

SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS

BALANÇO SOCIAL

2012



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

Chefe do Núcleo de Planeamento: Pedro Dias

Apoio Técnico:

Joaquim Estrela (GEPF)

Alexandra Ramos Bento (GEPF)

Rui Machado (GEPF)

Ana Paula Gouveia (GRH)

Teresa Arteiro (DCI)

Apoio Administrativo

Carla Francisco (GEPF)

O GEPF 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.....	5
Recursos humanos: efectivo, género, carreiras e vínculos.....	6
Estrutura etária	7
Antiguidade na função pública	8
Estrutura habilitacional.....	8
Admissões	9
Saídas definitivas.....	9
Absentismo	11
Formação	13
Horários.....	13
Encargos com pessoal	14
Indicadores sociais	15
Conclusões	16

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 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.

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 o organismo do Ministério da Administração Interna (MAI) que 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.

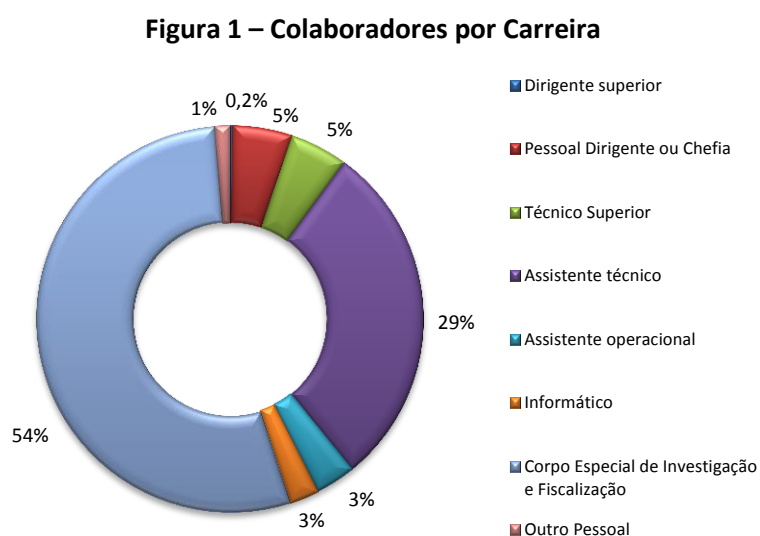
Em Novembro de 2012, a estrutura orgânica do SEF foi objecto de alteração através do Decreto-Lei n.º 240/2012, de 6 de Novembro, mantendo a estruturação hierarquizada vertical, é dotado com os seguintes órgãos e serviços: Directoria Geral; Conselho Administrativo; Serviços Centrais; Serviços Descentralizados.

Recursos humanos: efetivo, gnero, carreiras e vnculos

O ano de 2012 confirmou a tendncia de reduo do efetivo que tem vindo a ser verificada nos ltimos anos, totalizando 1333 colaboradores em 31/12/2012 (-0,37% face ao ano transato), com uma repartio por gnero feminino de 593 (583 em 2011) e masculino de 740 (755 em 2011).

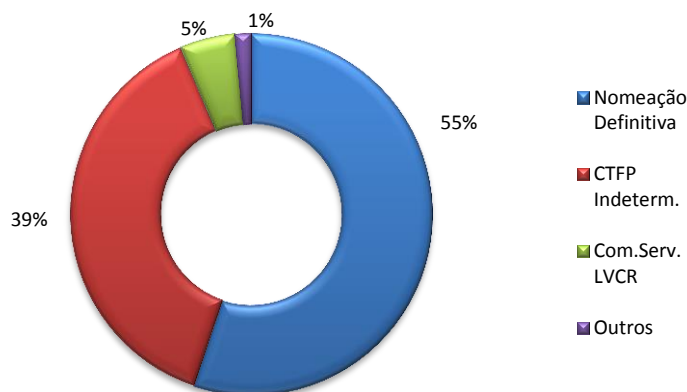
A distribuio por carreira r marcada pela predominncia do “Corpo Especial de Investigao e Fiscalizao”, com 716 elementos (feminino: 143; masculino: 573), que corresponde a cerca de 54% dos colaboradores, secundada pela de “Assistente Tcnico”, com 388 elementos (feminino: 319; masculino: 69), representando cerca de 29% do total dos colaboradores (Figura 1).

A presente estrutura do efectivo resulta da implementao da nova Lei Orgnica, salientando-se a reduo do peso relativo do Pessoal Dirigente ou Chefia (-2% em relao ao ano anterior).



