



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
E CIÊNCIA



ESCOLA PORTUGUESA DE MOÇAMBIQUE  
CENTRO DE ENSINO E LÍNGUA PORTUGUESA

# Balanço Social



2013

Aprender, pensar e agir com responsabilidade



## ÍNDICE

### **1. INTRODUÇÃO**

### **2. CONTEÚDO FUNCIONAL DAS CATEGORIAS DO PESSOAL**

### **3. POPULAÇÃO ESCOLAR**

### **4. RECURSOS HUMANOS E OS GRUPOS DE PESSOAL**

### **5. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DO PESSOAL**

### **6. RECURSOS HUMANOS POR NÍVEIS DE ANTIGUIDADE**

### **7. MODALIDADES DE VINCULAÇÃO DO PESSOAL NO TRIÉNIO 2010 - 2012**

### **8. RECURSOS HUMANOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE EM 2013/2014**

### **9. AÇÕES DE FORMAÇÃO**

### **10. ASSIDUIDADE**

### **11. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

## 1. INTRODUÇÃO

O Balanço Social foi institucionalizado para os organismos autónomos da Administração Pública, através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de Julho. O Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, alarga a obrigatoriedade da elaboração do Balanço Social a todos os serviços e organismos da Administração Pública com pelo menos 50 trabalhadores.

O Balanço Social que agora se apresenta como instrumento de gestão permite conhecer o perfil da Escola Portuguesa de Moçambique – Centro de Ensino e Língua Portuguesa (EPM-CELP) e a sua evolução em diferentes aspetos, designadamente:

- Número de funcionários por categorias profissionais e género;
- Modalidades de vinculação do pessoal;
- Estrutura etária;
- Estrutura habilitacional;
- Qualificações profissionais;
- Formação profissional de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2013;
- Assiduidade;
- Fluxos de pessoal (entradas e saídas);
- Estrutura Remuneratória;
- Encargos com pessoal.

O conjunto de indicadores presentes neste documento serve os seguintes fins:

- Caracterizar os efetivos da EPM-CELP, em termos qualitativos e quantitativos;
- Funcionar como base de apoio à adoção de medidas essenciais na obtenção de uma maior racionalização e otimização na afetação dos recursos humanos, e, assim, contribuir para uma maior eficiência, eficácia e economia do investimento público;
- Orientar a definição de prioridades para a política social da EPM – CELP.

Para além dos indicadores respeitantes a 2013, disponibiliza-se ainda uma análise comparativa com os dados referentes aos 3 anos imediatamente anteriores ao período em análise.

Sendo um instrumento de gestão imprescindível no planeamento estratégico dos recursos humanos da Instituição, o presente documento retrata a situação dos recursos humanos (Docentes, Não Docentes e Dirigentes) à data de 31 de Dezembro de 2013, com uma análise detalhada de todos os dados constantes nos respetivos quadros e gráficos incluindo alguns indicadores.

A qualidade da Instituição é um reflexo da qualidade das pessoas que dela fazem parte. A constante atualização de conhecimentos responde a padrões de exigência cada vez mais evoluídos, e que acabam por introduzir novos fatores, métodos, estratégias e técnicas de abordagem, para os quais a formação contínua dos docentes e não docentes constitui um capital de extrema importância. Neste contexto, o presente Balanço Social enfatiza a responsabilidade social da Escola, tendo em conta os seguintes objetivos:

- Evidenciar os pontos fortes e fracos da gestão social dos recursos humanos da Escola;
  - Demonstrar a quantidade de trabalhadores que emprega, sua distribuição por sexo e idade, habilitações literárias, formação profissional, remunerações e encargos sociais, entre outros aspetos;
  - Demonstrar o crescimento da instituição;
  - Contribuir para a implementação e manutenção de processos de avaliação interna da Escola, sendo o próprio Balanço Social um parâmetro dessa avaliação;
  - Auxiliar a definição de estratégias em termos da política social da Escola a seguir;
  - Abranger o universo de interações sociais;
- 
- Apresentar os investimentos efetuados pela escola no âmbito social e dos Recursos Humanos;
  - Criar uma base de dados para análise e decisão associada à gestão dos recursos humanos;
  - Melhorar o sistema de controlo interno;
  - Clarificar os objetivos e as políticas administrativas na área do pessoal.

## **Caraterização da instituição e organigrama**

A Escola Portuguesa de Moçambique - Centro de Ensino e Língua Portuguesa (EPM-CELP) foi criada na titularidade do Estado Português, à luz do Acordo de Cooperação Bilateral Internacional celebrado e assinado entre a República Portuguesa e a República de Moçambique em 28 de Julho de 1995, dentro do espírito do Acordo de Cooperação Geral (Decreto N°692/75, de 12 de Dezembro) e do Acordo de Cooperação no domínio da Educação, do Ensino, da Investigação Científica e da Formação de Quadros (Decreto N° 37/90, de 5 de Setembro) vigente entre os dois Estados.

Entretanto, preparou-se novo Acordo para regular a instalação e o funcionamento da Escola Portuguesa de Moçambique – Centro de Ensino e Língua Portuguesa (EPM-CELP), que foi assinado em Maputo no dia 24 de Março de 2008 e publicado no Diário da República Portuguesa em 2 de Março de 2009, que entrou em vigor em 23 de Novembro de 2009.

A EPM-CELP é um estabelecimento público de educação e ensino com a mesma natureza dos estabelecimentos públicos de educação e ensino do sistema educativo português, sendo dotada de autonomia pedagógica, administrativa e financeira, regendo-se nesta matéria pelo regime financeiro previsto no Decreto-Lei n°1555/92, de 28 de Julho, e pelo regime jurídico consagrado no Decreto-Lei 241/99 de 25 de Junho com a redação dada pelo Decreto-lei n°47/2009 de 23 de Fevereiro, bem como pelos acordos de cooperação acima citados estabelecidos pelos dois Estados.

A EPM-CELP assenta em três unidades fundamentais:

### **A. Escola Integrada**

Na Escola Portuguesa de Moçambique – Centro de Ensino Língua Portuguesa (EPM-CELP) são ministrados os seguintes níveis de ensino:

1. Pré-Escolar, que se destina a crianças com idades compreendidas entre os 3 anos e a entrada no 1º ciclo do ensino básico, onde se dá especial atenção às áreas de

- formação pessoal e social, expressão e comunicação, conhecimento do mundo e atividades físicas;
2. Ensino básico, que compreende três ciclos sequenciais, sendo o primeiro ciclo de 4 anos, o segundo ciclo de 2 anos e o terceiro ciclo de 3 anos;
  3. Ensino secundário, com a duração de 3 anos, que contempla 4 cursos científico-humanísticos.

Para além da vertente curricular, a escola oferece atividades de enriquecimento curricular tais como inglês e filosofia para crianças, no 1º ciclo, e xadrez e dança, no 2º ciclo, bem como a possibilidade de frequência de um conjunto de atividades de complemento curricular, extracurriculares e de desporto escolar.

#### B. Centro de Recursos Educativos (CRE)

O Centro de Recursos Educativos (CRE) é uma unidade estrutural da EPM-CELP que se constitui como um serviço especializado de apoio técnico-pedagógico à educação e à formação.

O CRE é responsável pelo suporte logístico das atividades desenvolvidas na Instituição e pela gestão dos seus recursos físicos. É constituído por:

- I. Oficina didática, formada pelos setores de produção gráfica e multimédia, equipamentos audiovisuais e informáticos móveis, reprografia e Auditório Carlos Paredes;
- II. Área de sistemas informáticos e redes.

#### C. Centro de Formação e Difusão da Língua Portuguesa

O Centro de Formação e Difusão da Língua Portuguesa (CFDLP) atua nas seguintes dimensões:

- I. Formação do pessoal docente e não docente da EPM-CELP;

- II. Na cooperação bilateral com a República de Moçambique (Ministério da Educação e Ministério de Ciência e Tecnologia), particularmente na promoção e realização de ações de formação para docentes e técnicos do Sistema de Ensino Moçambicano;
- III. Na organização de cursos de língua portuguesa para estrangeiros;
- IV. Na colaboração em iniciativas de formação, oriundas de diversas instituições moçambicanas, portuguesas bem como de O.N.G's;
- V. Na conceção e supervisão das publicações realizadas na EPM-CELP.

