

SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS

BALANÇO SOCIAL

2011



Departamento de Planeamento e Formação

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: Pedro Dias

Apoio Técnico:

Joaquim Estrela (DPF/NP)

Alexandra Ramos Bento (DPF/NP)

Luís Azambuja Martins (DPF/NP)

Rui Machado (DPF/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
Sítio Internet: www.sef.pt

Índice

Índice	3
Introdução.....	5
Estrutura orgânica.....	6
Recursos humanos: efectivo, género, carreiras e vínculos.....	7
Estrutura etária	8
Antiguidade na função pública	9
Estrutura habilitacional.....	9
Admissões	10
Saídas definitivas.....	11
Absentismo	12
Formação	14
Horários.....	14
Encargos com pessoal	15
Indicadores sociais	16
Conclusões	17

Página propositadamente deixada em branco

Introdução

Por força do Decreto-Lei n.º 196/96, de 9 de Outubro, o Balço Social tem carácter obrigatório para a generalidade dos organismos da Administração Pública. Trata-se de 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.

A valorização dos recursos humanos no SEF 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.

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.

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.

Estrutura orgânica

O Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) é um serviço de segurança integrado no Ministério da Administração Interna (MAI) que, no quadro da política de segurança interna, tem por objectivos fundamentais assegurar o controlo das pessoas nas fronteiras, dos estrangeiros em território nacional, a prevenção e o combate à criminalidade relacionada com a imigração ilegal e tráfico de seres humanos¹, promover, coordenar e executar as medidas e acções relacionadas com estas actividades e com os movimentos migratórios², gerir os documentos de viagem de cidadãos nacionais e de identificação de estrangeiros e proceder à instrução dos processos de pedido de asilo (figura 1). Em 2011, o SEF adquiriu novas competências na área da emissão de passaportes, centralizando numa única entidade todo o processo da cadeia de identidade (registo/produção/ emissão/controlo) do Passaporte Electrónico Português (PEP)³.

O SEF tem por missão assegurar o controlo das pessoas nas fronteiras, dos estrangeiros em território nacional, a prevenção e o combate à criminalidade relacionada com a imigração ilegal e tráfico de seres humanos, gerir os documentos de viagem e de identificação de estrangeiros e instruir os processos de pedido de asilo, na salvaguarda da segurança interna e dos direitos e liberdades individuais no contexto global da realidade migratória.

A estrutura orgânica do SEF está definida 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.

¹ Cf. Lei Orgânica do SEF, Decreto-Lei n.º 252/2000, de 16 de Outubro (Artigo 1º, n.º s 1 e 2); Lei Orgânica do MAI, do Decreto-Lei n.º 126-B/2011, de 29 de Dezembro (Artigo 7º); QUAR para o SEF

² Entre outras actividades, destacam-se a prevenção e repressão da criminalidade relacionada com a imigração ilegal e o tráfico de pessoas; a investigação de crimes de auxílio à imigração ilegal, angariação de mão-de-obra ilegal e outros com eles conexos, nomeadamente o crime de tráfico de pessoas (sem prejuízo das atribuições de outras entidades); a instrução de processos administrativos de expulsão e execução dos respectivos afastamentos, bem como dos decorrentes de decisões judiciais de expulsão; a decisão de readmissões de estrangeiros; a instrução de processos de concessão do estatuto de igualdade; a decisão de aceitação da análise dos pedidos de asilo e instrução de processos de concessão do estatuto de refugiado; validação da estadia de estrangeiros em território nacional (concessão e prorrogação dos títulos adequados, prorrogação de vistos, emissão de pareceres relativamente a vistos consulares e reconhecimento do direito ao reagrupamento familiar e do estatuto de residente de longa duração).

³ Decreto-Lei n.º 97/2011, de 20 de Setembro e Portaria n.º 270/2011, de 22 de Setembro.

