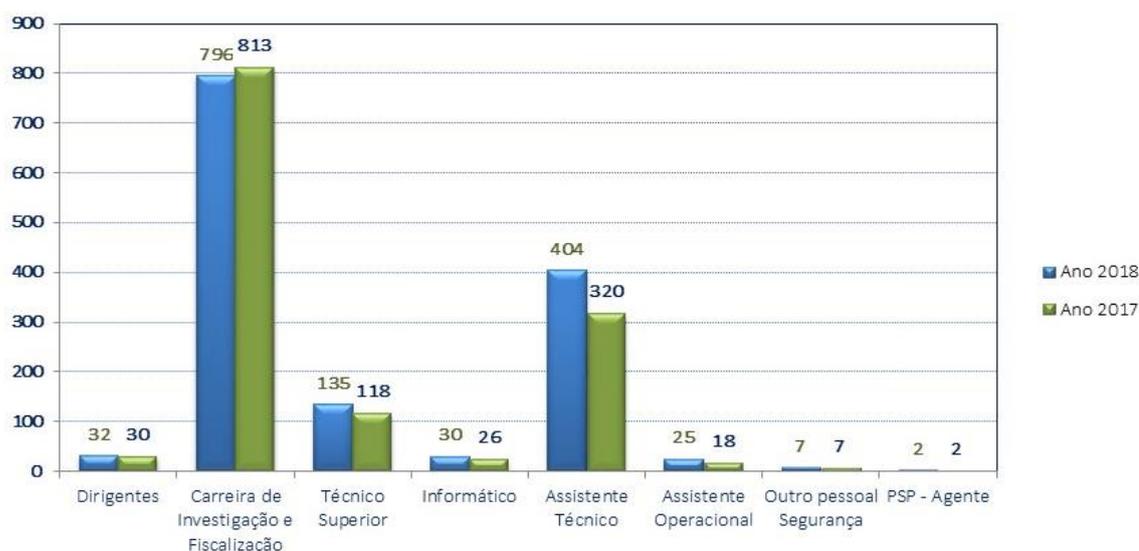
À semelhança dos anos anteriores, o presente Balço Social, foi elaborado em cumprimento do disposto no diploma acima referido, apresentando-se um conjunto de dados, quadros e gráficos acompanhados de uma breve análise que visa clarificar o que é representado visualmente e a qual expressa a realidade dos recursos humanos afetos ao SEF.

Recursos humanos: efetivo, género, carreiras e vínculos

Em 31 de dezembro de 2018, o mapa de pessoal do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) contabilizava um efetivo total de **1.431** trabalhadores, representando um acréscimo de 7,3 % face ao período homólogo (1.334 trabalhadores), com uma repartição por género feminino de 632 (544 em 2017) e masculino de 799 (790 em 2017). Tal facto deve-se, particularmente, ao aumento significativo registado nas carreiras/categoria de Técnicos Superiores e de Assistentes Técnicos, justificável pelo recurso aos instrumentos de recrutamento por mobilidade interna e procedimento concursal comum.

Porém, à semelhança dos anos anteriores, a carreira do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” com um total de 796 elementos (feminino: 156; masculino:640) que representa cerca de 56% do universo de trabalhadores do SEF, seguindo-se a carreira de Assistente Técnico, com 404 elementos (feminino: 323 e masculino: 81), representando 28% do total de trabalhadores, conforme ilustrado na Figura 1.