#### D. Outros Serviços

Apoiam o funcionamento da Instituição um conjunto de serviços, a saber: serviços de administração escolar, Biblioteca Escolar José Craveirinha, sala de estudo, gabinete médico, gabinete de psicologia e orientação, gabinete de supervisão de alunos e pessoal operacional, gabinete de organização do espaço físico, qualidade, ambiente e segurança, refeitório, fardamento e papelaria.



## 2. CONTEÚDO FUNCIONAL DAS CATEGORIAS DO PESSOAL

Categorias	Conteúdo funcional	Observações
<b>DOCENTES</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lecionar as disciplinas, matérias e cursos para que se encontra habilitado de acordo com as necessidades educativas dos alunos que lhe estejam confiados e no cumprimento do serviço docente que lhe seja atribuído;</li> <li>2. Planear, organizar e preparar as atividades letivas dirigidas à turma ou grupo de alunos nas áreas disciplinares ou matérias que lhe sejam distribuídas;</li> <li>3. Conceber, aplicar, corrigir e classificar os instrumentos de avaliação das aprendizagens e participar no serviço de exames e reuniões de avaliação;</li> <li>4. Elaborar recursos e materiais didático-pedagógicos e participar na respetiva avaliação;</li> <li>5. Promover, organizar e participar em todas as atividades complementares, curriculares e extracurriculares incluídas no plano de atividades ou projeto educativo da escola, dentro e fora do recinto escolar;</li> <li>6. Organizar, assegurar e acompanhar as atividades de enriquecimento curricular dos alunos;</li> <li>7. Assegurar as atividades de apoio educativo, executar os planos de acompanhamento de alunos determinados pela administração educativa e cooperar na deteção e acompanhamento de dificuldades de aprendizagem;</li> <li>8. Acompanhar e orientar as aprendizagens dos alunos, em colaboração com os respetivos pais e encarregados de educação;</li> <li>9. Facultar orientação e aconselhamento em matéria educativa, social e profissional dos alunos, em colaboração com os serviços especializados de orientação educativa;</li> <li>10. Participar nas atividades de avaliação da escola;</li> <li>11. Orientar a prática pedagógica supervisionada a nível da escola;</li> <li>12. Participar em atividades de investigação, inovação e experimentação científica e pedagógica;</li> <li>13. Organizar e participar, como formando ou formador em ações de formação contínua e profissional.</li> </ol>	Artigo 35º do Decreto-Lei 270/2009 publicado no diário da República em 30 de setembro 2009

Categorias	Conteúdo funcional	Observações
DIRIGENTES	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dinamizar e acompanhar o processo de avaliação do mérito dos funcionários, garantindo a aplicação uniforme do regime de avaliação no âmbito do respetivo serviço ou organismo;</li> <li>2. Garantir a elaboração e atualização do diagnóstico de necessidades de formação do serviço ou organismo e, com base neste, a elaboração do respetivo plano de formação, individual ou em grupo, bem como efetuar a avaliação dos efeitos da formação ministrada ao nível da eficácia do serviço e do impacto do investimento efetuado;</li> <li>3. Adotar os horários de trabalho mais adequados ao funcionamento dos serviços, observando os condicionalismos legais, bem como estabelecer os instrumentos e práticas que garantam o controlo efetivo da assiduidade;</li> <li>4. Autorizar a acumulação de atividades docentes em estabelecimento de ensino público, assim como de atividades de carácter ocasional e temporário que possam ser consideradas complemento do cargo ou função e ainda a acumulação de funções privadas, nos termos da lei, aos funcionários e agentes do serviço ou organismo;</li> <li>5. Exercer a competência em matéria disciplinar prevista na lei;</li> <li>6. Elaborar os projetos de orçamento de funcionamento e de investimento, tendo em conta os planos de atividades e os programas aprovados;</li> <li>7. Executar o orçamento de acordo com uma rigorosa gestão dos recursos disponíveis, adotando as medidas necessárias à correção de eventuais desvios ou propondo as que ultrapassem a sua competência;</li> <li>8. Elaborar e aprovar a conta de gerência;</li> <li>9. Assegurar as condições necessárias ao exercício do controlo financeiro e orçamental pelas entidades legalmente competentes;</li> <li>10. Autorizar a realização de despesas públicas, com obras e aquisição de bens e serviços, dentro dos limites estabelecidos por lei;</li> <li>11. Autorizar a prestação de serviços e a venda de produtos próprios, fixando os respetivos preços.</li> <li>12. Velar pela existência de condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, garantindo, designadamente, a avaliação e registo atualizado dos fatores de risco e o seu efetivo controlo.</li> </ol>	Artigo 7º da Lei n.º 2/2004 publicado no DR 15 de Janeiro

<b>Categorias</b>	<b>Conteúdo funcional</b>	<b>Observações</b>
ASSISTENTE OPERACIONAL	Realizar funções de natureza operacional, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em ações bem definidas e com graus de complexidade variáveis; Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.	Número7, aviso 3921/2013 (publicado no Dário da República em 18 março 2013
TÉCNICO SUPERIOR	Funções de consultadoria, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica ou científica. Elaboração de pareceres e projetos com diversos graus de complexidade; Execução de outras atividades de apoio geral ou especializado e representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade; Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica ainda que enquadradas por diretivas ou orientações superiores.	Extrato da Portaria n° 63/2001 de 30 de Janeiro
ASSISTENTE TÉCNICO	Funções de natureza operacional, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais de grau médio de dificuldade nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.	Extrato da Portaria n° 63/2001 de 30 de Janeiro