Recursos humanos: efectivo, género, carreiras e vínculos

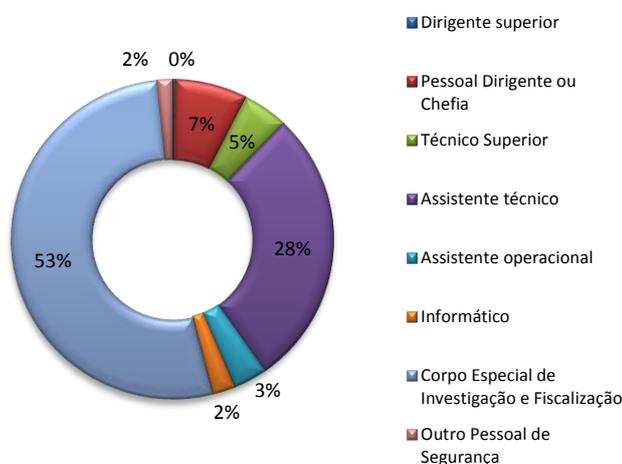
Confirmando a tendência já detectada nos anos anteriores, o ano de 2011 ficou marcado pelo decréscimo do número de colaboradores. Assim, o número total de colaboradores do SEF em 31/12/2011 era de 1338 (em 2010 era de 1364, o que representa um decréscimo de 1,91%), com uma repartição por género feminino de 583 (604 em 2010) e masculino de 755 (760 em 2010) trabalhadores.

A distribuição por carreira é claramente marcada com a predominância da carreira do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização”, com 703 elementos (697 em 2010). Desagregando por género verifica-se que o feminino é em menor número, 135 (134 em 2010), do que o masculino que totaliza 568 colaboradores (563 em 2010), correspondendo a cerca de 53% dos efectivos totais (Figura 1).

A carreira com a segunda maior representatividade é a de “Assistente Técnico”, com 377 elementos repartida por género da seguinte forma: feminino 308 (315 em 2010), e masculino 69 (72 em 2010), representando cerca de 28,18% do efectivo. A terceira carreira com maior representatividade é a de “Pessoal Dirigente ou Chefia” com cerca de 7,25% do efectivo, facto que poderá encontrar justificação na dispersão geográfica (serviços descentralizados), bem como na redução do efectivo. Analisando esta carreira por género constata-se que o masculino é tendencialmente mais numeroso, 54 colaboradores masculinos *versus* 43 colaboradores femininos.

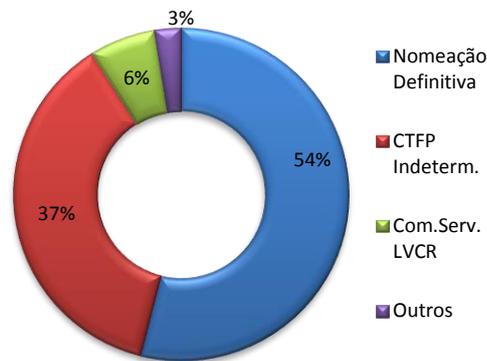
A presente estrutura do efectivo é semelhante à de 2010, sendo de salientar, ainda assim, o aumento do peso relativo da Carreira Especial de Investigação e Fiscalização (+2% em relação ao ano anterior), embora resulte, sobretudo, do decréscimo do efectivo.

Figura 1 – Colaboradores por Carreira



Por tipo de vínculo jurídic de emprego, o mais relevante é o de “Nomeação Definitiva” com cerca de 54% dos efectivos, num total de 722 colaboradores (718 no ano transacto). Com cerca de 37% evidencia-se o regime de “Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado (CTFP)”, num total de 497 colaboradores (515 em 2010).