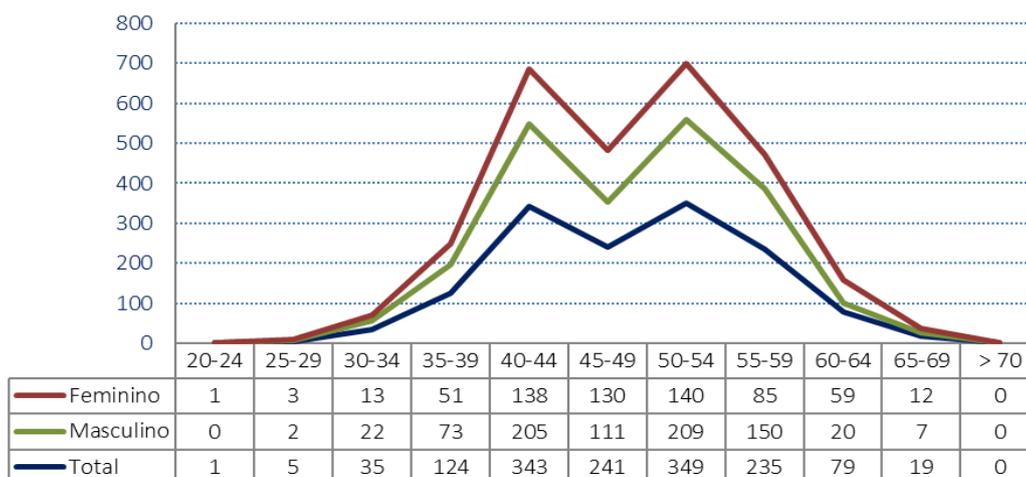
Figura 1 – Trabalhadores por Carreira



Estrutura etária

A média de idades dos trabalhadores do SEF é de 48,91 anos, sendo que metade dos funcionários tem idade superior a 49 anos (mediana). A dispersão das idades face à média é de 7,5 anos (desvio padrão). Considerando a amplitude interquartil de cerca de 11,5 anos, metade dos trabalhadores tem idade entre os 43 anos (Quartil 1) e os 55 (Quartil 3). Refira-se que 682 trabalhadores do SEF têm idade igual ou superior a 50 anos (51%). Estes indicadores revelam um quadro envelhecido, consistente com a tendência de envelhecimento verificada ao longo dos últimos anos.

Figura 2 – Estrutura Etária

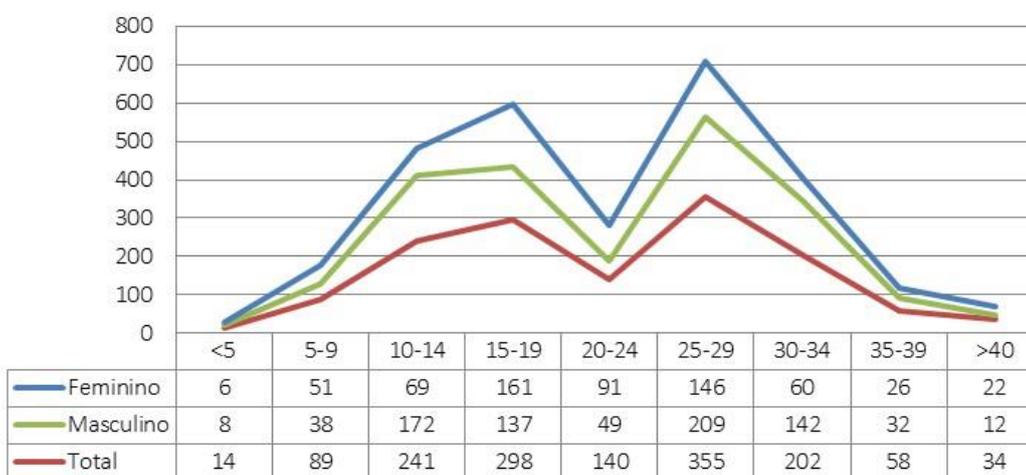


Antiguidade na função pública

Em conformidade com a estrutura etária do efetivo do SEF, 45% dos trabalhadores tem uma antiguidade igual ou superior a 25 anos como funcionários ou agentes públicos, sendo que 92 trabalhadores têm uma antiguidade igual ou superior a 35 anos (6%).

A média de antiguidade dos trabalhadores é de 22 anos, sendo que metade dos trabalhadores tem antiguidade superior a 21 anos de trabalho (mediana). A dispersão face à média é de 11,2 anos (desvio padrão), sendo a amplitude interquartil de cerca de 13,6 anos. Assim, metade dos trabalhadores tem entre 14,7 (Quartil 1) e 28,2 anos (Quartil 3) de antiguidade.