Por tipo de vínculo jurídico de emprego, o mais relevante é o de “Nomeação Definitiva” com cerca de 55% dos efectivos, num total de 732 colaboradores (722 no ano transacto). Com cerca de 38% evidencia-se o regime de “Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado (CTFP)”, num total de 513 colaboradores (497 em 2011).

Figura 2 – Vínculo jurídico dos colaboradores

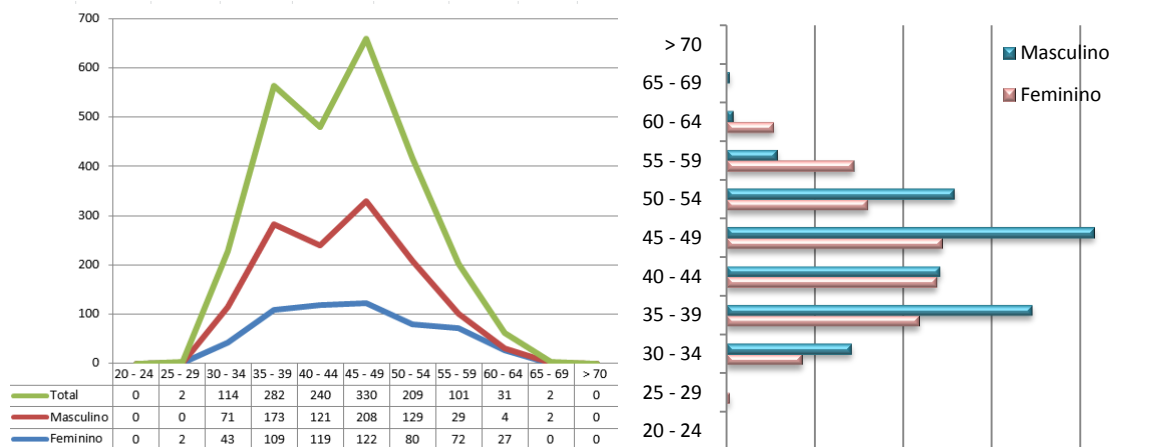


Estrutura etária

Cerca de 75% dos colaboradores do SEF (999) têm até 50 anos de idade. A média de idades é de 45,15 anos e metade dos funcionários tem até 45,32 anos (mediana), sendo a dispersão das idades face à média é de 7,57 anos (desvio padrão). Considerando a amplitude interquartis de cerca de doze anos, metade dos colaboradores tem idade entre os 38,73 anos (Quartil 1) e os 50,44 (Quartil 3).

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

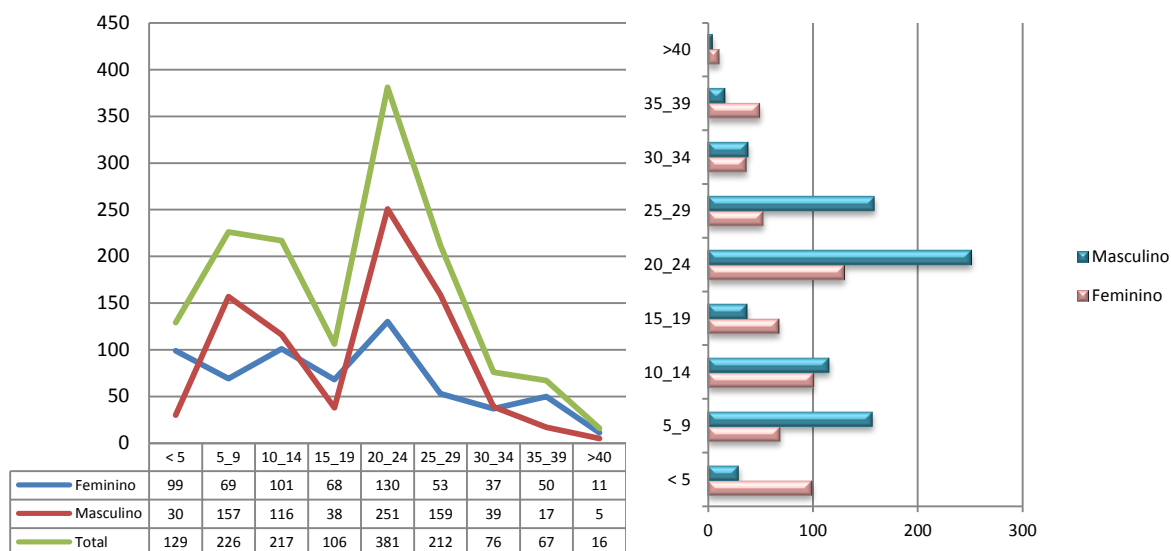
Figura 3 – Estrutura Etária



Antiguidade na função pública

Em consonância com a estrutura etária do efectivo do SEF, 79,4% dos trabalhadores tem uma antiguidade de menos de 30 anos como funcionários ou agentes públicos (1059).