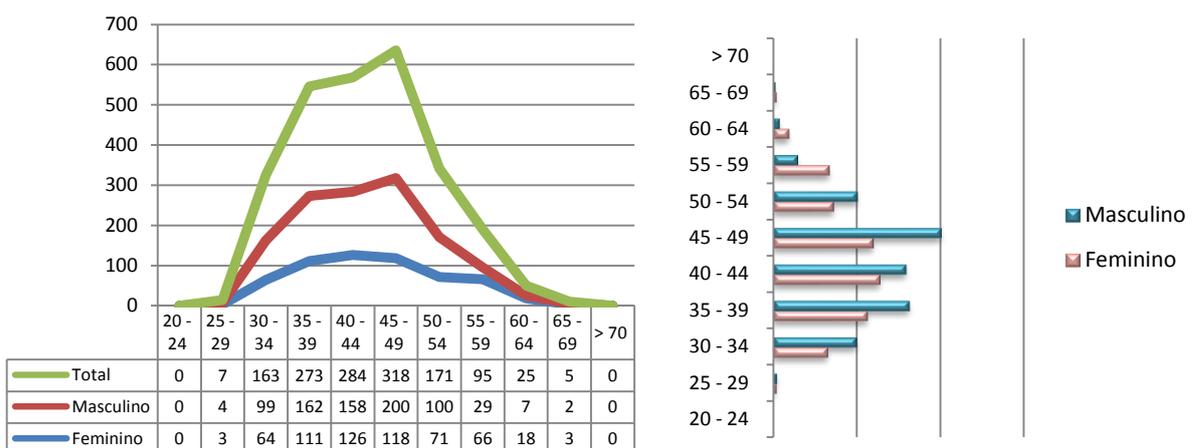
Figura 2 – Vínculo jurídic dos colaboradores



Estrutura etária

Cerca de 75% dos colaboradores do SEF (1003) têm até 49 anos de idade. A média de idades é de 44,21 anos, sendo que metade dos funcionários tem até 44,24 anos (mediana). De notar, neste contexto, a tendência de envelhecimento que se tem verificado nos últimos anos, em razão da não renovação de efectivos.

Figura 3 – Estrutura Etária



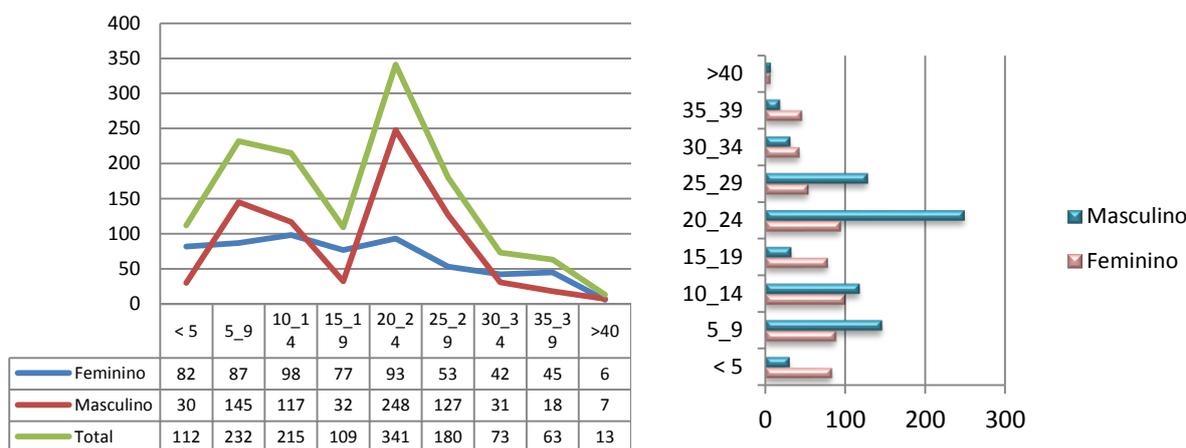
No que respeita à dispersão das idades face à média, o desvio padrão é de 7,69 anos. Considerando a amplitude interquartis de cerca de doze anos, metade dos colaboradores tem idade entre os 37,71 anos (Quartil 1) e os 49,40 (Quartil 3).

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

Em consonância com a estrutura etária do efectivo do SEF, 78% dos trabalhadores tem uma antiguidade de menos de 25 anos como funcionários ou agentes públicos (1049).