Figura 3 – Antiguidade da Função Pública



Estrutura habilitacional

O efetivo do SEF é dotado de um número importante de trabalhadores com habilitação superior de ensino (646 trabalhadores, representando cerca de 46,5% do universo). Ao nível do ensino secundário, são 519 os trabalhadores detentores desta habilitação (48,3 %). Por último, no que concerne aos restantes níveis habilitacionais, foram registados 32 trabalhadores, que possuem entre quatro a nove anos de escolaridade.

Figura 4 – Nível Habilitacional e Género

Grau Académico	Masculino	Feminino	Total
Doutoramento	1	2	3
Mestrado	25	14	39
Licenciatura	327	277	604
Bacharelato	9	11	20
12.º ano ou equivalente	292	227	519
11.º ano	121	51	172
9.º ano ou equivalente	11	31	42
6 anos de escolaridade	6	13	19
4 anos de escolaridade	7	6	13
Total	799	632	1431

Admissões e Saídas

O SEF registou 207 novas admissões em 2018 (figura 5), 114 das quais através do instrumento de recrutamento por Procedimento Concursal Comum e 48 por recurso a mobilidade. De sublinhar que as admissões ao abrigo deste instrumento não representam um reforço efectivo e estrutural dos recursos humanos do SEF, atentas as condições do seu regime.

Figura 5 – Admissões: Regime e Género

Admissões	Masculino	Feminino	Total
Procedimento Concursal	24	90	114
Mobilidade	8	40	48
Regresso	0	1	1
Comissão de Serviço	0	2	2
Outras situações	22	20	42
Total	54	153	207

No ano em apreço (figura 6), saíram um total de 36 trabalhadores, o que evidencia a falta de recursos humanos no SEF.

Figura 6 – Saídas Definitivas: Regime e Gênero

Saídas	Masculino	Feminino	Total
Aposentação	2	0	2
Comissão de Serviço	2	1	3
Morte	1	0	1
Outras situações	21	9	30
Total	26	10	36

Absentismo

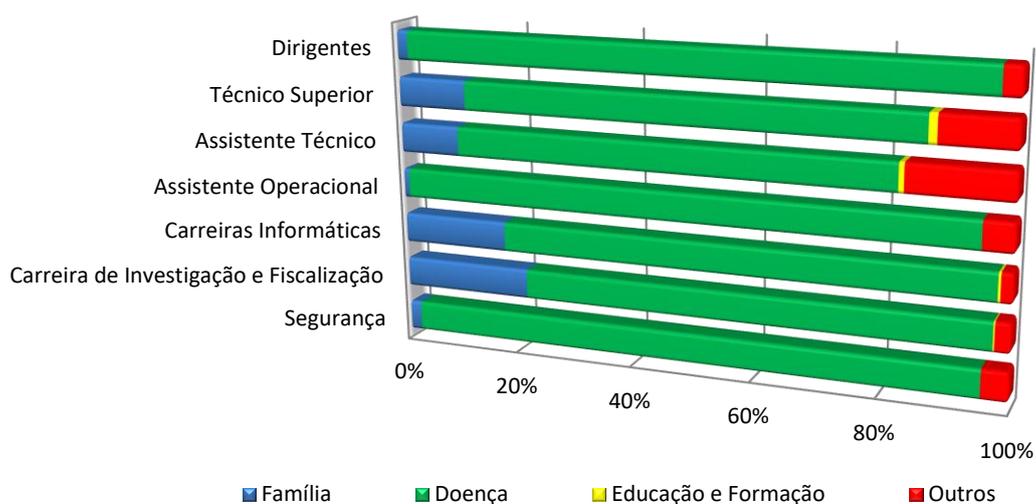
O número de ausências de trabalho no SEF durante o ano de 2018 totalizou 24.127,5 dias. Por gênero, a incidência é maior no sexo feminino, com 14.728,0 dias de ausência (61%), face a 9.399,5 dias de ausência dos trabalhadores masculinos (39 %). O absentismo no SEF reflete a estrutura de efetivos, sendo por isso mais expressiva na carreira “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” (10.620 dias; 44,02 %), secundada pela de “Assistente Técnico” (8.384 dias; 34,5%).