Figura 4 – Antiguidade da Função Pública



A média de antiguidade dos colaboradores é de 18,16 anos, sendo que metade dos trabalhadores tem até 20,4 anos de trabalho. A dispersão face à média é de 9,57 anos (desvio padrão), sendo a amplitude interquartil de cerca de 16 anos. Assim, metade dos colaboradores tem entre 8,6 (Quartil 1) e 24,26 anos (Quartil 3) de antiguidade.

Estrutura habilitacional

O efetivo do SEF é dotado de um número assinalável de colaboradores com habilitação superior de ensino (476 colaboradores, representando 35,7% do universo. Ao nível do ensino secundário, são 743 os colaboradores detentores desta habilitação (55,73%). Por último, no que concerne à “Escolaridade Obrigatória”¹, foram registados 85 colaboradores, que possuem entre seis a nove anos de escolaridade obrigatória.

¹ 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 5 – Nível Habilitacional e Género

Nível Habilitacional	Feminino	Masculino	Total
Mestrado	7	9	16
Licenciatura	212	227	439
Bacharelato	12	10	21
Doze anos de escolaridade	198	326	524
Onze anos de escolaridade	78	141	219
Nove anos de escolaridade	42	11	53
Seis anos de escolaridade	23	9	32
Quatro anos de escolaridade	19	7	26
Outro	2	0	2
TOTAL	593	740	1333

Admissões

O SEF registou 54 novas admissões em 2012 (figura 6), salientando-se a utilização da figura de mobilidade. No que refere às entradas do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” (3) estas resultam da cessação de comissões de serviço (chefias e dirigentes) ou regresso de colaboradores em colocações extraordinárias noutros organismos. Refira-se ainda que a carreira de “Assistente Técnico” representou perto de 2/3 do total das admissões (61,1%).

Figura 6 – Admissões: Grupo Profissional e Género

Grupo Profissional	Feminino	Masculino	Total
Corp. Esp. de Inv. e Fiscalização	0	3	3
Técnico Superior	2	3	5
Assistente Técnico	28	5	33
Assistente Operacional	2	1	3
Pessoal de Informática	3	4	7
Outro Pessoal	2	1	3
Total	37	17	54

Saídas definitivas

As saídas definitivas de efectivos em 2012 totalizaram 42 colaboradores (figura 7). Desagregando a análise por “Motivo” e número de “Saídas”, o mais relevante foi “Reforma e Aposentação”, que justificaram 18 saídas, com maior incidência na carreira de “Assistente Técnico” (por género: feminino 6; masculino 4).

Figura 7 – Saídas: Grupo Profissional e Género

Grupo Profissional	Motivo	Feminino	Masculino	Saídas
Dirigentes	Fim de Requisição	0	4	4
Corp. Esp. de Inv. e Fiscalização	Reforma/Aposentação	1	1	2
Técnico Superior (LVCR)	Falecimento	0	2	2
Informático	Denúncia Inic. Trabalhador	1	1	2
Assistente Técnico (LVCR)	Outros	1	1	2
Assistente Operacional (LVCR)	Reforma/Aposentação	2	1	3
Outro Pessoal	Reforma/Aposentação	6	4	10
	Denúncia Inic. Trabalhador	1	1	2
	Outros	4	0	4
	Reforma/Aposentação	2	0	2
	Limite de Idade	1	0	1
	Falecimento	0	1	1
	Reforma/Aposentação	0	1	1
	Outros	3	3	6
	TOTAL	22	20	42

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”².

O número de ausências de trabalho no SEF durante o ano de 2012 totalizou 24 765 dias³, o que traduz um decréscimo face ao ano transacto (24 893 dias). Por género, a incidência é maior no sexo feminino, com 16 310 dias de ausência (65,86%), face a 8 455 dias de ausência dos colaboradores masculinos (34,14%). Assim, em média, as colaboradoras femininas faltaram cerca de 27,5 dias, ao passo que os colaboradores masculinos ausentaram-se do trabalho cerca de 11,43 dias em 2012. Em termos globais, cada colaborador faltou em média 18,58 dias.