Figura 4 – Antiguidade da Função Pública



A média de antiguidade dos colaboradores é de 18,33 anos, sendo que metade dos trabalhadores tem até 19,62 anos de trabalho. A dispersão face à média é de 14,32 anos (desvio padrão), sendo a amplitude interquartil de cerca de 16 anos. Assim, metade dos colaboradores tem entre 7,6 (Quartil 1) e 23,24 anos (Quartil 3) de antiguidade.

Estrutura habilitacional

Pela observação da figura 5 conclui-se que 469 colaboradores do SEF possuem habilitação superior, (35,05% do universo), o que significa um ligeiro acréscimo face à ponderação no ano anterior (34,09%). Da observação dos dados recolhidos verificou-se que 743 colaboradores são detentores de habilitação a nível do ensino secundário o que corresponde a 55,53%, representando, neste caso, um ligeiro

decréscimo face a 2010, que era de 55,79%. Para último, no que concerne à “Escolaridade Obrigatória”⁴, foram registados apenas 90 colaboradores, que possuem entre seis a nove anos de escolaridade obrigatória.

Figura 5 – Nível Habilitacional e Género

Nível Habilitacional	Feminino	Masculino	Total
Mestrado	5	5	10
Licenciatura	216	222	438
Bacharelato	9	12	21
Doze anos de escolaridade	188	334	522
Onze anos de escolaridade	75	146	221
Nove anos de escolaridade	40	15	55
Seis anos de escolaridade	25	10	35
Quatro anos de escolaridade	24	9	33
Outro	1	2	3
TOTAL	583	755	1338

Admissões

Registaram-se no ano de 2011, trinta e três novas admissões no SEF, o que comparado o número total de admissões do ano anterior, representou mais vinte e cinco efectivos. (figura 6). Saliente-se que vinte das 33 novas admissões (60%) são referentes a Procedimentos Concursais. De referir que as entradas relativas ao grupo profissional do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização”, num total de 2 admissões, são referentes a situações resultantes de cessação de comissões de serviço (chefias e dirigentes) ou regresso de colaboradores em colocações extraordinárias noutros organismos.

⁴ 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.

Figura 6 – Admissões: Grupo Profissional e Género

Grupo Profissional	Feminino	Masculino	Total
Pessoal Dirigente e Chefia	1	2	3
Técnico Superior	5	3	8
Assistente Técnico	17	3	20
Assistente Operacional	1	0	1
Pessoal de Informática	0	1	1
Corp. Esp. de Inv. e Fiscalização	1	1	2
Total	25	10	35

Saídas definitivas

As saídas de efectivos em 2011 totalizaram 36 colaboradores (figura 7). Desagregando a análise por “Motivo” e número de “Saídas”, o mais relevante foi “outros motivos”, a qual justificou 20 saídas com maior incidência na carreira de “Assistente Técnico (LVCR)” (por género: feminino 9; masculino 2). Em segundo lugar surge a situação de “Reforma/Aposentação” que totalizou 14 saídas definitivas, onde também se destaca a carreira de “Assistente Técnico (LVCR)”.

A expressão das saídas da carreira de assistente técnico (em consonância com a tendência verificada noutras componentes do balanço) decorre essencialmente pela aposentação (7) e outros motivos (11) relacionados, na maior parte dos casos, com a procura de diferentes condições de trabalho (como por exemplo o acesso à carreira técnica superior em outros organismos por via de concursos, quando reúnem as qualificações necessárias).

Figura 7 – Saídas: Grupo Profissional e Género

Grupo Profissional	Motivo	Feminino	Masculino	Saídas
Dirigentes Técnico Superior (LVCR) Assistente Técnico (LVCR) Assistente Operacional (LVCR) Outro Pessoal de Segurança	Reforma/Aposentação	4	0	4
	Fim Mobilidade Interna	2	0	2
	Reforma/Aposentação	1	1	2
	Outros	7	1	8
	Reforma/Aposentação	5	2	7
	Outros	9	2	11
	Reforma/Aposentação	1	0	1
	Outros	0	1	1
	TOTAL	29	7	36

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”⁵.