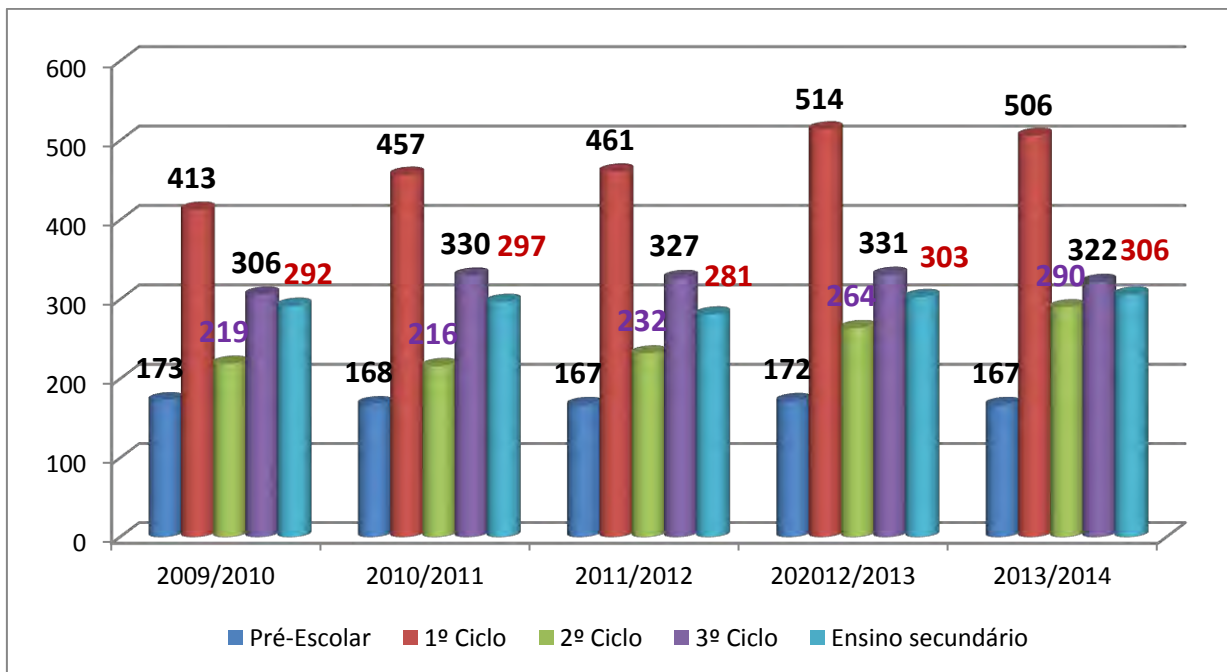
## 3. POPULAÇÃO ESCOLAR

### 3.1 Evolução da População Escolar por Ciclos de 2009/2010 a 2013/2014

Ciclo de Escolaridade	População Escolar					%Variação de 2012/2013 para 2013/2014	%Efectivos 2012/2013
	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014		
<b>Pré-Escolar</b>	173	168	167	172	167	-2,91%	10,50%
<b>1º Ciclo</b>	413	457	461	514	506	-1,56%	31,80%
<b>2º Ciclo</b>	219	216	232	264	290	9,85%	18,23%
<b>3º Ciclo</b>	306	330	327	331	322	-2,72%	20,24%
<b>Ensino secundário</b>	292	297	281	303	306	0,99%	19,23%
	<b>1403</b>	<b>1468</b>	<b>1468</b>	<b>1584</b>	<b>1591</b>	<b>0,44%</b>	<b>100,00%</b>

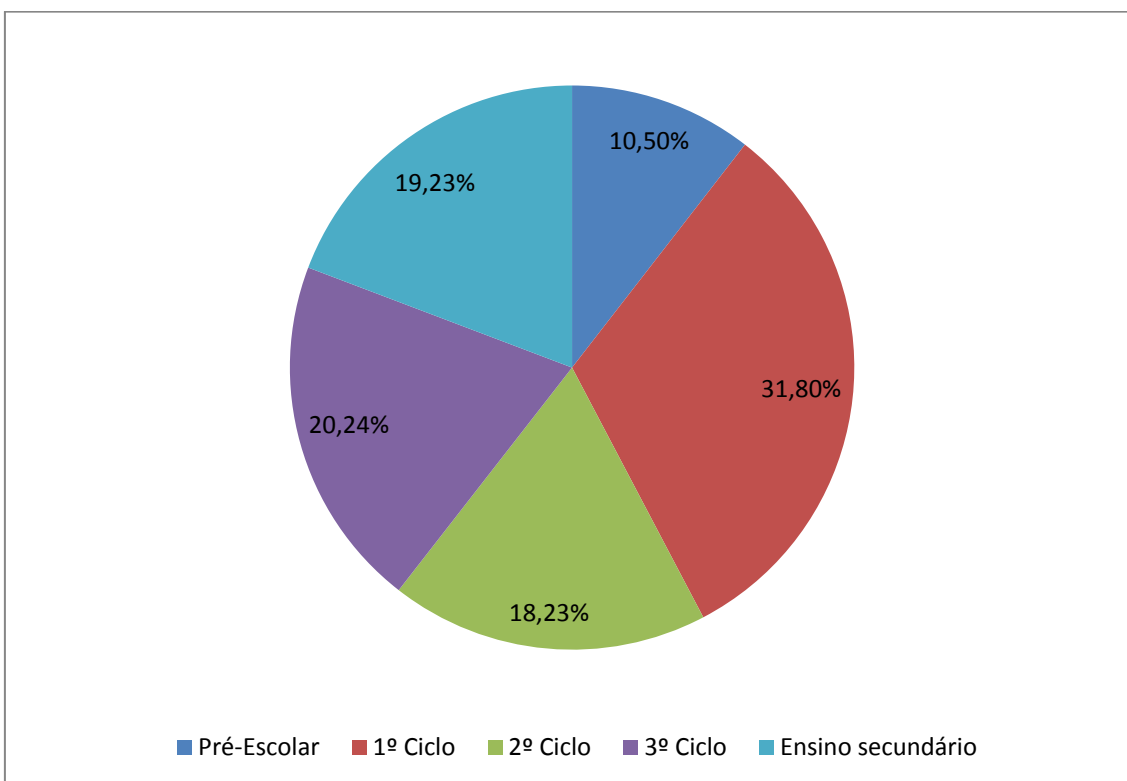
Desde o ano letivo 2009/2010, a população escolar foi crescendo quase em todos os ciclos de escolaridade. Em termos globais a população em 2013/2014 voltou a crescer.

### ILUSTRAÇÃO GRÁFICA DA EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ESCOLAR POR CICLO DE ESCOLARIDADE



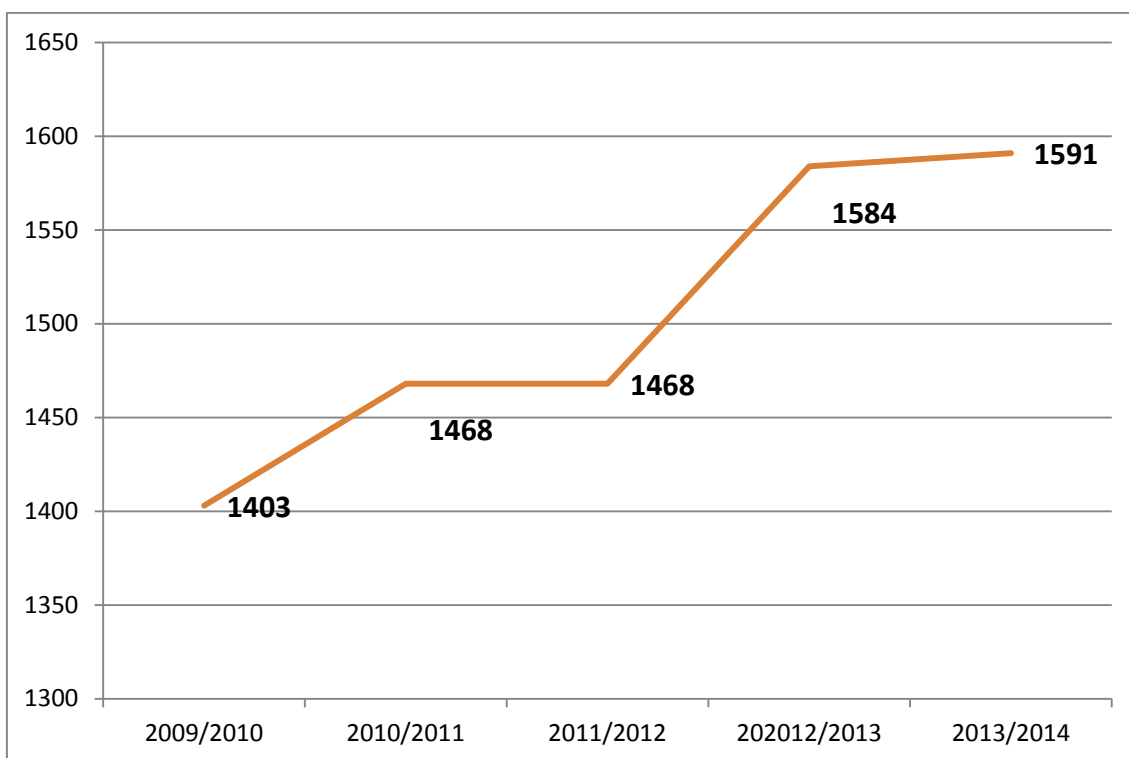
O 1º ciclo é o que mais cresce ao longo dos anos, enquanto os outros ciclos têm tido evolução variável de ano para ano, havendo anos em que decresceu.