A justificação para ausência dos trabalhadores do SEF que assume maior relevo respeita a motivos de “Doença” (15.778; do total 65,39%), sendo mais expressiva na carreira “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização”, com 6.345 dias de ausência por doença, seguida da carreira de “Assistente Técnico” (5.672 dias).

O motivo “Proteção na Parentalidade” assumiu-se como o segundo mais representativo (3.031 dias; 12,6 % do total), com maior expressividade na carreira “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” (1.957 dias).

Figura 7 – Ausências: Motivos e Repartição por Gênero

Ausências	Masculino	Feminino	Total
Casamento	196	45	241
Proteção na parentalidade	1546	1485	3031
Falecimento de familiar	212	127	339
Doença	5569	10.209	15.778
Por acidente em serviço ou doença profissional	1182	932	2114
Assistência a familiares	195	192	387
Trabalhador-estudante	70	61,5	131,5
Por conta do período de férias	222,5	702,5	925
Greve	163	467	630
Cumprimento de pena disciplinar	0	455	455
Outros	44	52	96
Total	9.399,5	14.728	24.127,5

Figura 8 – Ausências¹ por Carreira

Formação

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

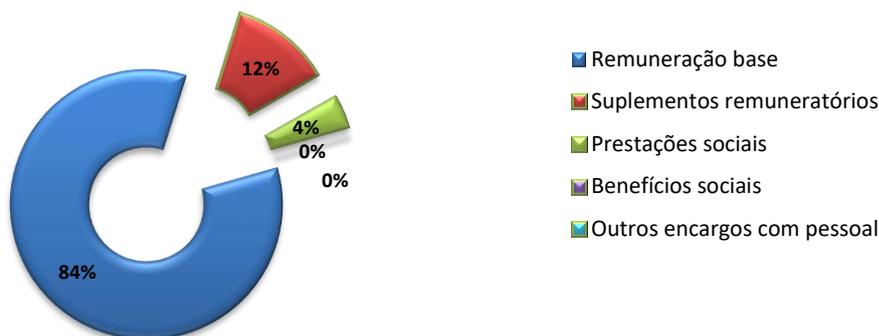
- A taxa de execução do Plano de Formação de 2018 permitiu verificar a consolidação do processo de predição da capacidade formativa, verificando-se um crescimento dos valores realizados nos seguintes itens:
 - Cursos: 24,3% (69,0% em 2017);
 - Ações: 84,5% (86,2% em 2017);
 - Formandos: 74,6% (81,5% em 2017);
 - Horas: 40,8% (78,4% em 2017);
- No âmbito do Plano, foram realizados 37 cursos, que se traduziram em 207 ações de formação, abrangendo 2352 formandos e representando 18.100 horas de formação.
- A média de horas de formação relativas a ações do plano ascendeu a 6,6 horas por formando.

¹ Motivos: Família (Casamento; Proteção na Parentalidade; Falecimento de Familiar); Doença (Doença; Acidente ou Doença Profissional; Assistência a Familiares); Educação e Formação (Trabalhador Estudante); Outros (Por conta do período de férias; Com Perda De Vencimento; Pena disciplinar; Injustificadas; Greve; Outros).

Encargos com pessoal

Os encargos com o pessoal totalizaram 38.207.382,14 euros. Deste montante, cerca de 84% foram referentes ao pagamento da remuneração base.