O absentismo no SEF reflecte a estrutura de efectivos, sendo por isso mais expressiva na carreira “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” (11 769,5 dias; 47,5%), secundada pela de “Assistente Técnico” (9 043 dias; 36,5%).

A justificação para ausência dos colaboradores do SEF que assume maior relevo respeita a motivos de “Doença” (14 200,5 dias; 57,3% do total), sendo mais expressiva na carreira “Assistente Técnico” (5 914 dias) com uma assimetria assinalável na distribuição por género (feminino: 5 422 dias; masculino: 492 dias). Ainda nos motivos de “Doença”, evidencia-se a carreira “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” com um total de 5 297 dias, com uma repartição por género menos assimétrica (masculino: 2930 dias; feminino 2 367 dias).

A “Protecção na Parentalidade” assumiu-se como o segundo motivo mais representativo (5 281 dias; 21,3% do total), com maior expressividade na carreira “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” (3 540 dias; 67%), tendo maior peso o género feminino (1 920 dias) que o masculino (1 620 dias).

Os valores relativos ao absentismo por “Assistência a familiares” e por “Trabalhador estudante” têm, também, maior expressão na carreira do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização”. No primeiro caso, o género masculino faltou 402 dias, ao passo que o género feminino faltou 546 dias. No segundo,

² 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

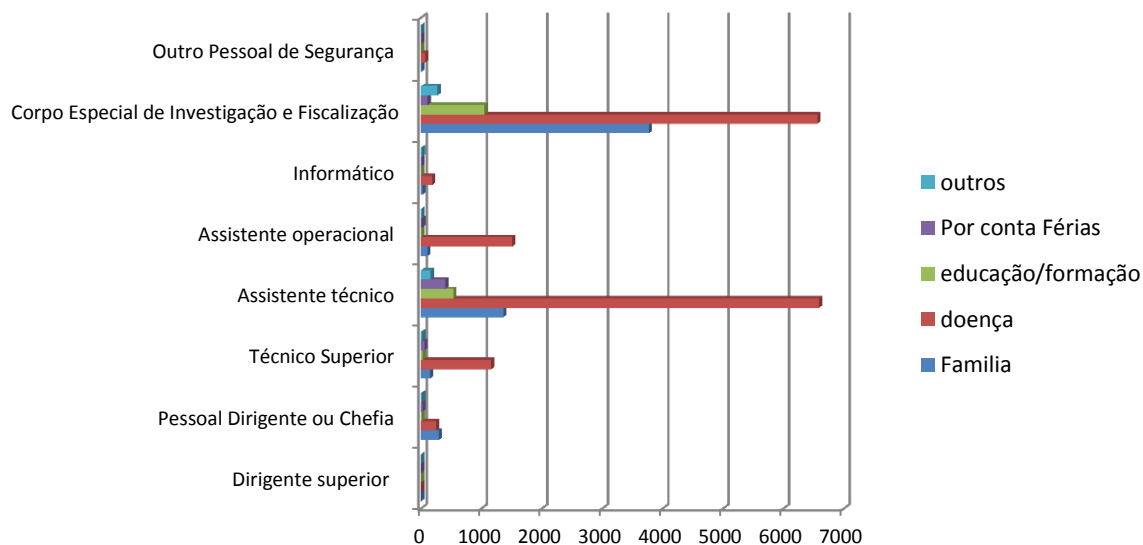
³ Pelo segundo ano consecutivo, perante a ausência de um sistema de informação / aplicacional que permita a coerência e qualidade da informação (os dados da aplicação *BSmart* não se revelaram fiáveis), os valores apresentados resultam de um processo de agregação de dados do SRH.

invertem-se as posições, com maior peso para o género masculino que faltou 869 dias, por comparação com os 129 dias registados no género feminino.

Figura 8 – Ausências: Motivos⁴ e Repartição por Género

Motivo	Feminino	Masculino	Total
Família	3560	2146	5706
Doença	11460	4860,5	16320,5
Educação e Formação	615	1018,5	1633,5
Por conta do período de férias	463	150	613
Outros	280	212	492
Total	16378	8387	24765

Figura 9 – Ausências por Carreira



⁴ Motivos: Família (Casamento; Protecção na Parentalidade; Falecimento de Familiar); Doença (Doença; Acidente ou Doença Profissional; Assistência a Familiares); Educação e Formação (Trabalhador Estudante; Formação); Outros (Com Perda De Vencimento; Pena disciplinar; Injustificadas; Greve; Outros).

