

# Balanço Social

# 2020

---

*SEF: Motivados pelo Futuro*

Portal: [www.sef.pt](http://www.sef.pt)

[Legispedia SEF](https://sites.google.com/site/leximigratoria/): <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 - 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.

### 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](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
Antiguidade na função pública .....	5
Estrutura habilitacional .....	6
Admissões e Saídas.....	6
Absentismo.....	7
Formação.....	8
Encargos com pessoal .....	9
Indicadores sociais .....	10
Conclusões.....	11

## **Introdução**

O Balanço 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 2020, 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.

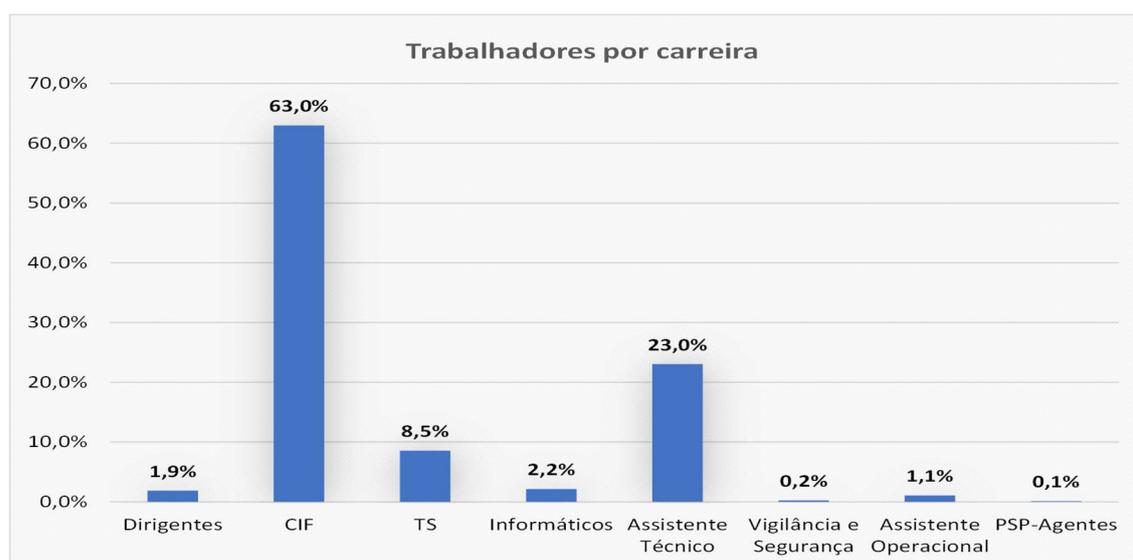
À semelhança dos anos anteriores, o presente Balanço Social, foi elaborado em cumprimento do disposto no diploma acima referido, apresentando-se um conjunto de dados, quadros e gráficos acompanhados de uma breve análise que visa clarificar o que é representado visualmente e a qual expressa a realidade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

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

Em 31 de dezembro de 2020, o mapa de pessoal do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) contabilizava um efetivo total de **1.666** trabalhadores, representando um acréscimo de 4,13% face ao período homólogo (1.600 trabalhadores), com uma repartição por género feminino de 728 (703 em 2019) e masculino de 938 (897 em 2019). Tal facto deve-se, particularmente, ao aumento significativo registado nas carreiras/categoria CIF, por via da integração dos estagiários CIF, de Técnicos Superiores e de Assistentes Técnicos por recurso aos instrumentos de recrutamento por mobilidade interna e Procedimento Concursal Comum de Assistentes Técnicos e Técnicos e Especialistas de Informática.

À semelhança dos anos anteriores, a distribuição por carreira é marcada pela predominância da carreira do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” com um total de 1.049 elementos (feminino:257; masculino:792) representa cerca de 63,0% do universo de trabalhadores do SEF, seguindo-se a carreira de Assistente Técnico, com 384 elementos (feminino: 311 e masculino: 73), representando 23,0% do total de trabalhadores, conforme ilustrado na Figura 1.