Figura 9 – Encargos com Pessoal



Indicadores sociais

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

Figura 10 – Indicadores Sociais do SEF

RÁCIOS	FÓRMULA	2017	2018	Varição
Efetivo Total	Σ Trabalhadores	1.334	1431	7,27%
Efetivo Feminino	Σ Trabalhadores Femininos	544	632	16,18%
Efetivo Masculino	Σ Trabalhadores Masculinos	790	799	1,14%
Taxa de Feminização	Σ Mulheres / Σ Efetivos * 100	40,80%	44,16%	8,25%
Taxa de Masculinização	Σ Homens / Σ Efetivos * 100	59,20%	55,84%	-5,68%
Taxa de Feminização (CIF)	Σ Mulheres (CIF) / Σ Efetivos (CIF) * 100	19,90%	19,60%	-1,52%
Taxa de Masculinização (CIF)	Σ Homens (CIF) / Σ Efetivos (CIF) * 100	80,10%	80,40%	0,38%
Índice de Tecnicidade (com dirigentes)	$(\Sigma$ Dirigentes + Σ Direção e Chefias + Σ Técnicos Superiores) / Σ Efetivos * 100	14,10%	11,67%	-17,23%
Índice de Tecnicidade (sentido estrito)	Σ Técnicos Superiores / Σ Efetivos * 100	8,80%	9,43%	7,20%
Taxa de Formação Superior	$(\Sigma$ Estudos Pós-Graduados + Σ Licenciatura + Σ Bacharelato) / Σ Efetivos * 100	46,40%	46,54%	0,30%
Taxa de Escolaridade Ensino Secundário	Σ escolaridade Ensino Secundário / Σ Efetivos * 100	48,80%	48,29%	-1,05%
Taxa de Escolaridade <= a 9 anos	Σ escolaridade <= 9 anos / Σ Efetivos * 100	4,80%	5,17%	7,73%
Índice de Admissão	Σ Admissões / Σ Efetivos * 100	8,20%	14,47%	76,41%
Índice de Saídas	Σ Saídas / Σ Efetivos * 100	6,20%	2,52%	-59,42%
Taxa de Absentismo[1]	Σ Ausências / (Σ Efetivos * Dias de Trabalho)	6,90%	7,88%	14,19%
Ausências	Σ Ausências	21.420,5	24127,5	12,64%
Dias de Trabalho Efetivo	Σ Efetivo * Dias de Trabalho - Σ Ausências	286.733,5	282.106,50	-1,61%
Encargos Pessoal	Σ Custos de Pessoal	45.726.749,42	38.207.382,14 €	-16,44%
Encargos por colaborador	Encargos Pessoal / Σ Efetivo	34.277,92	26.699,78 €	-22,11%

[1] Para o ano de 2018 foram considerados 214 dias de trabalho, assumindo 252 dias úteis deduzidos de 22 dias de férias, 13 feriados e 3 tolerâncias de ponto.

Conclusões

Após a análise deste documento, podemos destacar em síntese os seguintes dados relativos a 2018:

- Em 31 de dezembro de 2018, contabilizavam-se 1.431 trabalhadores em efetividade de exercício de funções no Serviço de Estrangeiros e Fronteiras;
- Face ao ano anterior, registou-se um aumento no número de efetivos em cerca de 7,3% invertendo a situação verificada em anos anteriores, resultado da integração de um total de 207 trabalhadores;
- Na distribuição por género, a representatividade feminina é de 44,16%, para 55,84% situação que se tem ligeiramente vindo a equilibrar;
- A média de idades dos trabalhadores do SEF é de 48,91 anos, sendo que metade dos funcionários tem idade superior a 49 anos (mediana), quadro que permanece praticamente inalterado face a 2017. De salientar que 682 trabalhadores do SEF têm idade igual ou superior a 50 anos, representando 51% do universo dos trabalhadores e revelando o envelhecimento do efetivo do SEF;
- A média de antiguidade dos trabalhadores é de 22 anos, sendo que metade dos trabalhadores tem antiguidade superior a 21 anos de trabalho (mediana)
- Quanto ao Corpo Especial de Investigação e Fiscalização, este representa cerca de 56% do efetivo global, com um total de 796 elementos (feminino: 156; masculino:640), mantendo-se uma distribuição por género bastante desnivelada (20% do sexo feminino e 80% do sexo masculino);
- No entanto, no que concerne aos cargos Dirigentes, o género feminino predomina sobre o masculino (56% vs 44%).
- Quanto à estrutura habilitacional, o efetivo do SEF é dotado de um número importante de trabalhadores com habilitação superior de ensino (666 trabalhadores, representando 46,5% do universo);
- Relativamente às ausências, a taxa de absentismo ascendeu a 7,88%, sendo o motivo primordial de ausência ao serviço as faltas por doença;
- No que concerne à estrutura remuneratória verifica-se que é o género masculino o melhor remunerado, porém também é o mais representativo em termos de género.