Formação

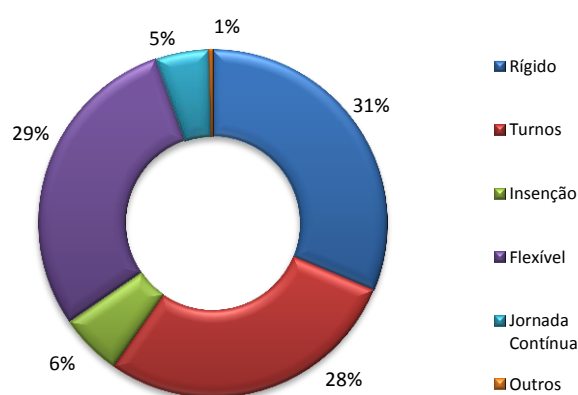
Por constrangimentos de ordem financeira, a execução do Plano de Formação do SEF para 2012 foi objecto de reorientação. Privilegiando as áreas temáticas definidas (Técnico-operacional e Qualidade/Organização/Administração/Recursos Humanos), procurou-se dar resposta às necessidades mais prementes, bem 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 2012 foi equivalente a 23 702;
- "N.º total de acções de formação", totalizando 185 acções;
- "Rácio horas formação / colaborador": 17,8 horas;
- "Rácio Horas de Formação / Formando": 12,1 horas;
- "Rácio Formando / Colaborador": 1,5.

Horários

O regime de horário mais representativo no SEF é o da categoria "Rígido". Esta variável totalizando 416 colaboradores, destacando-se face às restantes tipologias de horários (31% do universo dos recursos humanos do Serviço). De salientar que, 79% dos colaboradores que beneficiam deste regime pertencem à categoria de "Assistente Técnico". Por outro lado, o horário "Flexível" é cumprido por 389 colaboradores, representando cerca de 29,2% do total. No que respeita ao "Horário por Turnos", estão abrangidos por este regime 377 colaboradores o que corresponde a 28,3% do total de colaboradores.

