

2014

BALANÇO SOCIAL

Ficha Técnica

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

Coordenador do Gabinete: Maria José Ribeiro

Chefe do Núcleo de Planeamento: Pedro Dias

Apoio Técnico:

Rita Pinto Ferreira (GEPF)

Joaquim Estrela (GEPF)

Alexandra Ramos Bento (GEPF)

Rui Machado (GEPF)

Apoio Administrativo:

Rute Caetano (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.

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

Introdução	3
Recursos humanos: efetivo, género, carreiras e vínculos.....	4
Estrutura etária	5
Estrutura habilitacional	6
Admissões.....	7
Saídas definitivas.....	7
Absentismo.....	8
Conclusões.....	11

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 Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF)¹ 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.

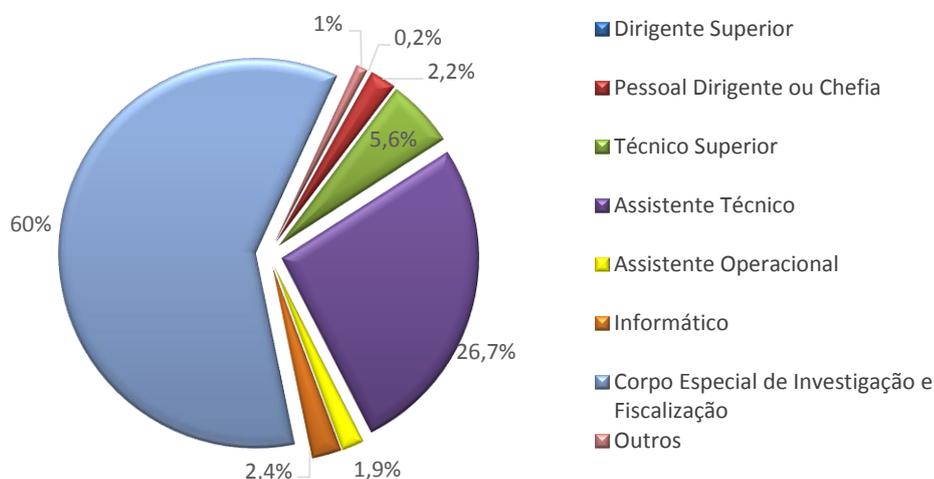
¹ A estrutura orgânica do SEF foi objecto de alteração através do Decreto-Lei n.º 240/2012, de 6 de Novembro

Recursos humanos: efetivo, gnero, carreiras e vnculos

O ano de 2014 confirmou a tendncia de reduo do efetivo que tem vindo a ser verificada nos ltimos anos, totalizando 1240 colaboradores em 31/12/2014 (menos 5% face ao ano transato), com uma repartio por gnero feminino de 510 (563 em 2013) e masculino de 730 (746 em 2013).

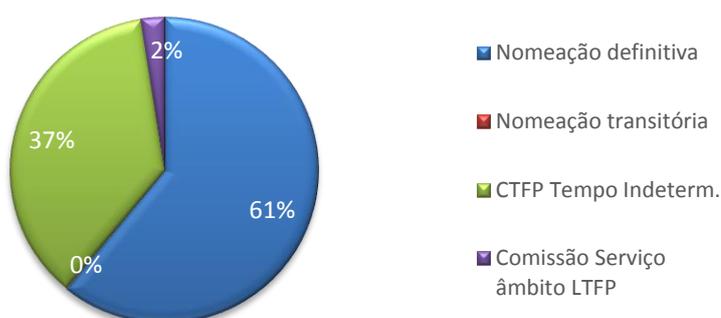
A distribuio por carreira marcada pela predominncia do “Corpo Especial de Investigao e Fiscalizao”, com 744 elementos (feminino: 147; masculino: 597), que corresponde a cerca de 60% dos colaboradores, secundada pela de “Assistente Tcnico”, com 331 elementos (feminino: 271; masculino: 60), representando 26,7% do total dos colaboradores (Figura 1).

Figura 1 – Colaboradores por Carreira



Por tipo de vnculo jurdico de emprego, o mais relevante é o de “Nomeação Definitiva” com cerca de 61% dos efetivos, num total de 755 colaboradores (766 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 454 colaboradores (561 em 2013).

