

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.

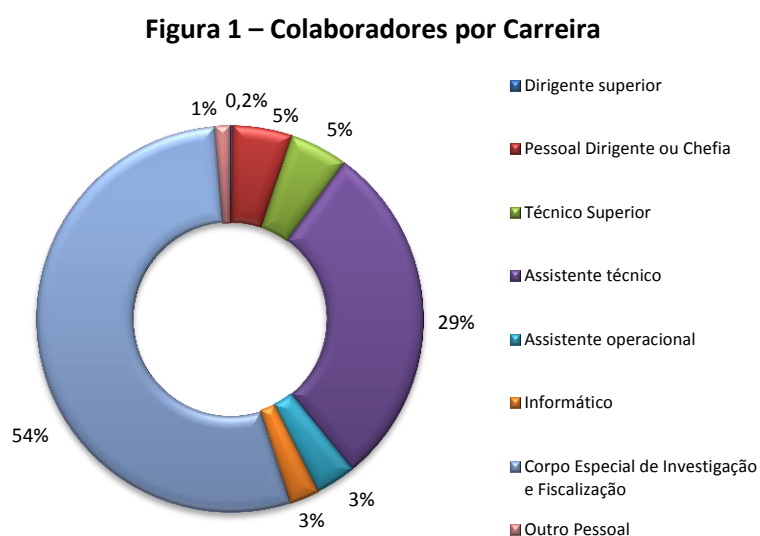
Em Novembro de 2012, a estrutura orgânica do SEF foi objecto de alteração através do Decreto-Lei n.º 240/2012, de 6 de Novembro, mantendo a estruturação hierarquizada vertical, é dotado com os seguintes órgãos e serviços: Directoria Geral; Conselho Administrativo; Serviços Centrais; Serviços Descentralizados.

Recursos humanos: efetivo, género, carreiras e vínculos

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

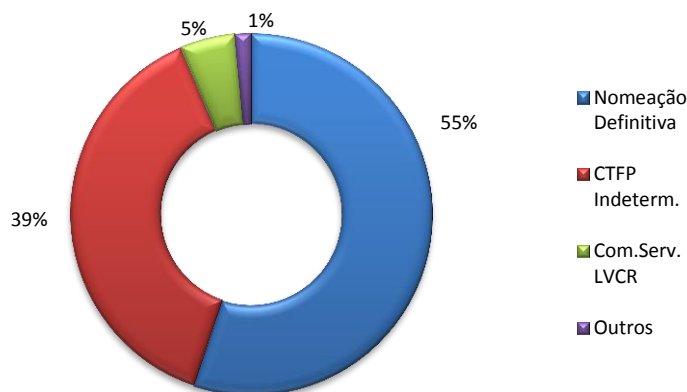
A distribuição por carreira é marcada pela predominância do “Corpo Especial de Investigação e Fiscalização”, com 716 elementos (feminino: 143; masculino: 573), que corresponde a cerca de 54% dos colaboradores, secundada pela de “Assistente Técnico”, com 388 elementos (feminino: 319; masculino: 69), representando cerca de 29% do total dos colaboradores (Figura 1).

A presente estrutura do efectivo resulta da implementação da nova Lei Orgânica, salientando-se a redução do peso relativo do Pessoal Dirigente ou Chefia (-2% em relação 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