## PROPORÇÃO POR CICLO DA POPULAÇÃO ESCOLAR



O 1º Ciclo é o que tem maior peso em todo universo escolar seguido 3º ciclo. Só os 2 ciclos representam mais de 50% do universo escolar

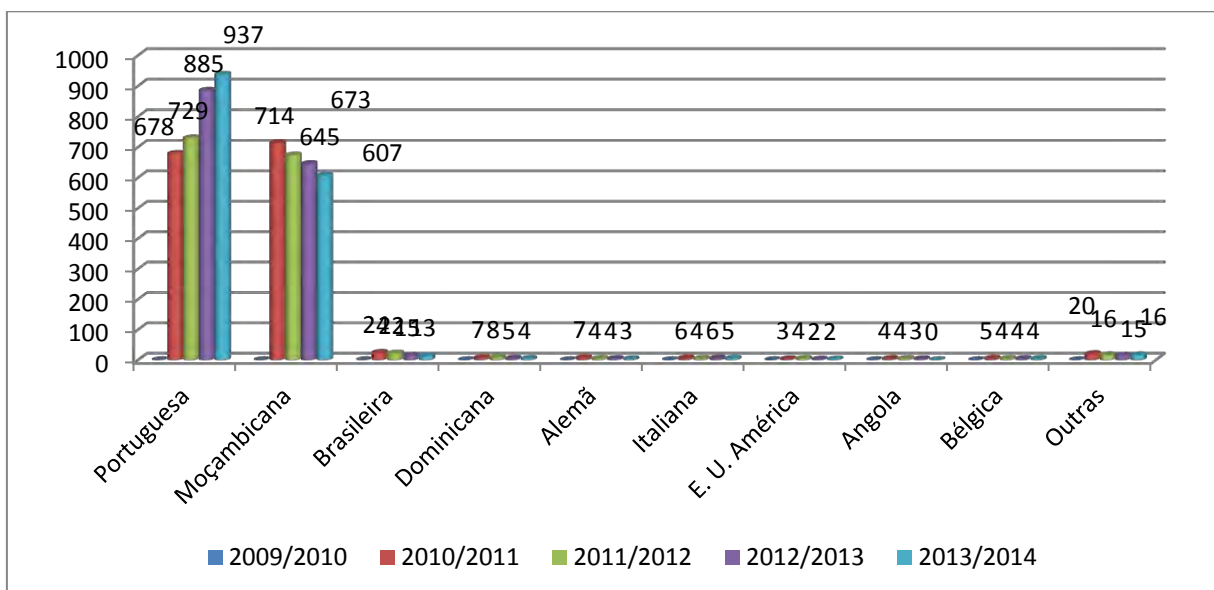
### 3.2 EVOLUÇÃO DE EFETIVOS ESCOLARES DE 2009/2010 A 2012/2013



A população escolar aumenta de ano para ano o que demonstra esforço da Escola na resposta pela crescente procura da educação oferecida pela Escola.



### 3.3. Evolução da População Escolar por Nacionalidade de 2009/2010 a 2012/2013



Mais alunos Moçambicanos e portugueses, sendo os alunos portugueses sempre em maior número que os moçambicanos exceto em 2010/2011.

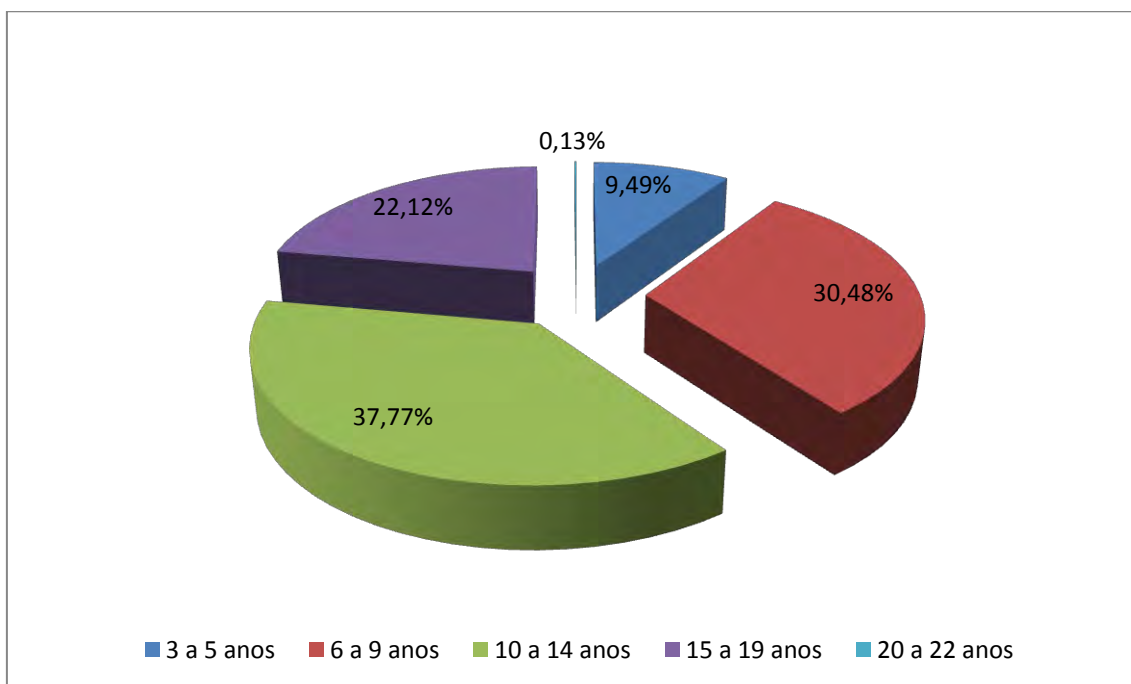
### 3.4. População escolar por sexo

Descrição	Nº de alunos	%Nº de alunos
Sexo Feminino	795	49,9%
Sexo masculino	796	50,1%
Total	1591	

### Estrutura etária da população escolar

Estrutura etária	3 a 5 anos	6 a 9 anos	10 a 14 anos	15 a 19 anos	20 a 22 anos
Nº de alunos	151	485	601	352	2
%Nº de alunos	9,49%	30,48%	37,77%	22,12%	0,13%

## ILUSTRAÇÃO GRÁFICA DA ESTRUTURA ETÁRIA DA POPULAÇÃO ESCOLAR



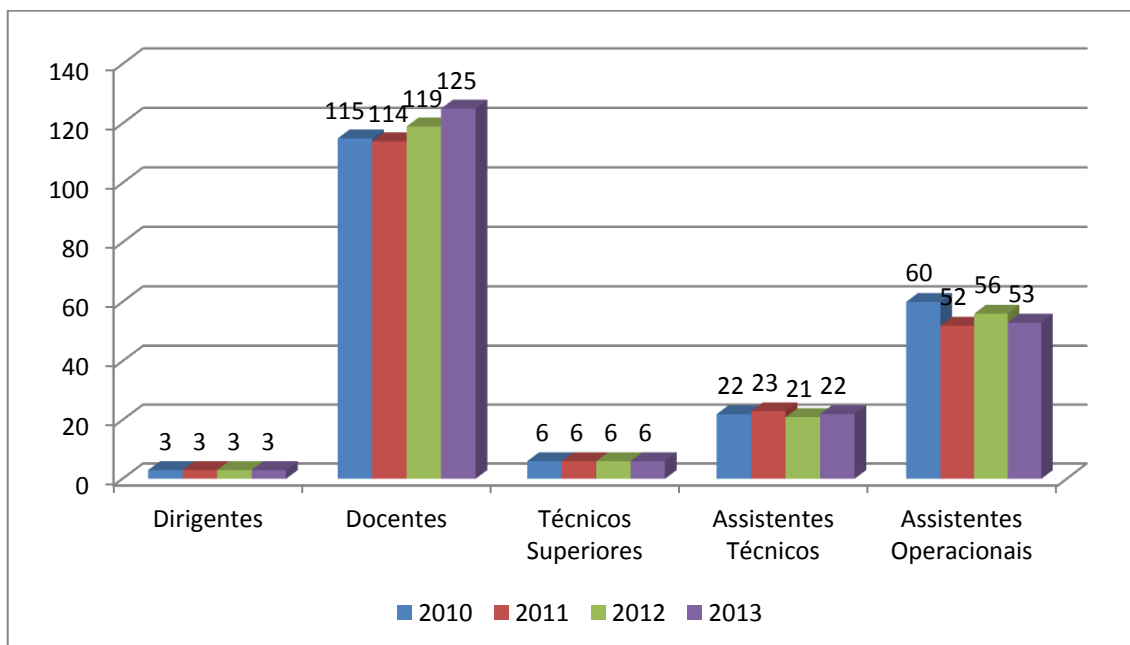
## **4. RECURSOS HUMANOS E OS GRUPOS DE PESSOAL**