O número de ausências de trabalho no SEF durante o ano de 2011 totalizou 24 893 dias⁶, o que traduz num acentuado acréscimo face ao ano transacto (10 545 dias). Por género, a incidência é maior no sexo feminino, com 16 886 dias de ausência (67,8%), face a 8 007 dias de ausência dos colaboradores masculinos (32,2%). Assim, em média, as colaboradoras femininas faltaram cerca de 29 dias, ao passo que os colaboradores masculinos ausentaram-se do trabalho cerca de 10,6 dias em 2011. Em termos globais, cada colaborador faltou em média 18,6 dias.

⁵ 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

⁶ Perante a ausência de um sistema de informação / aplicacional que permita a coerência e qualidade da informação (os dados da aplicação BSmart não se revelaram fiáveis), os valores apresentados resultam de um processo de agregação de dados extraídos directamente do SRH.

O absentismo no SEF reflecte a estrutura de efectivos, sendo por isso mais expressiva na carreira “Corpo Especial de Investigaço e Fiscalizaço” (10 786,5 dias; 43,3%), secundada pela de “Assistente Técnico” (9 293 dias; 37,3%).

A justificaço para ausências dos colaboradores do SEF que assume maior relevo respeita a motivos de “Doença” (15 190 dias; 61% do total), sendo mais expressiva na carreira “Assistente Técnico” (6 639 dias) com uma assimetria assinalável na distribuço por género (feminino: 6 180 dias, 41%; masculino: 461 dias, 3%). Ainda nos motivos de “Doença”, evidencia-se a carreira “Corpo Especial de Investigaço e Fiscalizaço” com um total de 4 717 dias (31,4%) com uma repartiço por género igualmente assimétrica (masculino: 2764 dias, 18,4 %; feminino 1 953 dias, 13%).

A “Protecço na Parentalidade” assumiu-se como o segundo motivo mais representativo (4 456 dias; 17,9% do total), com maior expressividade na carreira “Corpo Especial de Investigaço e Fiscalizaço” (3 115 dias; 69%), tendo maior peso o género masculino (1 712 dias; 38%) que o feminino (1 403 dias; 31,3%).

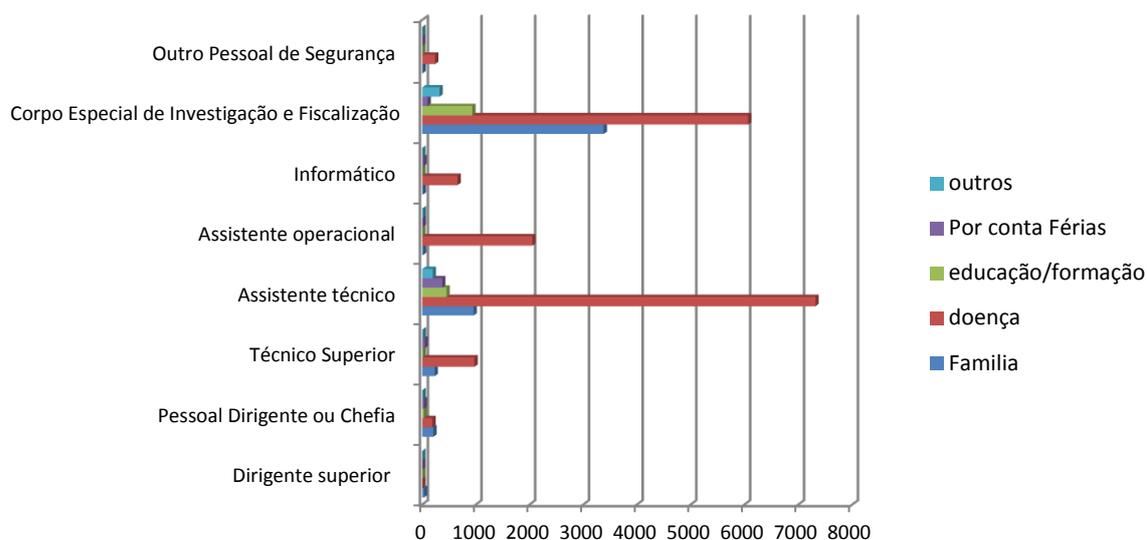
Os valores relativos ao absentismo por “Assistências a familiares” e por “Trabalhador estudante” têm, também, maior expresso na carreira do “Corpo Especial de Investigaço e Fiscalizaço”. No primeiro caso, o género masculino faltou 409 dias, ao passo que o género feminino faltou 516 dias. No segundo, invertem-se as posiço, com maior peso para o género masculino que faltou 800 dias, por comparaço com os 121 dias registados no género feminino.