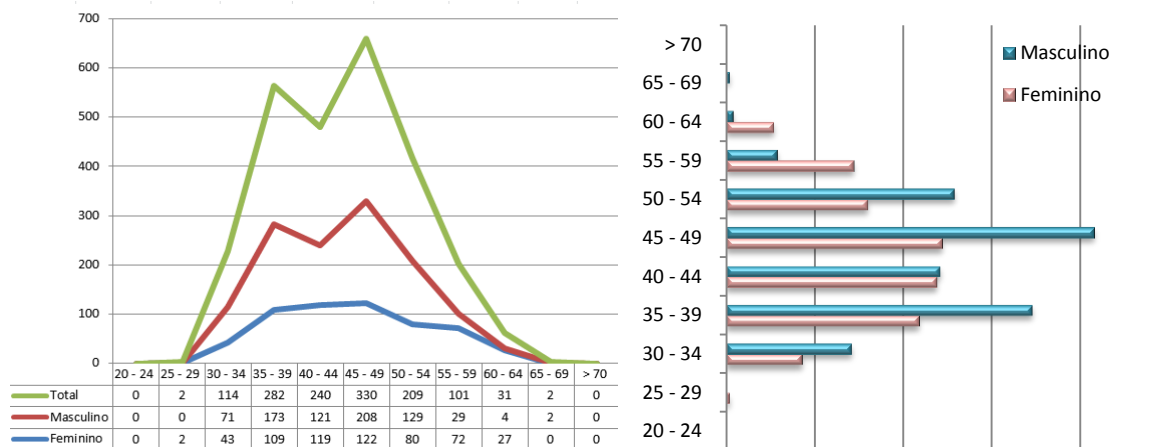


Estrutura etária

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.