**Figura 1 – Trabalhadores por Carreira**

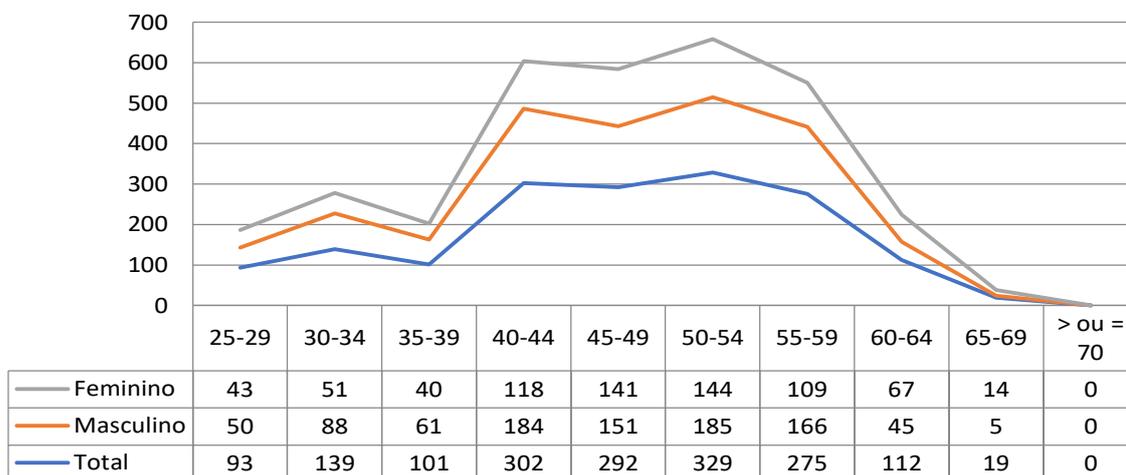


## Estrutura etária

A média de idades dos trabalhadores do SEF é de 47,6 anos, sendo que metade dos funcionários tem idade superior a 48,0 anos (mediana). A dispersão das idades face à média é de 9,72 anos (desvio padrão). Considerando a amplitude interquartis de cerca de 13,34 anos, metade dos trabalhadores

tem idade entre os 42 anos (Quartil 1) e os 55 (Quartil 3). Refira-se que 735 trabalhadores do SEF têm idade igual ou superior a 50 anos (44,12%). 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, 39,92% dos trabalhadores tem uma antiguidade igual ou superior a 25 anos como funcionários ou agentes públicos, sendo que 42 trabalhadores têm uma antiguidade igual ou superior a 40 anos (2,52%).

A média de antiguidade dos trabalhadores é de 21,4 anos, sendo que metade dos trabalhadores tem antiguidade superior a 20,9 anos de trabalho (mediana). A dispersão face à média é de 13,31 anos (desvio padrão), sendo a amplitude interquartil de cerca de 15,1 anos. Assim, metade dos trabalhadores tem entre 15,0(Quartil 1) e 30,1 anos (Quartil 3) de antiguidade.

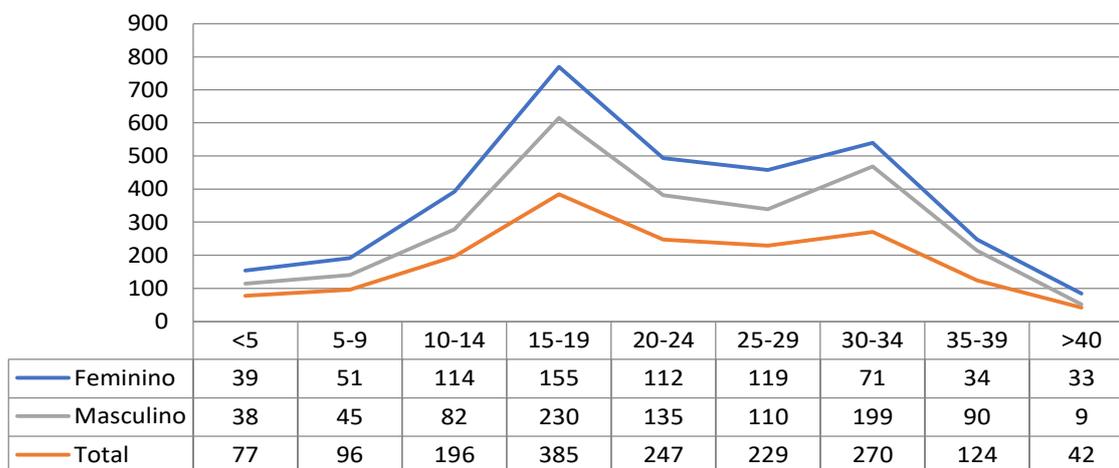


Figura 3 – Antiguidade na Função Pública

## Estrutura habilitacional

O efetivo do SEF é dotado de um número importante de trabalhadores com habilitação superior de ensino (946 trabalhadores, representando cerca de 56,78% do universo). Ao nível do ensino secundário, são 698 os trabalhadores detentores desta habilitação (41,90%). Por último, no que concerne aos restantes níveis habilitacionais, foram registados 22 trabalhadores, que possuem entre quatro a nove anos de escolaridade.