#### 4.1 EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS DOS RECURSOS HUMANOS ENTRE 2010 E 2013

Grupo de Pessoal	Efetivos em 2010		Efetivos em 2011		Efetivos em 2012		Efetivos em 2013		%
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	
Dirigente	1	2	1	2	1	2	1	2	1,44%
Docente	42	73	38	76	41	78	43	82	59,81%
T. Superior	2	4	2	4	2	4	2	4	2,87%
A. Técnico	11	11	12	11	10	11	11	11	10,53%
A. Operac.	41	19	35	17	38	18	31	22	25,36%
<b>Total</b>	97	109	88	110	92	113	88	121	100,00%

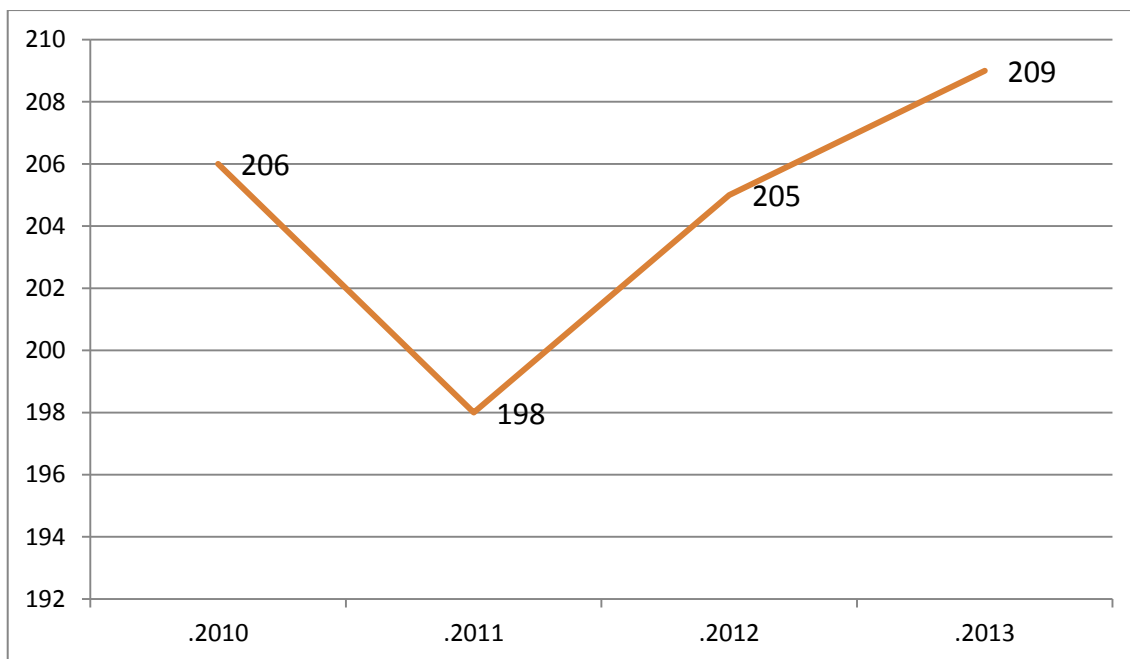
Em termos globais, mais de 55% dos recursos humanos da EPM-CELP são mulheres. De notar que os homens predominam em categorias como Assistentes Operacionais (quase 70%) e Assistentes Técnicos (mais de 50%) e o género feminino prevalece nas categorias de Dirigentes, Docentes e Técnicos Superiores.

#### 4.2 Número de trabalhadores por grupos de pessoal entre 2010 e 2013



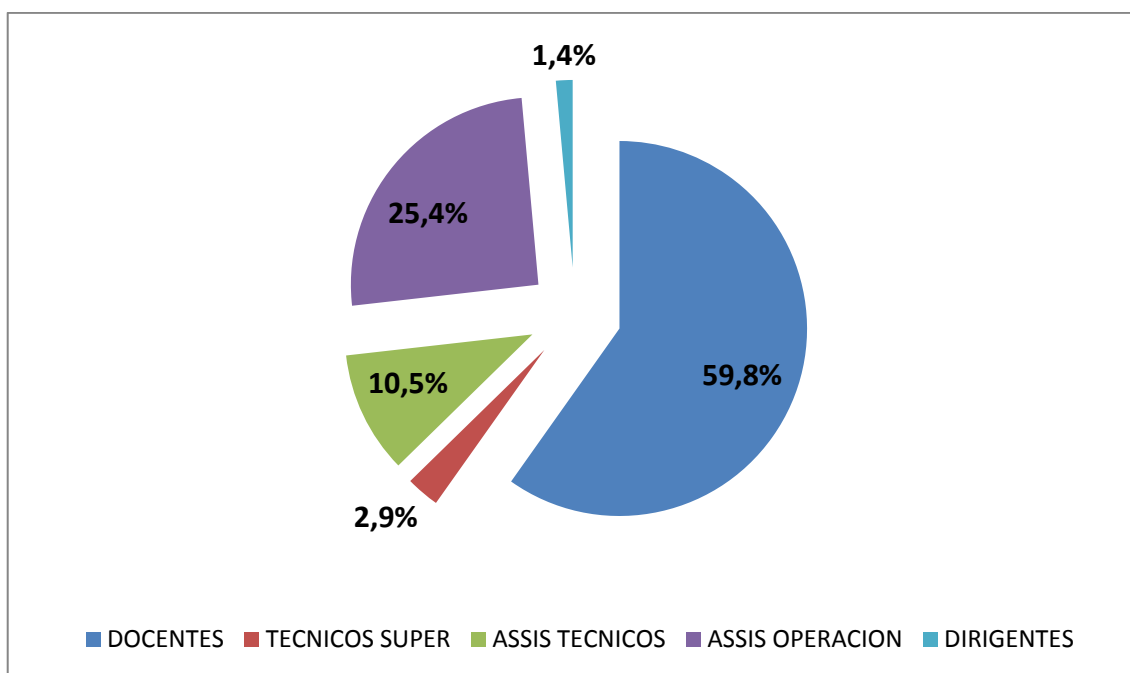
O grupo de Docentes é o que tem maior peso na instituição, acompanhando a evolução do número de alunos da escola, enquanto os outros grupos se mantêm constantes ou evoluem de forma mais moderada. Este ano, no grupo dos Assistentes Operacionais, existiu uma subida mais acentuada em termos de percentagem, mas, ainda assim, menor em termos de números face ao grupo docente.

### 4.3 Evolução do número de trabalhadores nos últimos 4 anos



O número de efetivos tem conhecido oscilações ao longo dos 3 últimos anos em análise, sendo que: de 2010 para 2011 sofreu uma redução em cerca de 4% enquanto de 2011 para 2012 cresceu em cerca de 4%, sendo o crescimento em 2013 menos acentuado.

#### 4.4 PROPORÇÃO DE TRABALHADORES POR GRUPOS DO PESSOAL



Conforme o gráfico, os Docentes são o maior grupo profissional na EPM-CELP (59,8%). Este grupo tem uma influência direta na qualidade dos serviços prestados os outros grupos profissionais tenham também influência, esta ocorre de forma transversal, enquanto suporte às atividades. Os Assistentes Operacionais são o segundo maior grupo.

