

Balanço Social

2019

SEF: Motivados pelo Futuro

Portal: 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, N.º 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
Sítio 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.....	10
Conclusões.....	11

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 2019, 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.

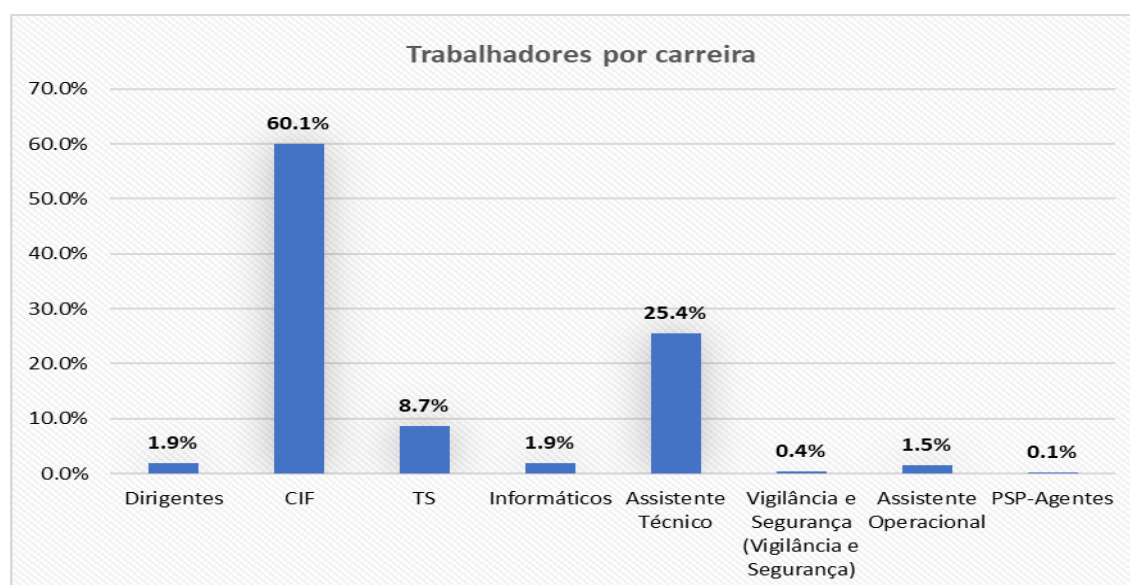
À semelhança dos anos anteriores, o presente Balço Social, foi elaborado em cumprimento do disposto no diploma acima referido, apresentando-se um conjunto de dados, quadros e gráficos acompanhados de uma breve análise que visa clarificar o que é representado visualmente e a qual expressa a realidade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

Recursos humanos: efetivo, género, carreiras e vínculos

Em 31 de dezembro de 2019, o mapa de pessoal do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) contabilizava um efetivo total de **1.600** trabalhadores, representando um acréscimo de 1.13% face ao período homólogo (1.431 trabalhadores), com uma repartição por género feminino de 703 (632 em 2018) e masculino de 897 (799 em 2018). Tal facto deve-se, particularmente, ao aumento significativo registado nas carreiras/categoria CIF e de Técnicos Superiores e de Assistentes Técnicos, justificável pela conclusão do VIII e IX Estágios Probatórios da Carreira de Investigação e Fiscalização e por recurso aos instrumentos de recrutamento por mobilidade interna de Técnicos Superiores e Procedimento Concursal Comum de Assistentes Técnicos e Técnicos e Especialistas de Informática.

Porém, à semelhança dos anos anteriores, a carreira do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” com um total de 961 elementos (feminino:217; masculino:744) que representa cerca de 59.7% do universo de trabalhadores do SEF, seguindo-se a carreira de Assistente Técnico, com elementos (feminino: 325 e masculino: 82), representando 25.6% do total de trabalhadores, conforme ilustrado na Figura 1.