Grau Académico	Masculino	Feminino	Total
Doutoramento	1	1	2
Mestrado	63	45	108
Licenciatura	468	346	814
Bacharelato	9	13	22
12.º ano ou equivalente	275	233	508
11.º ano	104	45	149
9.º ano ou equivalente	12	29	41
6 anos de escolaridade	2	11	13
4 anos de escolaridade	4	5	9
<b>Total</b>	<b>938</b>	<b>728</b>	<b>1666</b>

Figura 4 – Nível Habilitacional e Género

## Admissões e Saídas

O SEF registou 143 novas admissões em 2020 (figura 5), 97 das quais através do instrumento de recrutamento por Procedimento Concursal Comum e 31 por recurso a mobilidade. De sublinhar que as admissões ao abrigo deste instrumento não representam um reforço efetivo 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	61	36	97
Mobilidade	5	26	31
Regresso	1	2	3
Comissão de Serviço	7	2	9
Cedência	0	1	1
Outras situações	2	0	2
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>67</b>	<b>143</b>

No ano em apreço (figura 6), saíram um total de 37 trabalhadores, o que evidencia a falta de recursos humanos no SEF.

**Figura 6 – Saídas Definitivas: Regime e Género**

Saídas	Masculino	Feminino	Total
Aposentação	1	0	1
Comissão de Serviço	10	4	14
Exoneração a pedido do t	1	1	2
Mobilidade	1	0	1
Outras situações	15	4	19
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>37</b>

## Absentismo

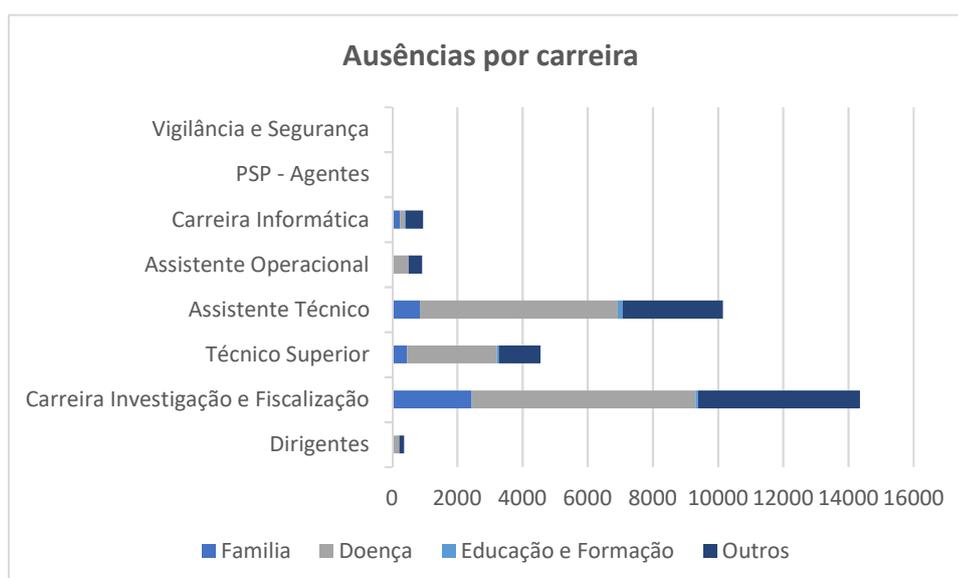
O número de ausências de trabalho no SEF durante o ano de 2020 totalizou 31.352,5 dias. Por género, a incidência é maior no sexo feminino, com 19.993,0 dias de ausência (63,8%), face a 11.359,5 dias de ausência dos trabalhadores masculinos (36,2%). O absentismo no SEF reflete a estrutura de efetivos, sendo por isso mais expressiva na carreira “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” (14.356 dias; 45,8%), secundada pela de “Assistente Técnico” (10.156 dias; 32,4%).

A justificação para ausência dos trabalhadores do SEF que assume maior relevo respeita a motivos de “Doença” (13.713; do total 43,7%), sendo mais expressiva na carreira “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização”, com 5.164,5 dias de ausência por doença, seguida da carreira de “Assistente Técnico” (5.045,5 dias).