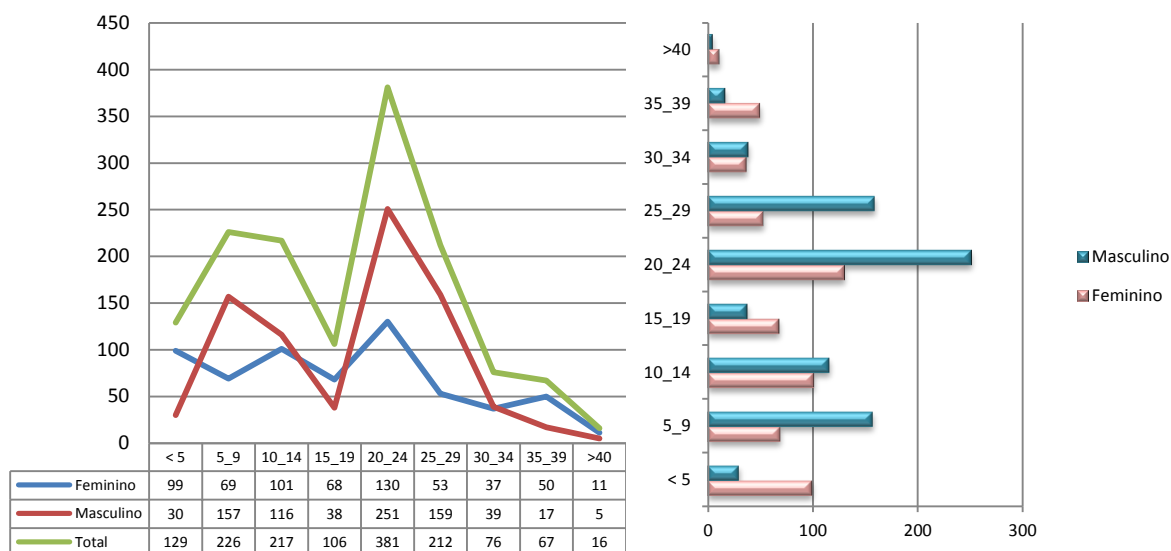
Figura 3 – Estrutura Etária



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

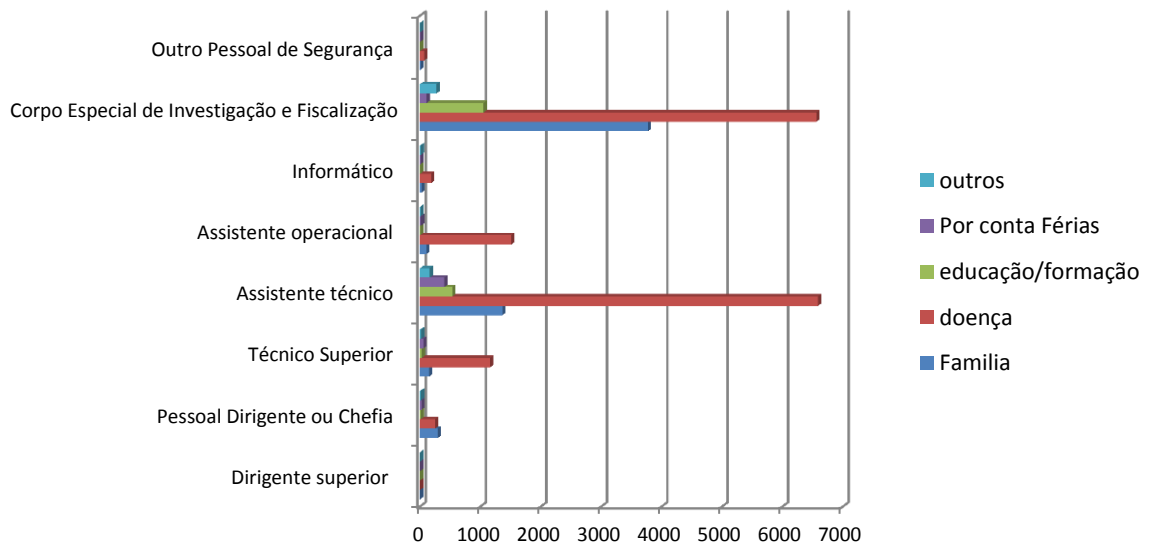
³ Pelo segundo ano consecutivo, perante a ausência de um sistema de informação / aplicacional que permita a coerência e qualidade da informação (os dados da aplicação *BSmart* não se revelaram fiáveis), os valores apresentados resultam de um processo de agregação de dados do SRH.

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

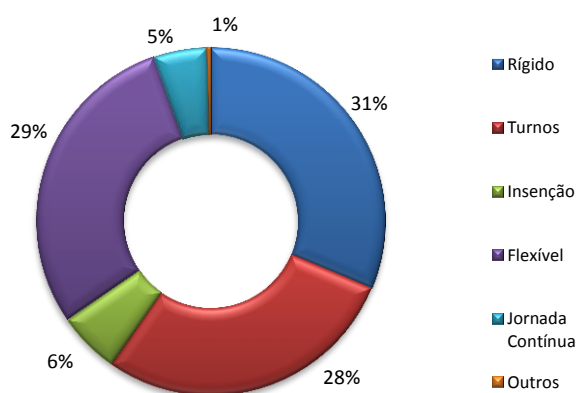
Por constrangimentos de ordem financeira, a execução do Plano de Formação do SEF para 2012 foi objecto de reorientação. Privilegiando as áreas temáticas definidas (Técnico-operacional e Qualidade/Organização/Administração/Recursos Humanos), procurou-se dar resposta às necessidades mais prementes, bem 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.

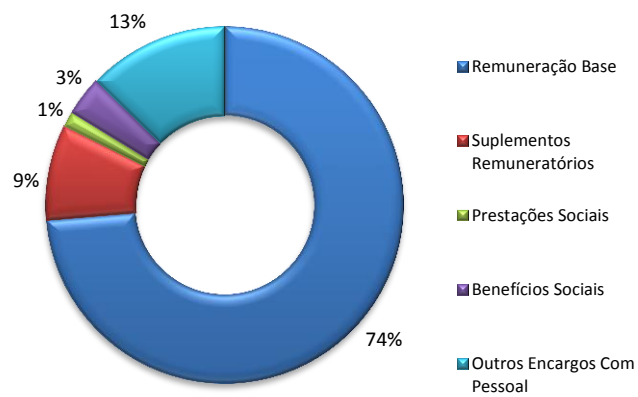
Figura 10 – Distribuição por Horário



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 tendéncia 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 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.