Figura 1 – Trabalhadores por Carreira

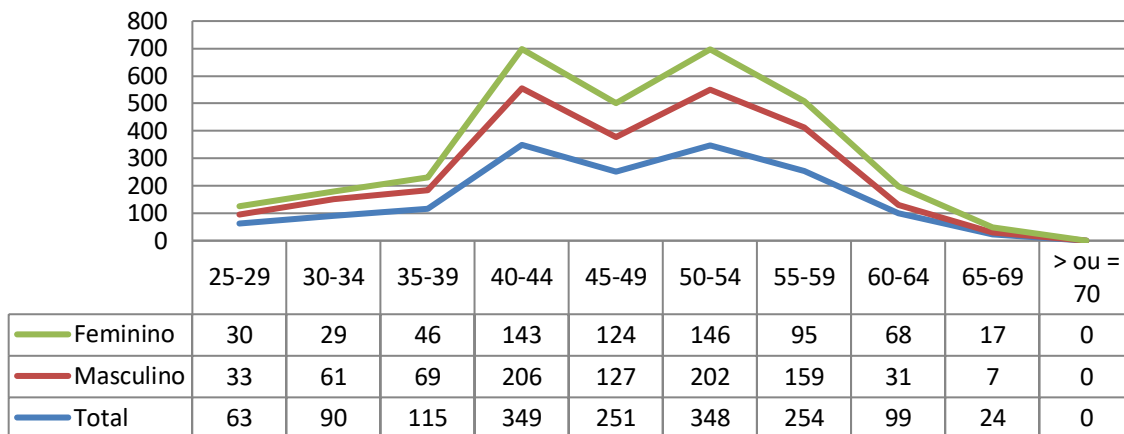


Estrutura etária

A média de idades dos trabalhadores do SEF é de 47,9 anos, sendo que metade dos funcionários tem idade superior a 48,3 anos (mediana). A dispersão das idades face à média é de 9,01 anos (desvio padrão). Considerando a amplitude interquartis de cerca de 12,4 anos, metade dos trabalhadores tem idade entre os 42 anos (Quartil 1) e os 54 (Quartil 3). Refira-se que 725 trabalhadores do SEF

têm idade igual ou superior a 50 anos (45%). Estes indicadores revelam um quadro envelhecido, consistente com a tendência de envelhecimento verificada ao longo dos últimos anos.

Figura 2 – Estrutura Etária

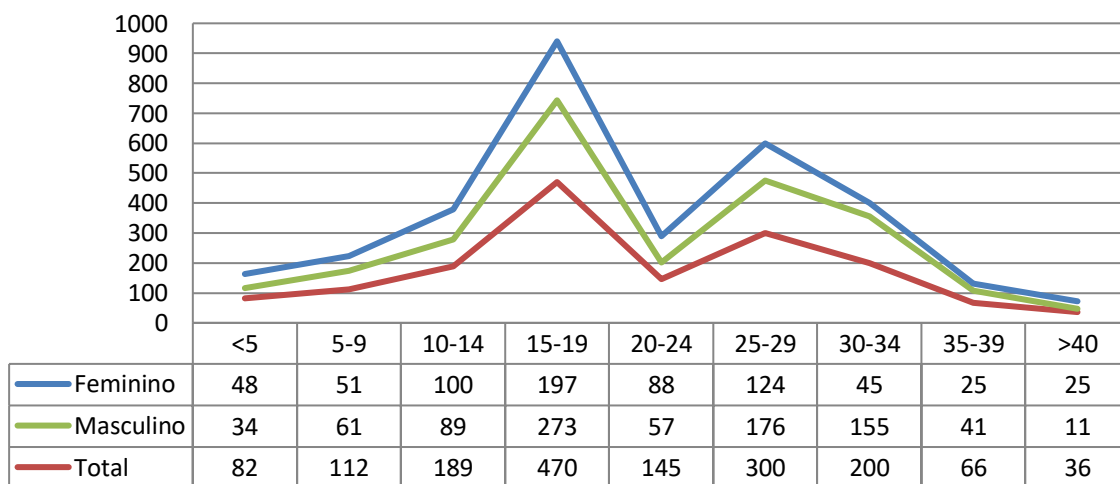


Antiguidade na função pública

Em conformidade com a estrutura etária do efetivo do SEF, 33,61% dos trabalhadores tem uma antiguidade igual ou superior a 25 anos como funcionários ou agentes públicos, sendo que 41 trabalhadores têm uma antiguidade igual ou superior a 40 anos (2,03%).