Figura 8 – Ausências: Motivos⁷ e Repartiço por Género

Motivo	Feminino	Masculino	Total
Família	2667	2177	4844
Doença	12947	4547	17494
Educaço e Formaço	554,5	870	1424,5
Por conta do período de fêrias	426	154,5	580,5
Outros	291,5	258,5	550
Total	16886	8007	24893

⁷ Motivos: Família (Casamento; Protecço na Parentalidade; Falecimento de Familiar); Doença (Doença; Acidente ou Doença Profissional; Assistências a Familiares); Educaço e Formaço (Trabalhador Estudante; Formaço); Outros (Com Perda De Vencimento; Pena disciplinar; Injustificadas; Greve; Outros).

Figura 9 – Ausências por Carreira



Formação

Por constrangimentos de ordem financeira, a execução do Plano de Formação do SEF para 2011 foi objecto de reorientação. Privilegiando as áreas temáticas definidas (Técnico-operacional, Informática Comportamental, Organizacional e Administração, Gestão Pública, Formação de Formadores), procurou-se dar resposta às necessidades mais prementes, bem como incentivar a auto-formação. Os principais indicadores de formação evidenciam um esforço em suprir as limitações orçamentais:

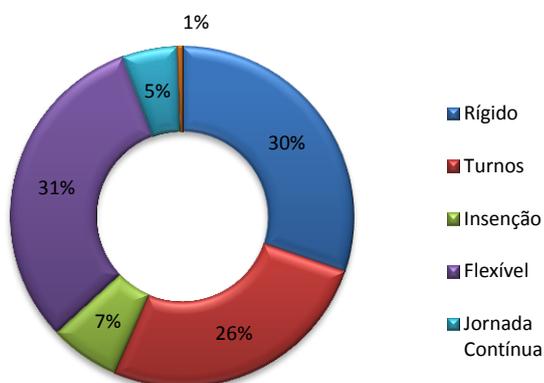
- "N.º total de horas de formação", que no ano de 2011 foi equivalente a 20 267;
- "N.º total de acções de formação", totalizando 131 acções;
- "Rácio horas formação / colaborador": 15,14 horas;
- "Rácio Horas de Formação / Formando": 19,70 horas;
- "Rácio Formando / Colaborador": 0,77.

Horários

O regime de horário mais representativo no SEF é o da categoria "Flexível". Esta variável totalizando 418 colaboradores, destacando-se face às restantes tipologias de horários (31,2% do universo dos recursos humanos do Serviço). De salientar que, 86% dos colabores que beneficiam deste regime pertencem à carreira do "Corpo Especial de Investigação e Fiscalização

Por outro lado, o horário “Rígido” é cumprido por 405 colaboradores, representando cerca de 30,2% do total. No que respeita ao “Horário por Turnos”, estão abrangidos por este regime 351 colaboradores o que corresponde a 26,2% do total de colaboradores.