#### 4.5 ESTRUTURA ETÁRIA E DE GÉNERO ENTRE OS TRABALHADORES

Escalão Etário  (em anos de idade)	Grupos de pessoal/género/nº de efetivos									
	Dirigentes		Técnicos Superiores		Assistentes técnicos		Assistentes operacionais		Docentes	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
Menos 20	0	0	0	0	0	0	0	0		
20 a 24	0	0	0	0	1	1	4	1	0	9
25 a 29	0	0	0	0	2	0	5	4	4	8
30 a 34	0	0	1	0	2	1	7	2	12	13
35 a 39	0	0	1	2	0	2	5	4	1	8
40 a 44	0	0	0	0	2	2	3	2	8	14
45 a 49	1		0	1	2	3	2	5	11	13
50 a 54	0	1	0	1	2	0	5	3	5	11
55 a 59	0	0	0			2	0	1	1	5
60 a 64	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
65 a 69	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>Totais</b>	1	2	2	4	11	11	31	22	43	82
<b>Idade média</b>	<b>47</b>	<b>57</b>	<b>35</b>	<b>43</b>	<b>38</b>	<b>42</b>	<b>34</b>	<b>40</b>	<b>42</b>	<b>43</b>

A maior parte do pessoal pertencente ao grupo de Docentes é do sexo feminino e situa-se no escalão etário entre os 30 e os 36 anos de idade. Relativamente aos outros grupos, destaca-se o grupo de Assistentes Operacionais cujas idades estão distribuídas quase equitativamente em todos os escalões etários.



#### 4.6 Indicadores etários e de género por grupos de pessoal

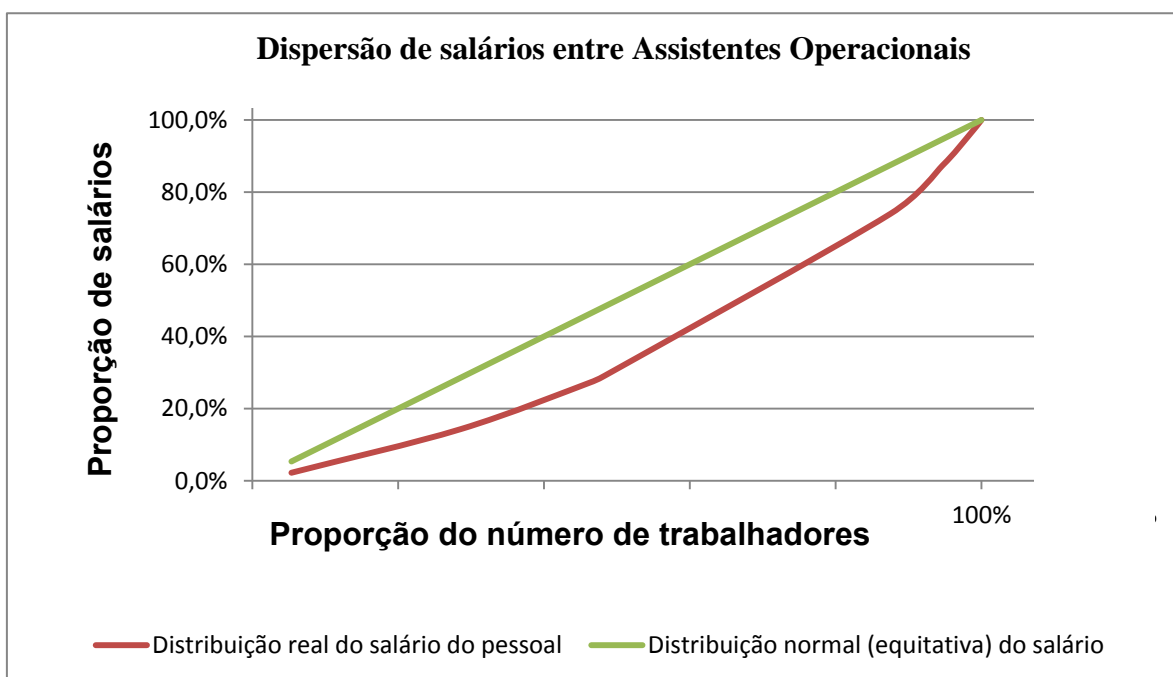
<b>Categorias do pessoal</b>	<b>Idade média</b>	<b>Leque etário</b>	<b>Índice de envelhecimento</b>
Dirigentes	<b>52,0</b>	<b>1,24</b>	<b>33,3%</b>
Técnicos Superiores	<b>40,3</b>	<b>1,47</b>	<b>0,0%</b>
Assistentes Técnicos	<b>41,0</b>	<b>2,52</b>	<b>14,29%</b>
Assistentes Operacionais	<b>38,6</b>	<b>3,4</b>	<b>8,93%</b>
Docentes	<b>44,8</b>	<b>2,32</b>	<b>15,97%</b>
Global	<b>42,2</b>	<b>3,4</b>	<b>13,66%</b>
Homens	<b>41,4</b>	<b>3,25</b>	<b>13,04%</b>
Mulheres	<b>42,8</b>	<b>2,96</b>	<b>14,16%</b>

O grupo de Assistentes Operacionais é o mais jovem na instituição e apresenta um leque etário mais alargado. Os Dirigentes apresentam maior índice etário e uma variação menor. Em termos de género, as mulheres apresentam uma média de idades mais elevada (42,8 anos). A média de idades na instituição é de 41,4 anos. A média de idades dos Dirigentes é de 52 anos e dos Técnicos Superiores 40,3 anos.

## 5. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DO PESSOAL

### 5.1 Estrutura Remuneratória do grupo Assistentes Operacionais

Parâmetros salariais (euros)		Número de trabalhadores	% Salário	% Trabalhadores	% Acumulada de salários	% Acumulada trabalhadores
Classes	Ponto médio					
Aprox. 100	100	3	5%	2,2%	5%	2,2%
De 100 a 150	125	12	23%	12,1%	29%	14,3%
De 151 a 200	175	10	18%	13,0%	46%	27,3%
De 201 a 250	225	1	2%	1,7%	48%	29,0%
De 251 a 300	275	21	39%	45,0%	88%	74,0%
De 401 a 500	450	3	7%	13,4%	95%	87,4%
De 501 a 600	550	2	4%	8,2%	98%	95,5%
Mais de 600	600	1	2%	4,5%	100%	100,0%

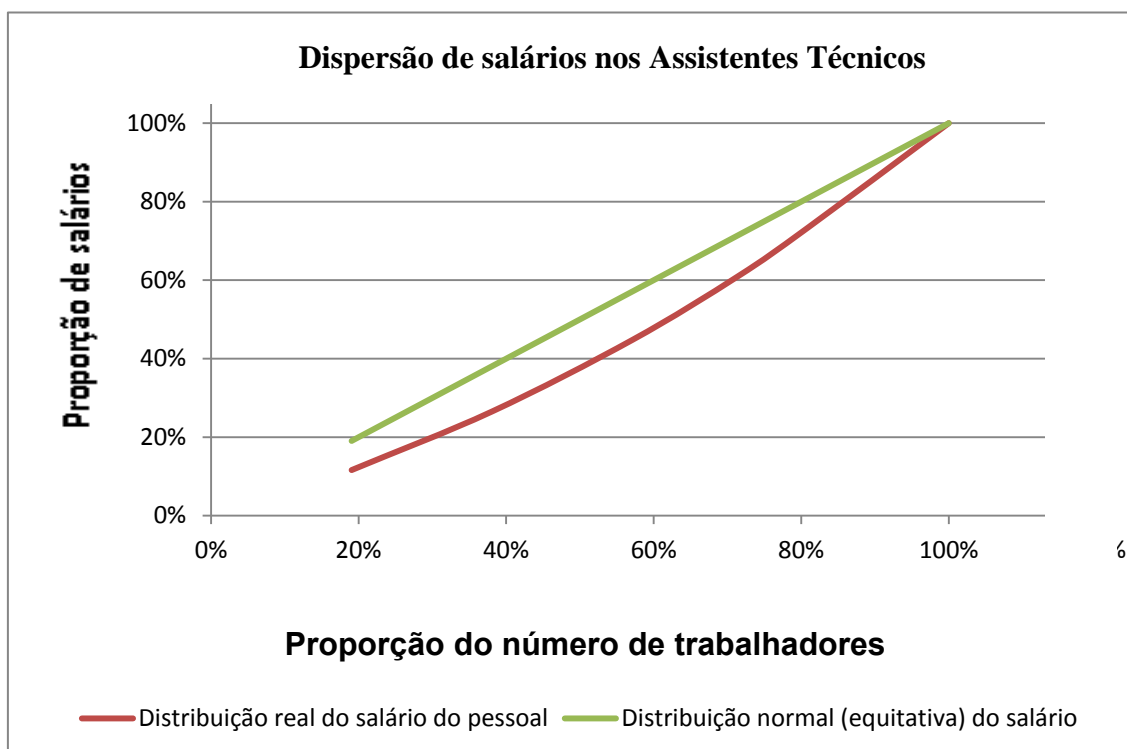


A dispersão dos salários dos Assistentes Operacionais é a maior entre os vários grupos de profissionais