Figura 2 – Vnculo jurdico dos colaboradores

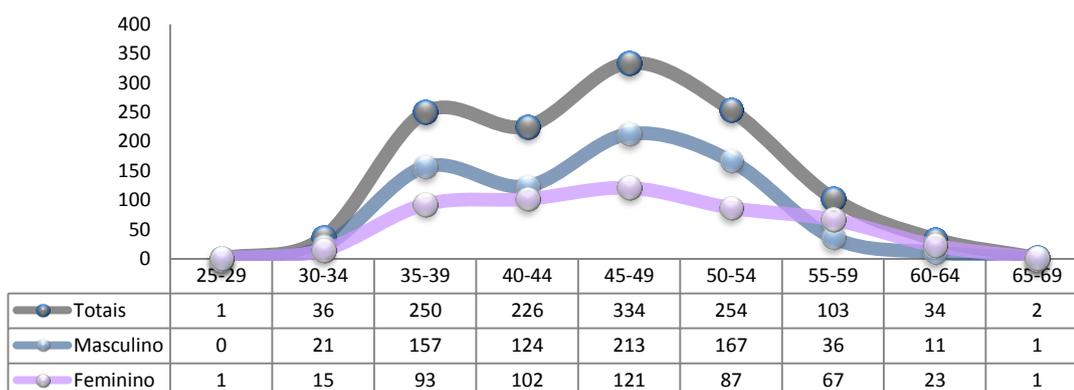


Estrutura etária

A média de idades dos colaboradores do SEF é de 46,4 anos, sendo que metade dos funcionários tem até 46,9 anos (mediana). A dispersão das idades face à média é de 7 anos (desvio padrão). Considerando a amplitude interquartil de cerca de 11,2 anos, metade dos colaboradores tem idade entre os 40,5 anos (Quartil 1) e os 51,7 (Quartil 3). Refira-se 310 colaboradores do SEF têm mais de 51,7 anos, sendo a idade máxima 67,1 anos.

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

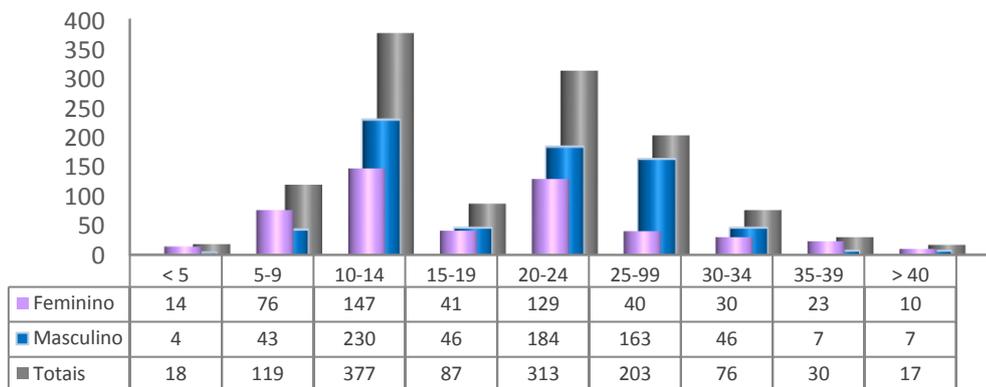


Antiguidade na função pública

Em consonância com a estrutura etária do efectivo do SEF, 26,8% dos trabalhadores tem uma antiguidade superior a 25 anos como funcionários ou agentes públicos, sendo que 124 colaboradores têm uma antiguidade acima dos 30 anos (10%).

A média de antiguidade dos colaboradores é de 19,6 anos, sendo que metade dos trabalhadores tem até 21,1 anos de trabalho. A dispersão face à média é de 8,8 anos (desvio padrão), sendo a amplitude interquartil de cerca de 14,6 anos. Assim, metade dos colaboradores tem entre 10,7 (Quartil 1) e 25,3 anos (Quartil 3) de antiguidade.

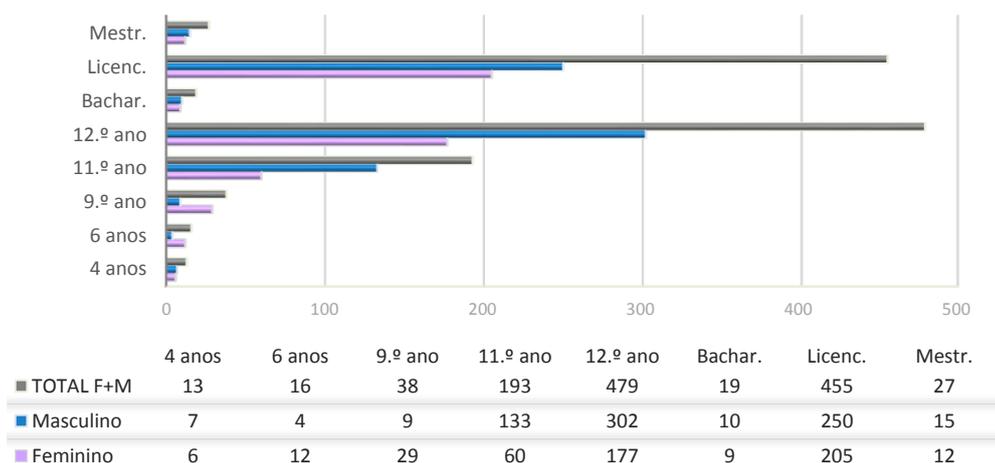
Figura 4 – Antiguidade da Função Pública