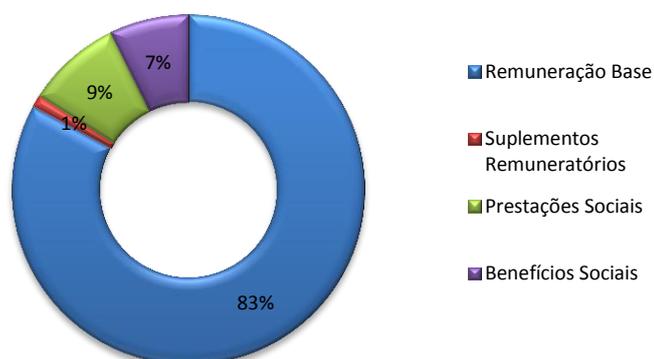
Figura 12 – Distribuição por Horário



Encargos com pessoal

Os encargos com o pessoal totalizaram 31 258 779,14 euros (representando um decréscimo de cerca de -8,09% face ao ano anterior). Deste montante, cerca de 84,04% foram referentes ao pagamento de remunerações, num valor total de 26 269 057,46 euros.

Figura 13 – Encargos com Pessoal



Indicadores sociais

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

Figura 14 – Indicadores Sociais do SEF

RÁCIOS	FÓRMULA	2010	2011	Varição
Efectivo Total	Σ Colaboradores	1364	1338	-1,91%
Varição Efectivo (anual)	Σ Colaboradores _N / Σ Colaboradores _{N-1} - 1	-4,95%	-1,91%	-
Taxa de Feminização	Σ Mulheres / Σ Efectivos * 100	44,28%	43,57%	-1,60%
Taxa de Masculinização	Σ Homens / Σ Efectivos * 100	55,72%	56,43%	1,27%
Taxa de Feminização (CIF)	Σ Mulheres (CIF) / Σ Efectivos (CIF) * 100	19,23%	19,20%	-0,13%
Taxa de Masculinização (CIF)	Σ Homens (CIF) / Σ Efectivos (CIF) * 100	80,77%	80,80%	0,03%
Índice de Tecnicidade (com dirigentes)	$(\Sigma$ Dirigentes + Σ Direcção e Chefias + Σ Técnicos Superiores) / Σ Efectivos * 100	12,76%	12,11%	-5,11%
Índice de Tecnicidade (sentido estrito)	Σ Técnicos Superiores / Σ Efectivos * 100	4,84%	4,56%	-5,80%
Índice de Especificidade (sentido lato)	$(\Sigma$ Dirigentes + Σ Direcção e Chefias + Σ CIF + Σ CVS + Σ Seg.) / Σ Efectivos * 100	60,63%	61,58%	1,57%
Índice de Especificidade (sentido estrito)	Σ CIF / Σ Efectivos * 100	51,10%	52,54%	2,82%
Nível Médio Etário	Σ Idades / Σ Efectivos	43,57	44,20	1,45%
Nível Médio de Antiguidade na Administração Pública	Σ Antiguidades / Σ Efectivos	16,14	18,33	13,57%
Taxa de Formação Superior	$(\Sigma$ Mestrado + Σ Licenciatura + Σ Bacharelato) / Σ Efectivos * 100	34,02%	35,05%	3,03%
Taxa de Escolaridade <= 6 anos	Σ <= 6 anos escolaridade / Σ Efectivos * 100	5,72%	5,08%	-11,15%
Taxa de Escolaridade = 9 anos	Σ 9 anos escolaridade / Σ Efectivos * 100	4,40%	4,11%	-6,58%
Taxa de Escolaridade = 11 anos	Σ 11 anos escolaridade / Σ Efectivos * 99	17,45%	16,52%	-5,35%
Taxa de Escolaridade = 12 anos	Σ 12 anos escolaridade / Σ Efectivos * 100	38,27%	39,01%	1,94%
Índice de Admissão	Σ Admissões / Σ Efectivos * 100	1,39%	2,62%	88,19%
Índice de Saídas	Σ Saídas / Σ Efectivos * 100	3,89%	2,69%	-30,85%
Taxa de Absentismo ⁸	Σ Ausências / (Σ Efectivos * Dias de Trabalho) * 100	3,44%	8,27%	140,37%
Ausências	Σ Ausências	10 545	24 893	136,06%
Dias de Trabalho Efectivo	Σ Efectivo * Dias de Trabalho - Σ Ausências	296 355	276 157	-6,82%
Encargos Pessoal	Σ Custos de Pessoal	34 011 778,20	31 258 779,14	-8,09%
Encargos por colaborador	Encargos Pessoal / Σ Efectivo	24 935,32	23 362,32	-6,31%

⁸ Foram considerados 225 dias de trabalho, assumindo 250 dias úteis deduzidos de 25 dias de férias.