A média de antiguidade dos trabalhadores é de 20,6 anos, sendo que metade dos trabalhadores tem antiguidade superior a 19,9 anos de trabalho (mediana). A dispersão face à média é de 10,8 anos (desvio padrão), sendo a amplitude interquartil de cerca de 13,5 anos. Assim, metade dos trabalhadores tem entre 16,6 (Quartil 1) e 29,1 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 (851 trabalhadores, representando cerca de 53,2% do universo). Ao nível do ensino secundário, são 673 os trabalhadores detentores desta habilitação (42,3 %). Por último, no que concerne aos restantes níveis habilitacionais, foram registados 76 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	47	36	83
Licenciatura	424	320	744
Bacharelato	9	12	21
12.º ano ou equivalente	282	229	511
11.º ano	112	50	162
9.º ano ou equivalente	13	35	48
6 anos de escolaridade	4	13	17
4 anos de escolaridade	5	6	11
Total	897	714	1600

Admissões e Saídas

O SEF registou 252 novas admissões em 2019 (figura 5), 184 das quais através do instrumento de recrutamento por Procedimento Concursal Comum e 38 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	116	68	184
Mobilidade	8	30	38
Regresso	0	2	2
Comissão de Serviço	0	2	2
Outras situações	2	2	4
Total	130	122	252

No ano em apreço (figura 6), saíram um total de 14 trabalhadores, o que evidencia a falta de recursos humanos no SEF.

Figura 6 – Saídas Definitivas: Regime e Género

Saídas	Masculino	Feminino	Total
Morte	1	0	1
Aposentação	5	1	6
Comissão de Serviço	2	0	2
Exoneração a pedido do trabalhador	1	0	1
Outras situações	2	2	4
Total	11	3	14

Absentismo

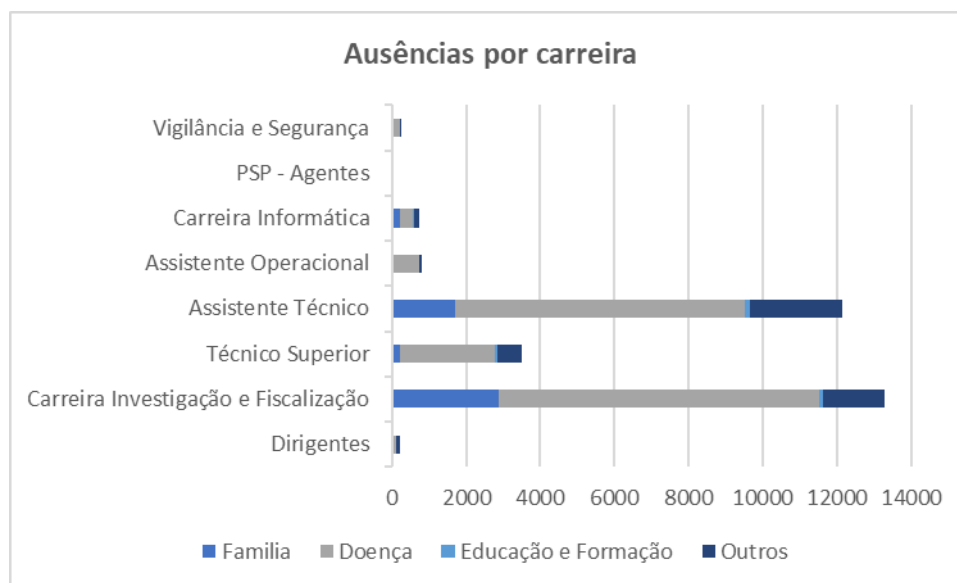
O número de ausências de trabalho no SEF durante o ano de 2019 totalizou 30.914 dias. Por género, a incidência é maior no sexo feminino, com 19.100,5 dias de ausência (61,8%), face a 11.813,5 dias de ausência dos trabalhadores masculinos (38,2%). O absentismo no SEF reflete a estrutura de efetivos, sendo por isso mais expressiva na carreira “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” (13.279 dias; 43%), secundada pela de “Assistente Técnico” (12.141 dias; 39,3%).