Estrutura habilitacional

O efetivo do SEF é dotado de um número assinalável de colaboradores com habilitação superior de ensino (501 colaboradores, representando 40,4% do universo). Ao nível do ensino secundário, são 672 os colaboradores detentores desta habilitação (54,2%). Por último, no que concerne à “Escolaridade Obrigatória”², foram registados 54 colaboradores, que possuem entre seis a nove anos de escolaridade obrigatória.

Figura 5 – Nível Habilitacional e Género



² 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 Balanço 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.

Admissões

O SEF registou 24 novas admissões em 2014 (figura 6), salientando-se a utilização da figura de mobilidade. As entradas do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” (6) resultam da cessação de comissões de serviço (chefias e dirigentes) ou do regresso de colaboradores em colocações extraordinárias noutros organismos. Refira-se ainda que a carreira de “Técnico Superior” representou cerca de 42% do total das admissões e regressos.

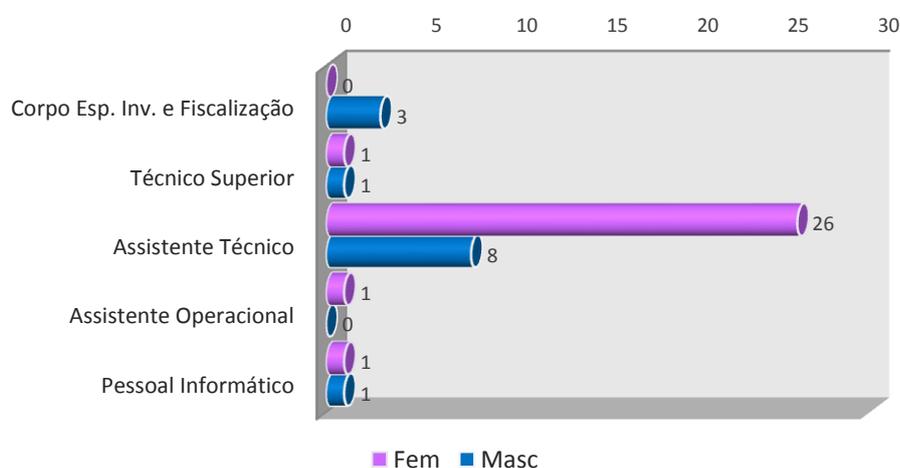
Figura 6 – Admissões: Grupo Profissional e Género



Saídas definitivas

As **saídas definitivas** de efectivos em 2014 totalizaram 42 colaboradores (figura 7). Desagregando a análise por “Motivo” e número de “Saídas”, foi o motivo “Reforma e Aposentação” que justificou 41 saídas, com maior incidência na carreira de “Assistente Técnico” (26 do género feminino).

Figura 7 – Saídas Definitivas: Grupo Profissional e Género



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”³.

O número de ausências de trabalho no SEF durante o ano de 2014 totalizou 11.556,5 dias, traduzindo desta forma um grande decréscimo face ao ano transacto (14.147 dias de ausências em 2013). Por género, a incidência é maior no sexo feminino, com 7.086 dias de ausência (61,3%), face a 4 470,5 dias de ausência dos colaboradores masculinos (38,7%). Assim, em média, as colaboradoras femininas faltaram cerca de 13,9 dias, ao passo que os colaboradores masculinos ausentaram-se do trabalho cerca de 6,1 dias em 2014. Em termos globais, cada colaborador faltou em média 9,3 dias.

O absentismo no SEF reflete a estrutura de efectivos, sendo por isso mais expressiva na carreira “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” (6.989,5 dias; 60,5%), secundada pela de “Assistente Técnico” (3 538 dias; 30,6%).

A justificação para ausência dos colaboradores do SEF que assume maior relevo respeita a motivos de “Protecção na Parentalidade” (5.669 dias; 49% do total), sendo mais expressiva na carreira “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização” (4.237 dias) com uma ligeira assimetria na distribuição por género (feminino: 2.233 dias; masculino: 2.004 dias). Ainda nos motivos de “Protecção na Parentalidade”, evidencia-se a carreira “Assistente Técnico” com um total de 952 dias, assumindo uma assinalável assimetria entre géneros (masculino: 96 dias; feminino 856 dias).