A dispersão dos salários é um indicador de desigualdade nas remunerações. O espaço que separa as duas curvas representa a medida dessa dispersão, quanto maior for aquele espaço, maior é a dispersão nos níveis salariais, como se pode constatar e o próprio leque salarial assim o esclarece. No entanto, face a 2012 existiu uma melhoria visível, pois no final de 2013 esta disparidade foi corrigida.

## 5.2 Estrutura Remuneratória de Assistentes Técnicos

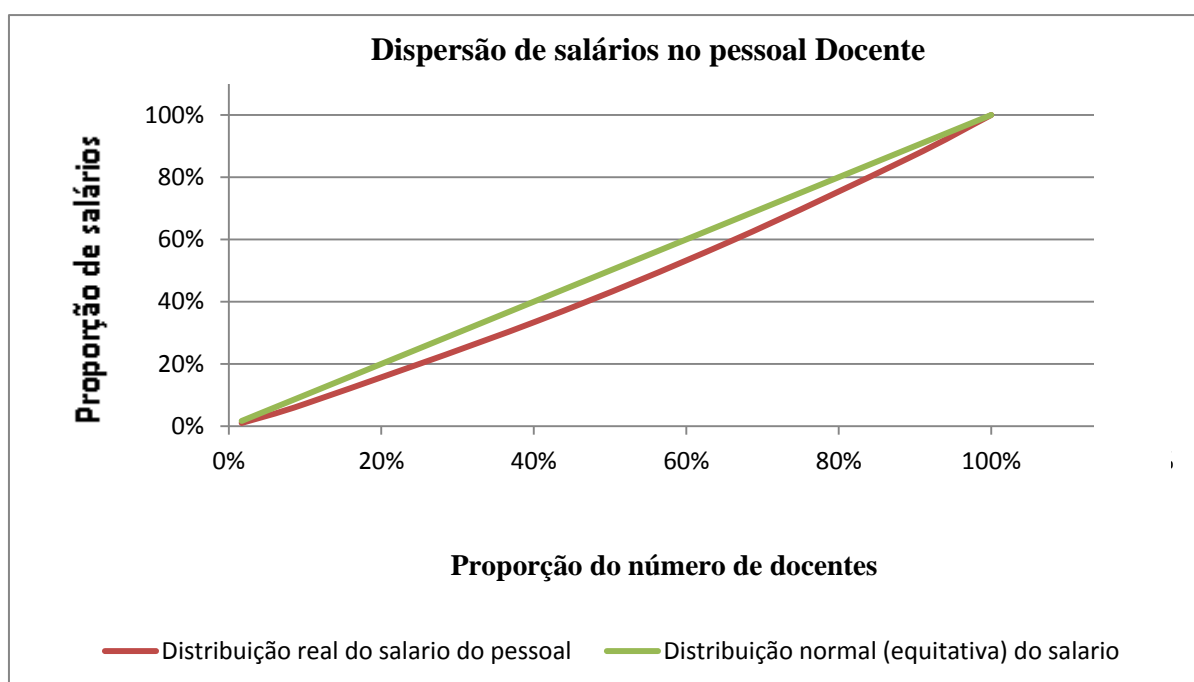
Parâmetros salariais (euros)		Número de trabalhadores	% Salário	% Trabalhadores	% Acumulada de salários	% Acumulada trabalhadores
Classes	Ponto médio					
De 300 a 400	350	5	11,6%	19%	11,6%	19%
De 401 a 500	450	4	14,9%	19%	26,6%	38%
De 501 a 600	550	4	18,3%	19%	44,8%	57%
De 601 a 700	650	3	16,2%	14%	61,0%	71%
De 701 a 800	750	2	12,4%	10%	73,4%	81%
Mais de 800	800	4	26,6%	19%	100,0%	100%



Embora tenha uma abertura significativa nas duas curvas, a dispersão salarial é menos acentuada do que no grupo de Assistentes Operacionais.

### 5.3 Estrutura Salarial do pessoal Docente

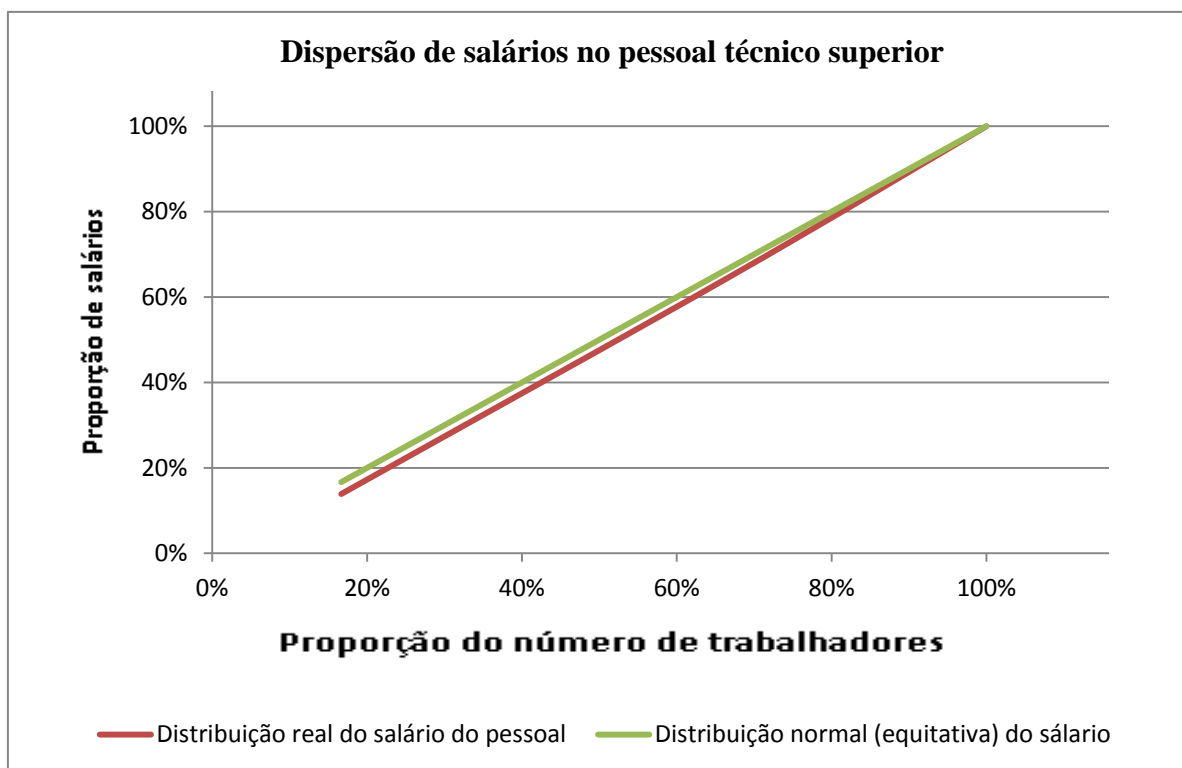
Parâmetros salariais (euros)		Número de docentes	% Acumulada de salários	% Acumulada de docentes
Classes	Ponto médio			
800 a 1000	900	2	0,98%	2%
1001 a 1200	1100	13	8,75%	12%
1201 a 1400	1300	39	36,28%	43%
1401 a 1600	1500	30	60,73%	67%
1601 a 1800	1700	28	86,58%	90%
1801 a 2000	1900	13	100,00%	100%



Os Docentes apresentam uma estrutura salarial menos dispersa.