A justificação para ausência dos trabalhadores do SEF que assume maior relevo respeita a motivos de “Doença” (18.101; do total 58,6%), sendo mais expressiva na carreira “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização”, com 7.372 dias de ausência por doença, seguida da carreira de “Assistente Técnico” (7.112 dias).

O motivo “Proteção na Parentalidade” assumiu-se como o segundo mais representativo (4.021 dias; 13,0% do total), com maior expressividade na carreira “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” (2.387 dias).

Figura 7 – Ausências: Motivos e Repartição por Género

Ausências	Masculino	Feminino	Total
Casamento	140	143	283
Proteção na parentalidade	1793	2228	4021
Falecimento de familiar	228	133	361
Doença	6254	11846.5	18101
Por acidente em serviço ou doença profissional	1185	1089	2274
Assistência a familiares	140	230	370
Trabalhador-estudante	170	207.5	378
Por conta do período de férias	283	727	1010
Com perda de vencimento	11	184	195
Greve	45	128.5	174
Cumprimento de pena disciplinar	0	365	365
Outros	1564.5	1819	3384
Total	11813.5	19100.5	30914

Figura 8 – Ausências por Carreira

Formação

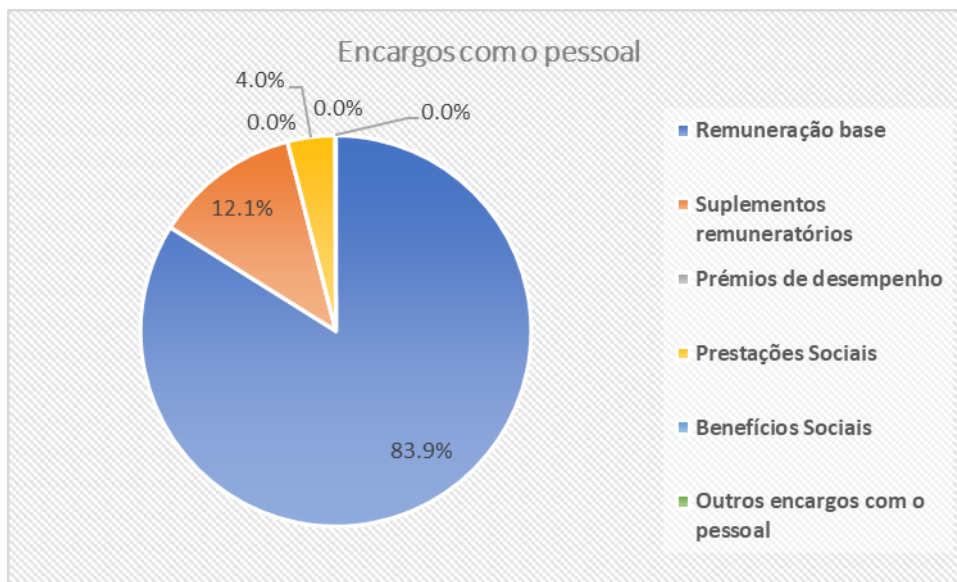
Tendo por base os principais elementos indicados no relatório anual de formação, importa evidenciar que:

- A taxa de execução do Plano de Formação de 2019 permitiu verificar a consolidação do processo de predição da capacidade formativa, verificando-se um crescimento dos valores realizados nos seguintes itens:
 - Cursos: 50,0% (24,3% em 2018);
 - Ações: 108,11% (84,5% em 2018);
 - Formandos: 89,63% (74,6% em 2018);
 - Horas: 46,13% (40,8% em 2018);
- No âmbito do Plano, foram realizados 21 cursos, que se traduziram em 200 ações de formação, abrangendo 1746 formandos e representando 8152 horas de formação.
- A média de horas de formação relativas a ações do plano ascendeu a 4,7 horas por formando.