O motivo “Doença” assumiu-se como o segundo mais representativo (2.925 dias; 25,3% do total), com maior expressividade na carreira “Assistente Técnico” (1.499 dias; 51,3%), registando-se grande assimetria entre o género feminino (1.414 dias) e o masculino (85 dias).

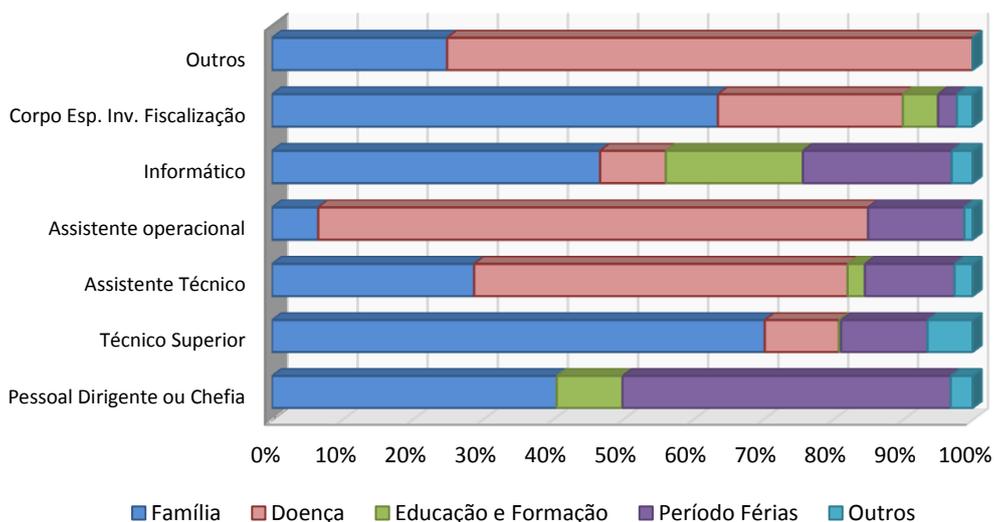
Os valores relativos ao absentismo na categoria de “Trabalhador-estudante” (352 dias) têm maior expressão na carreira “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização”, totalizando o género masculino 284 dias, ao passo que o género feminino somou 68 dias.

³ 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

Figura 8 – Ausências: Motivos⁴ e Repartição por Género

MOTIVO	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
Família	3618	2367	5985
Doença	2618	1397	4015
Educação e Formação	137,5	331	468,5
Por conta período férias	567,5	226	793,5
Outros	145	149,5	294,5
TOTAL	7086	4470,5	11556,5

Figura 9 – Ausências por Carreira



Formação

Os principais indicadores de formação evidenciam um esforço em suprir as limitações orçamentais:

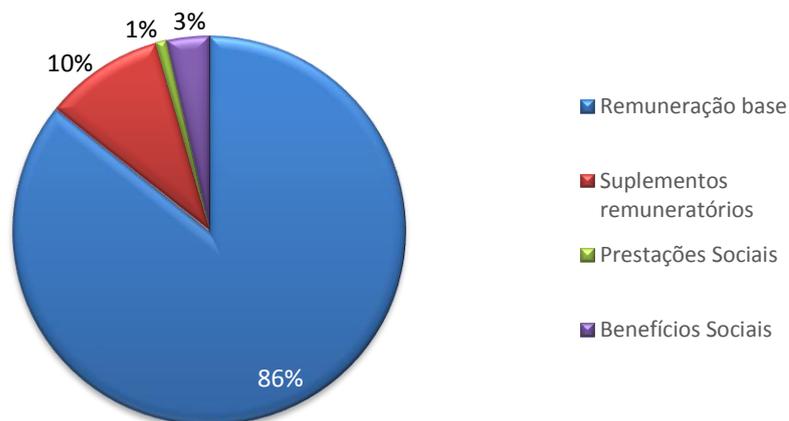
- 15 cursos desenvolvidos em 213 ações de formação
- Rácio Horas de Formação / Formando: 9,6 horas;

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); Por conta do período de férias; Outros (Com Perda De Vencimento; Pena disciplinar; Injustificadas; Greve; Outros).