**Figura 7 – Ausências: Motivos e Repartição por Género**

Ausências	Masculino	Feminino	Total	
Casamento	25,0	15,0	40,0	0,1%
Proteção na parentalidade	1 295,0	2 373,0	3 668,0	11,7%
Falecimento de familiar	170,0	135,0	305,0	1,0%
Doença	4 002,5	9 710,5	13 713,0	43,7%
Por acidente em serviço ou doença profissional	1 088,0	1 486,0	2 574,0	8,2%
Assistência a familiares	111,0	156,0	267,0	0,9%
Trabalhador-estudante	122,0	191,0	313,0	1,0%
Por conta do período de férias	483,0	482,0	965,0	3,1%
Com perda de vencimento	496,0	1 433,0	1 929,0	6,2%
Greve	55,5	215,0	270,5	0,9%
Cumprimento de pena disciplinar	40,0	366,0	406,0	1,3%
Injustificadas	8,5	0,0	8,5	0,0%
Outros	3 463,0	3 430,5	6 893,5	22,0%
<b>Total</b>	<b>11 359,5</b>	<b>19 993,0</b>	<b>31 352,5</b>	<b>100,0%</b>

**Figura 8 – Ausências por Carreira**



## Formação

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

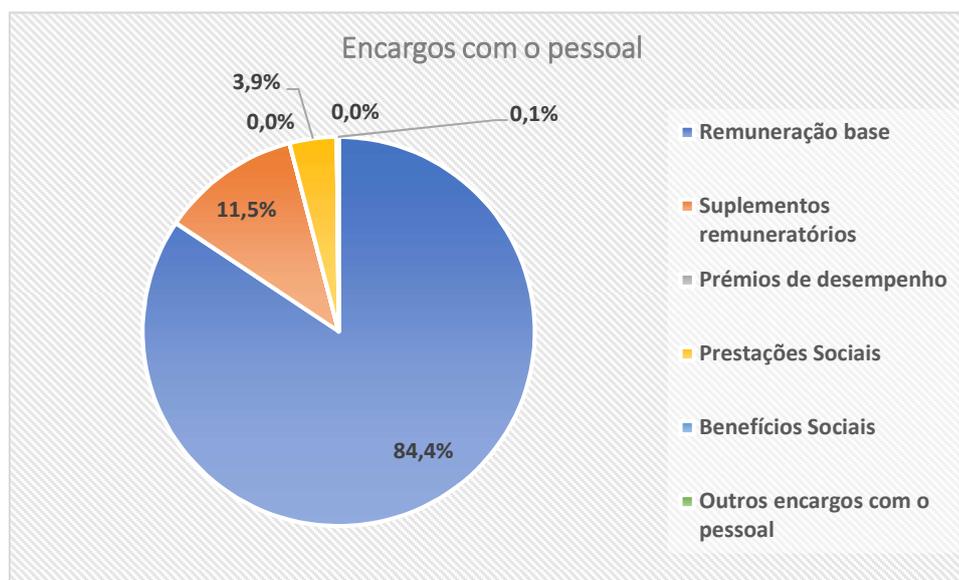
- A taxa de execução do Plano de Formação de 2020 permitiu verificar a consolidação do processo de predição da capacidade formativa, verificando-se um crescimento dos valores realizados nos seguintes itens:
  - Cursos: 39,0% (50,0% em 2019);

- Ações: 178,23% (108,11% em 2019);
- Formandos: 90,40% (92,25% em 2019);
- Horas: 73,78% (46,13% em 2019);
- No âmbito do Plano, foram realizados 14 cursos, que se traduziram em 221 ações de formação, abrangendo 1366 formandos e representando 6102 horas de formação.
- A média de horas de formação relativas a ações do plano ascendeu a 4,47 horas por formando.