Encargos com pessoal

Os encargos com o pessoal totalizaram 34.953.479,20 euros. Deste montante, cerca de 83.9% foram referentes ao pagamento da remunerao 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	2018	2019	VARIAÇÃO 2018-2019
Efetivo Total	Σ Trabalhadores	1431	1600	11.81%
Efetivo Feminino	Σ Trabalhadores Femininos	632	703	11.23%
Efetivo Masculino	Σ Trabalhadores Masculinos	799	897	12.27%
Taxa de Feminização	Σ Mulheres/ Σ Efetivos*100	44.16%	43.9%	-0.50%
Taxa de Masculinização	Σ Homens/ Σ Efetivos*100	55.84%	56.1%	0.40%
Taxa de Feminização (CIF)	Σ Mulheres (CIF)/ Σ Efetivos (CIF)*100	19.60%	22.6%	15.21%
Taxa de Masculinização (CIF)	Σ Homens (CIF)/ Σ Efetivos (CIF)*101	80.40%	77.4%	-3.71%
Índice de Tecnicidade (com dirigentes)	Σ Dirigentes+ Σ Direção e Chefias+ Σ Técnicos Superiores/ Σ Efetivos*100	11.67%	10.6%	-9.49%
Índice de Tecnicidade (sentido estrito)	Σ Técnicos Superiores/ Σ Efetivos*100	9.43%	8.7%	-7.87%
Taxa de Formação Superior	Σ Estudos Pós-Graduados+ Σ Licenciatura+ Σ Bacharelato/ Σ Efetivos*100	46.54%	53.2%	14.28%
Taxa de Escolaridade de Ensino Secundário	Σ Escolaridade de Ensino Secundário/ Σ Efetivos*100	48.29%	42.1%	-12.90%
Taxa de Escolaridade <= a 9 anos	Σ Escolaridade =< 9 anos/ Σ Efetivos*100	5.17%	4.8%	-8.12%
Índice de Admissão	Σ Admissões/ Σ Efetivos*100	14.47%	15.8%	8.85%
Índice de Saídas	Σ Saídas/ Σ Efetivos*100	2.52%	0.88%	-65.28%
Taxa de Absentismo	Σ Ausências/ Σ Efetivos*Dias de Trabalho	7.88%	21.8%	176.61%
Ausências	Σ Ausências	24127.5	30914	28.13%
Dias de trabalho efetivo	Σ Efetivos*Dias de Trabalho - Σ Ausências	282106.5	337086	19.49%
Encargos Pessoal	Σ Custos de Pessoal	38207382	41668359.2	9.06%
Encargos por colaborador	Σ Encargos Pessoal/ Σ Efetivo	26699.78	26042.7245	-2.46%

[1] Para o ano de 2019 foram considerados 230 dias de trabalho, assumindo 252 dias úteis deduzidos de 22 dias de férias.

Conclusões

Após a análise deste documento, podemos destacar em síntese os seguintes dados relativos a 2019:

- Em 31 de dezembro de 2019, contabilizavam-se 1.600 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 12,5% invertendo a situação verificada em anos anteriores, resultado da integração de um total de 252 trabalhadores;
- Na distribuição por género, a representatividade feminina é de 44,3%, para 55,7% situação que se tem ligeiramente vindo a equilibrar;
- A média de idades dos trabalhadores do SEF é de 47,9 anos, sendo que metade dos funcionários tem idade superior a 48,3 anos (mediana), quadro que permanece praticamente inalterado face a 2018. De salientar que 725 trabalhadores do SEF têm idade igual ou superior a 50 anos, representando 45% do universo dos trabalhadores e revelando o envelhecimento do efetivo do SEF;
- A média de antiguidade dos trabalhadores é de 20,6 anos, sendo que metade dos trabalhadores tem antiguidade superior a 19,9 anos de trabalho (mediana);
- Quanto ao Corpo Especial de Investigação e Fiscalização, este representa cerca de 59,7% do efetivo global, com um total de 961 elementos (feminino: 217; masculino: 744), mantendo-se uma distribuição por género bastante desnivelada (22,6% do sexo feminino e 77,4% do sexo masculino);
- No entanto, no que concerne aos cargos Dirigentes, o género feminino predomina sobre o masculino (33,3% vs 66,7%).
- Quanto à estrutura habilitacional, o efetivo do SEF é dotado de um número importante de trabalhadores com habilitação superior de ensino (673 trabalhadores, representando 53,5% do universo);
- Relativamente às ausências, a taxa de absentismo ascendeu a 28.13%, 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.