Conclusões

No ano de 2011, 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 Balço.

No que respeita ao decréscimo do número de colaboradores, importa quantificar que, no final do ano de 2011, o efectivo do SEF era constituído por 1 338 colaboradores (1 364 no ano anterior), o que representa um decréscimo de cerca de 1,91% face a 2010 (desde 2008, o SEF teve uma perda líquida de 140 colaboradores). Por género, a repartição é próxima da paridade, com 43,57% de colaboradores do sexo feminino e 56,43% do masculino.

O efectivo do SEF é caracterizado por um equilíbrio da distribuição de colaboradores por género e por um quadro que tem vindo a envelhecer, com uma média de idades de 44,20 anos (mediana de 44,24). De referir que 75% dos colaboradores do SEF têm uma idade até aos 49,40 anos, concentrando-se metade dos efectivos entre esta idade e os 37,71 anos.

O nível experiência (medido pela antiguidade) atinge um valor médio de 18,33 anos (mediana de 19,62), em que metade do efectivo do SEF tem uma antiguidade entre os 7,65 e os 23,25 anos.

Quanto ao corpo especial de investigação e fiscalização, este representa cerca de 52,54% do efectivo global, com 703 elementos. No entanto, a repartição por género é bastante desnivelada, sendo constituída por cerca de 19,2% por colaboradores do sexo feminino e os restantes 80,8% do sexo masculino.

O nível técnico do SEF é de 12,11%, existindo um nível de especificidade (corpos especiais) de 61,58%, revelador da dotação e adequação de colaboradores à prossecução da missão e objectivos do Serviço.

O nível de habilitações dos colaboradores é relativamente elevado, porquanto cerca de 35,05% dos efectivos têm formação de nível superior e cerca de 55,53% 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 (1 334 dias).

No que respeita à redução do quadro de efectivos do SEF, evidencia-se um número insuficiente de novas admissões (25 colaboradores), tendo presente o número de saídas definitivas (36).

Quanto ao absentismo, a taxa de ausências foi de 8,27% (contra 3,44% em 2010), revelando cerca de 18,6 faltas por pessoa/ano. Perante a tendência de redução do número de colaboradores verificada nos últimos anos, estes dados assumem, assim, uma importância acrescida no que concerne à manutenção dos níveis de serviço.

No que concerne à formação, da avaliação da execução do Plano de Formação para 2011, constata-se que este abrangeu a maioria do efectivo do SEF (818 formandos; 61,1%), salientando-se as 20 267 horas de acções de formação, de um total de 131 acções de formação.

Os regimes de horário de trabalho mais relevantes no SEF são o flexível (31,24% do efectivo), rígido (30,27% dos colaboradores) e por turnos (26,23% 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 31 258 779,14 euros, 84,04% dos quais foram destinados às remunerações dos colaboradores. A restante despesa cobriu encargos com prestações e benefícios sociais. De evidenciar a redução dos encargos com pessoal, em -8,09% face a 2010.

Perante a continuidade do cenário de restrições financeiras que se apresenta para 2012, 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. Com este propósito de melhor adequação dos recursos humanos, o Plano de Formação para 2012 incidirá, especialmente, nas seguintes vertentes:

- Aposta nas matérias formativas relacionadas com o Acervo Schengen, gestão pública e organizacional;
- Acções de Formação dirigidas à CIF, designadamente na área da investigação criminal;
- Continuação do Projecto Técnico-Policial para os Serviços congéneres da CPLP.

Por outro lado, a admissão de novos colaboradores revela-se crucial com o acréscimo da exigência do Serviço, nomeadamente no que refere à assunção das competências em termos de emissão de Passaportes, aumentos dos fluxos de pessoas nas fronteiras e prevenção e combate à imigração ilegal e tráfico de seres humanos.