## Encargos com pessoal

Os encargos com o pessoal totalizaram 43.633.006,86 euros. Deste montante, cerca de 84,4% 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**

Indicadores Sociais RH				
RÁCIOS	FÓRMULA	2019	2020	VARIAÇÃO 2019-2020
Efetivo Total	$\Sigma$ Trabalhadores	1600	1666	4,13%
Efetivo Feminino	$\Sigma$ Trabalhadores Femininos	703	728	3,56%
Efetivo Masculino	$\Sigma$ Trabalhadores Masculinos	897	938	4,57%
Taxa de Feminização	$\Sigma$ Mulheres/ $\Sigma$ Efetivos*100	43,9%	43,7%	-0,55%
Taxa de Masculinização	$\Sigma$ Homens/ $\Sigma$ Efetivos*100	56,1%	56,3%	0,43%
Taxa de Feminização (CIF)	$\Sigma$ Mulheres (CIF)/ $\Sigma$ Efetivos (CIF)*100	22,6%	24,5%	8,50%
Taxa de Masculinização (CIF)	$\Sigma$ Homens (CIF)/ $\Sigma$ Efetivos (CIF)*101	77,4%	75,5%	-2,48%
Índice de Tecnicidade (com dirigentes)	$\Sigma$ Dirigentes+ $\Sigma$ Direção e Chefias+ $\Sigma$ Técnicos Superiores/ $\Sigma$ Efetivos*100	10,6%	56,8%	437,59%
Índice de Tecnicidade (sentido estrito)	$\Sigma$ Técnicos Superiores/ $\Sigma$ Efetivos*100	8,7%	8,4%	-3,27%
Taxa de Formação Superior	$\Sigma$ Estudos Pós-Graduados+ $\Sigma$ Licenciatura+ $\Sigma$ Bacharelato/ $\Sigma$ Efetivos*100	53,2%	56,8%	6,76%
Taxa de Escolaridade de Ensino Secundário	$\Sigma$ Escolaridade de Ensino Secundário/ $\Sigma$ Efetivos*100	42,1%	39,4%	-6,24%
Taxa de Escolaridade <= a 9 anos	$\Sigma$ Escolaridade <= 9 anos/ $\Sigma$ Efetivos*100	4,8%	3,8%	-20,39%
Índice de Admissão	$\Sigma$ Admissões/ $\Sigma$ Efetivos*100	15,8%	8,6%	-45,50%
Índice de Saídas	$\Sigma$ Saídas/ $\Sigma$ Efetivos*100	0,88%	2,22%	153,82%
Taxa de Absentismo	$\Sigma$ Ausências/ $\Sigma$ Efetivos*Dias de Trabalho	21,8%	7,44%	65,87%
Ausências	$\Sigma$ Ausências	30914	31352,5	1,42%
Dias de trabalho efetivo	$\Sigma$ Efetivos*Dias de Trabalho - $\Sigma$ Ausências	337086	353493,5	4,87%
Encargos Pessoal	$\Sigma$ Custos de Pessoal	41668359	43633007	4,71%
Encargos por colaborador	$\Sigma$ Encargos Pessoal/ $\Sigma$ Efetivo	26042,72	26190,28	0,57%

[1] Para o ano de 2020 foram considerados 231 dias de trabalho, assumindo 253 dias úteis deduzidos de 22 dias de férias.

---

## Conclusões

Após a análise deste documento, podemos destacar em síntese os seguintes dados relativos a 2020:

- Em 31 de dezembro de 2020, contabilizavam-se 1.666 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 4,13% invertendo a situação verificada em anos anteriores, resultado da integração de um total de 66 trabalhadores;
- Na distribuição por género, a representatividade feminina é de 43,70%, e a representatividade masculina de 56,30% situação que se tem ligeiramente vindo a equilibrar;
- A média de idades dos trabalhadores do SEF é de 47,6 anos, sendo que metade dos funcionários tem idade superior a 48,0 anos (mediana), quadro que permanece praticamente inalterado face a 2019. De salientar que 735 trabalhadores do SEF têm idade igual ou superior a 50 anos, representando 44,12% do universo dos trabalhadores e revelando o envelhecimento do efetivo do SEF;
- A média de antiguidade dos trabalhadores é de 21,4 anos, sendo que metade dos trabalhadores tem antiguidade superior a 20,9 anos de trabalho (mediana);
- Quanto ao Corpo Especial de Investigação e Fiscalização, este representa cerca de 63,0% do efetivo global, com um total de 1.049 elementos (feminino: 257; masculino:792), mantendo-se uma distribuição por género bastante desnivelada (24,5% do sexo feminino e 75,5% do sexo masculino);
- No entanto, no que concerne aos cargos Dirigentes, o género feminino predomina sobre o masculino (64,52% vs 35,48%).
- Quanto à estrutura habilitacional, o efetivo do SEF é dotado de um número importante de trabalhadores com habilitação superior de ensino (946 trabalhadores, representando 56,8% do universo);
- Relativamente às ausências, a taxa de absentismo ascendeu a 7,44%, 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.