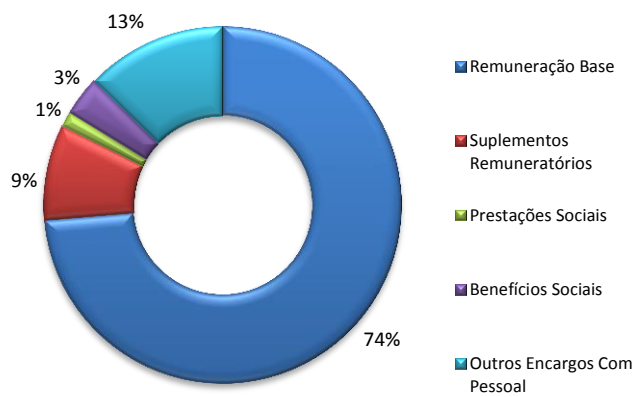
Figura 10 – Distribuição por Horário



Encargos com pessoal

Os encargos com o pessoal totalizaram 35 379 770,86 euros (representando um acréscimo de cerca de 13,2% face ao ano anterior). Deste montante, cerca de 74% foram referentes ao pagamento de remunerações, num valor total de 26 058 942,7 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	2011	2012	Varição
Efectivo Total	Σ Colaboradores	1338	1333	-0,37%
Varição Efectivo (anual)	Σ Colaboradores _N / Σ Colaboradores _{N-1} - 1	-1,91%	-0,37%	-
Taxa de Feminização	Σ Mulheres / Σ Efectivos * 100	43,57%	44,49%	2,1%
Taxa de Masculinização	Σ Homens / Σ Efectivos * 100	56,43%	55,51%	-1,6%
Taxa de Feminização (CIF)	Σ Mulheres (CIF) / Σ Efectivos (CIF) * 100	19,20%	19,97%	4%
Taxa de Masculinização (CIF)	Σ Homens (CIF) / Σ Efectivos (CIF) * 100	80,80%	80,03%	-0,9%
Índice de Tecnicidade (com dirigentes)	$(\Sigma$ Dirigentes + Σ Direcção e Chefias + Σ Técnicos Superiores) / Σ Efectivos * 100	12,11%	10,05%	-16,9%
Índice de Tecnicidade (sentido estrito)	Σ Técnicos Superiores / Σ Efectivos * 100	4,56%	4,88%	6,9%
Índice de Especificidade (sentido lato)	$(\Sigma$ Dirigentes + Σ Direcção e Chefias + Σ CIF + Σ CVS + Σ Seg.) / Σ Efectivos * 100	61,58%	60,17%	-2,3%
Índice de Especificidade (sentido estrito)	Σ CIF / Σ Efectivos * 100	52,54%	53,71%	2,2%
Nível Médio Etário	Σ Idades / Σ Efectivos	44,20	45,15	2,2%
Nível Médio de Antiguidade na Administração Pública	Σ Antiguidades / Σ Efectivos	18,33	18,16	-0,9%
Taxa de Formação Superior	$(\Sigma$ Mestrado + Σ Licenciatura + Σ Bacharelato) / Σ Efectivos * 100	35,05%	35,78%	2,1%
Taxa de Escolaridade <= 6 anos	Σ <= 6 anos escolaridade / Σ Efectivos * 100	5,08%	4,35%	-14,4%
Taxa de Escolaridade = 9 anos	Σ 9 anos escolaridade / Σ Efectivos * 100	4,11%	3,98%	-3,3%
Taxa de Escolaridade = 11 anos	Σ 11 anos escolaridade / Σ Efectivos * 99	16,52%	16,43%	-0,6%
Taxa de Escolaridade = 12 anos	Σ 12 anos escolaridade / Σ Efectivos * 100	39,01%	39,31%	0,8%
Índice de Admissão	Σ Admissões / Σ Efectivos * 100	2,62%	4%	52,7%
Índice de Saídas	Σ Saídas / Σ Efectivos * 100	2,69%	3,2%	19%
Taxa de Absentismo ⁵	Σ Ausências / (Σ Efectivos * Dias de Trabalho) * 100	8,27%	8,29%	0,29%
Ausências	Σ Ausências	24 893	24 765	-0,51%
Dias de Trabalho Efectivo	Σ Efectivo * Dias de Trabalho - Σ Ausências	276 157	273 827	-1,65%
Encargos Pessoal	Σ Custos de Pessoal	31 258 779,14	35 379 770,86	13,2%
Encargos por colaborador	Encargos Pessoal / Σ Efectivo	23 362,32	26 541,46	13,6%

⁵ Foram considerados 224 dias de trabalho, assumindo 249 dias úteis deduzidos de 25 dias de férias.

Conclusões

No ano de 2012, 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 2012, o efectivo do SEF era constituído por 1 333 colaboradores (1 338 no ano anterior), o que representa um decréscimo de cerca de 0,37% face a 2011 (desde 2008, o SEF teve uma perda líquida de 145 colaboradores). Por género, a repartição é próxima da paridade, com 44,49% de colaboradores do sexo feminino e 55,51% 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 45,15 anos (mediana de 45,32). De referir que 75% dos colaboradores do SEF têm uma idade até aos 50 anos, concentrando-se metade dos efectivos entre esta idade e os 38,73 anos.

O nível experiência (medido pela antiguidade) atinge um valor médio de 18,16 anos (mediana de 20,42), em que metade do efectivo do SEF tem uma antiguidade entre os 8,6 e os 24,26 anos.

Quanto ao corpo especial de investigação e fiscalização, este representa cerca de 54% do efectivo global, com 716 elementos. No entanto, a repartição por género é bastante desnivelada, sendo constituída por cerca de 19,97% por colaboradores do sexo feminino e os restantes 80,03% do sexo masculino.

O nível técnico do SEF é de 10,05%, existindo um nível de especificidade (corpos especiais) de 60,17%, 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 35,78% dos efectivos têm formação de nível superior e cerca de 55,74% 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 (1 633,5 dias).

No que respeita à redução do quadro de efectivos do SEF, evidencia-se um número insuficiente de novas admissões (54 colaboradores), tendo presente o número de saídas definitivas (42), acrescendo, conjuntamente, as saídas temporárias (17).

Quanto ao absentismo, a taxa de ausências foi de 8,29% (contra 8,27% em 2011), revelando cerca de 18,5 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 2012, constata-se que este abrangeu a maioria do efectivo do SEF (1090 formandos; 81,8%), salientando-se as 23 702 horas de acções de formação, de um total de 185 acções de formação.

Os regimes de horário de trabalho mais relevantes no SEF são o rígido (31% do efectivo), flexível (29% dos colaboradores) e por turnos (28% 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 35 379 770,86 euros, 83% 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 2013, 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 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.