Encargos com pessoal

Os encargos com o pessoal totalizaram 32.879.877,06 euros (representando um decréscimo de cerca de 3,7% face ao ano anterior). Deste montante, cerca de 86% foram referentes ao pagamento de remunerações, num valor total de 28.199.257,32 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	2013	2014	Varição
Efectivo Total	Σ Colaboradores	1309	1240	-5,3%
Varição Efectivo (anual)	Σ Colaboradores _N / Σ Colaboradores _{N-1} - 1	-1,80%	-5,3%	192,8%
Taxa de Feminização	Σ Mulheres / Σ Efectivos * 100	43,01%	41,1%	-4,4%
Taxa de Masculinização	Σ Homens / Σ Efectivos * 100	56,99%	58,9%	3,3%
Taxa de Feminização (CIF)	Σ Mulheres (CIF) / Σ Efectivos (CIF) * 100	11,76%	19,8%	68,0%
Taxa de Masculinização (CIF)	Σ Homens (CIF) / Σ Efectivos (CIF) * 100	45,84%	80,2%	75,0%
Índice de Tecnicidade (com dirigentes)	$(\Sigma$ Dirigentes + Σ Direcção e Chefias + Σ Técnicos Superiores) / Σ Efectivos * 100	7,87%	8,06%	2,5%
Índice de Tecnicidade (sentido estrito)	Σ Técnicos Superiores / Σ Efectivos * 100	5,50%	5,65%	2,6%
Taxa de Formação Superior	$(\Sigma$ Mestrado + Σ Licenciatura + Σ Bacharelato) / Σ Efectivos * 100	37,74%	40,40%	7,1%
Taxa de Escolaridade Ensino Secundário	Σ escolaridade Ensino Secundário / Σ Efectivos * 100	-	54,19%	
Taxa de Escolaridade < a 9 anos	Σ escolaridade < 9 anos / Σ Efectivos * 100	-	4,35%	
Índice de Admissão	Σ Admissões / Σ Efectivos * 100	3,74%	1,9%	-48,2%
Índice de Saídas	Σ Saídas / Σ Efectivos * 100	1,15%	3,39%	194,5%
Taxa de Absentismo ⁵	Σ Ausências / (Σ Efectivos * Dias de Trabalho) * 100	4,80%	4,34%	-9,6%
Ausências	Σ Ausências	14146,5	11.556,50	-18,3%
Dias de Trabalho Efectivo	Σ Efectivo * Dias de Trabalho - Σ Ausências	279069,5	266.203,50	-4,6%
Encargos Pessoal	Σ Custos de Pessoal	29326948,29	32.879.877,06	12,1%
Encargos por colaborador	Encargos Pessoal / Σ Efectivo	22404,09	26.516,03	18,4%

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

Conclusões

No ano de 2014, 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 Social, sendo que em 2013 cifrava-se em 1.309 colaboradores, totalizando no ano em apreço 1.240 (-5,3%). Refira-se que desde 2008 o SEF teve uma perda líquida de 238 colaboradores.

Por género, a repartição tem vindo a afastar-se da paridade, com 41,1% de colaboradores do sexo feminino e 58,9% do masculino.

A acrescer à redução do efectivo do SEF, junta-se o envelhecimento dos colaboradores, com uma média de idades de 46,4 anos (mediana de 46,9). De referir que 310 dos colaboradores do SEF têm uma idade superior a 51,7 anos, concentrando-se metade dos efectivos entre os 40,5 e os 51,7 anos.

O nível experiência (medido pela antiguidade) atinge um valor médio de 19 anos (mediana de 21), em que metade do efectivo do SEF tem uma antiguidade entre os 10,7 e os 25,3 anos.

Quanto ao corpo especial de investigação e fiscalização, este representa cerca de 60% do efectivo global, com 744 elementos, com uma repartição por género bastante desnivelada (20% do sexo feminino e 80% do sexo masculino).

O nível de habilitações dos colaboradores é relativamente elevado, porquanto cerca de 40,4% dos efectivos têm formação de nível superior e cerca de 54,2% possuem uma habilitação de nível secundário.

No que respeita à redução do quadro de efectivos do SEF, evidencia-se um número insuficiente de novas admissões (24 colaboradores), tendo presente o número de saídas definitivas (42).

Quanto ao absentismo, a taxa de ausências foi de 4,3%, correspondendo a cerca de 9,3 faltas por pessoa/ano.

Perante a continuidade do cenário de restrições financeiras que se apresenta para 2015, a gestão e valorização dos recursos humanos continuará a afigurar-se como um estímulo 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 ao aumento do fluxo de pessoas nas fronteiras, à prevenção e combate à imigração ilegal e tráfico de seres humanos e às competências em termos de emissão de documentação.