#### 5.4 Estrutura Salarial do pessoal Técnico Superior

Categorias Salariais	Número de trabalhadores	% Salário	% Trabalhadores	% Acumulada de salários	% Acumulada de trabalhadores
1.215,50 €	1	13,9%	17%	14%	17%
1.479,50 €	3	50,7%	50%	65%	67%
1.551,00 €	2	35,4%	33%	21%	16%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



O nível de dispersão salarial dos Técnicos Superiores é baixo, o que indica que a distribuição salarial é mais equitativa.

### 5.5 Leque Salarial por grupo e global

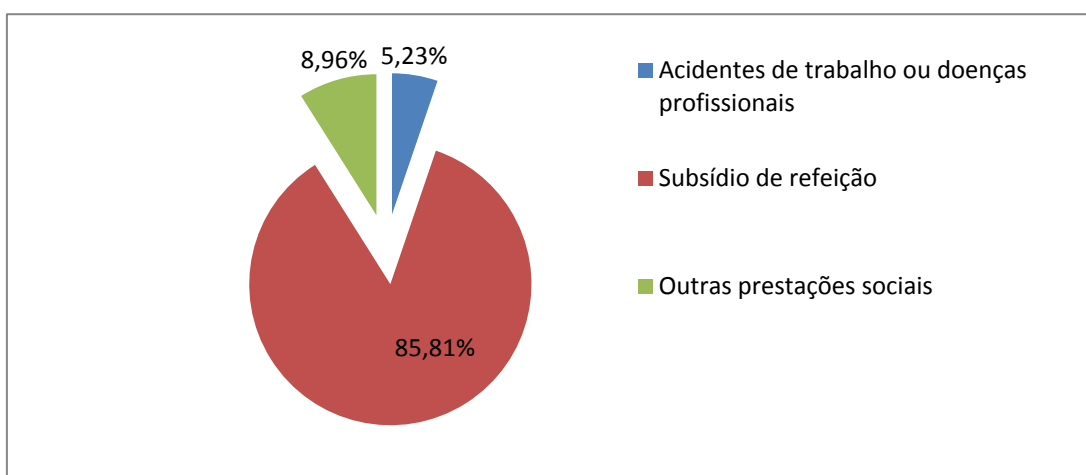
<b>Grupos</b>	<b>Salário mínimo</b>	<b>Salário máximo</b>	<b>Leque salarial</b>
Dirigentes	3.173 €	3.734,00 €	1,2
Técnicos Superiores	1.276,00 €	1.551,00 €	1,2
Assistentes técnicos	330,00 €	880,00 €	2,7
Assistentes operacionais	99,00 €	750,00 €	7,6
Docentes	814,00 €	1.980,00 €	2,4
Global	99,00 €	3.734,00 €	37,7

O indicador “leque salarial” avalia as diferenças entre o salário mínimo e máximo. Em termos de grupos, o dos Dirigentes e dos Técnicos Superiores são os que registam maior equilíbrio salarial, ou seja, as diferenças salariais são menores.

## 5.6 Encargos com prestações sociais

Grupos	Valor (Euros)	%valor
Acidentes de trabalho ou doenças profissionais	20.330,13 €	5,23%
Subsídio de refeição	262364,02	85,81%
Outras prestações sociais	27.397,56	8,96%
Total	305760,44	100,00%

### Proporção das categorias das proporções sociais



O subsídio de refeição representa cerca de 86% de todos os encargos das prestações sociais.

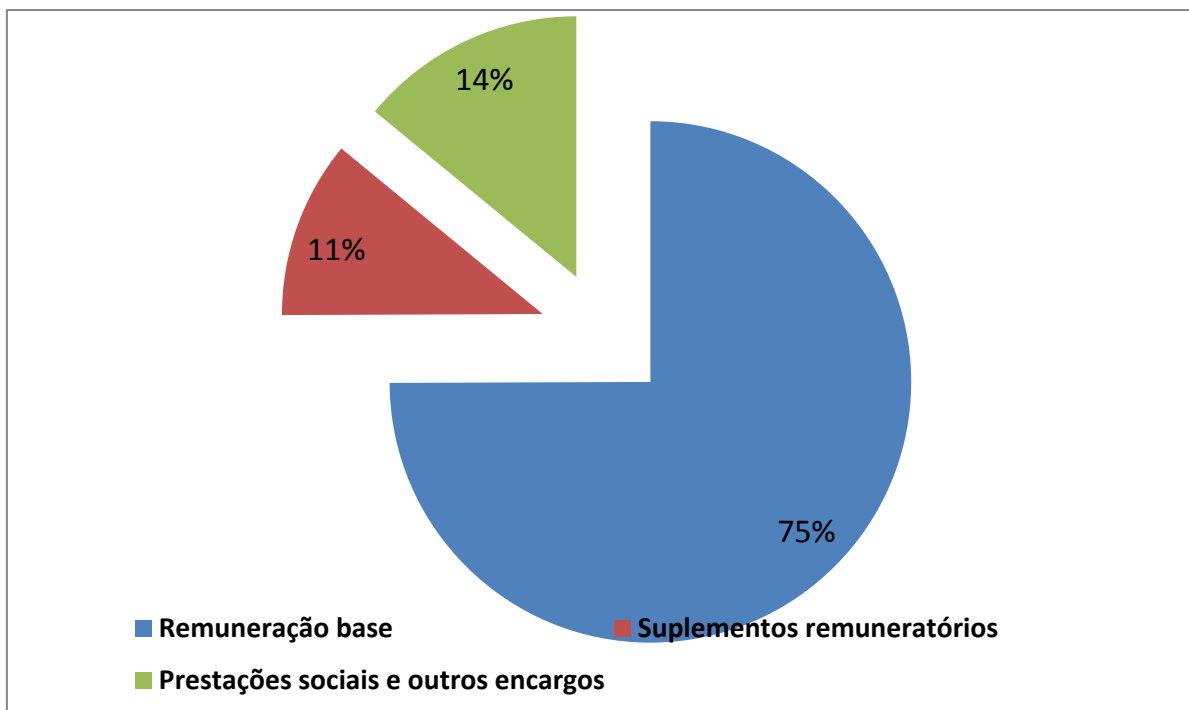
## 5.7 Evolução da estrutura de encargos com pessoal entre 2010 e 2013

Encargos com pessoal	2010	2011	2012	2013
Remuneração base	2.495.280,34	2.585.198,60	2.638.661,60	2.878.621,46
Suplementos remuneratórios	282.967,55	327.416,89	395.865,82	422.966,32
Prestações sociais e outros encargos	3.894,24	93.416,89	305.760,44	539.746,22
<b>Valores globais</b>	<b>2.782.142,13</b>	<b>3.006.032,38</b>	<b>3.340.287,86</b>	<b>3.841.334,00</b>



Relativamente ao ano transato de 2012, as prestações sociais e outros encargos evoluíram cerca de 76,5%, contrariamente à remuneração base que só cresceu 9%.

### Proporção nas categorias nos encargos com pessoal



Entre as rubricas dos encargos com pessoal, a remuneração base tem um peso significativo. Este indicador mostra onde está alocada a parte dos custos fixos ligada ao orçamento da instituição, ou seja, a EPM-CELP tem alocado dois terços do seu orçamento na rubrica pessoal, dado que é uma instituição de ensino dependendo fundamentalmente do desempenho dos seus recursos humanos para o seu bom funcionamento.

## 6. RECURSOS HUMANOS POR NÍVEIS DE ANTIGUIDADE

### Número de trabalhadores por níveis antiguidade/grupos e género

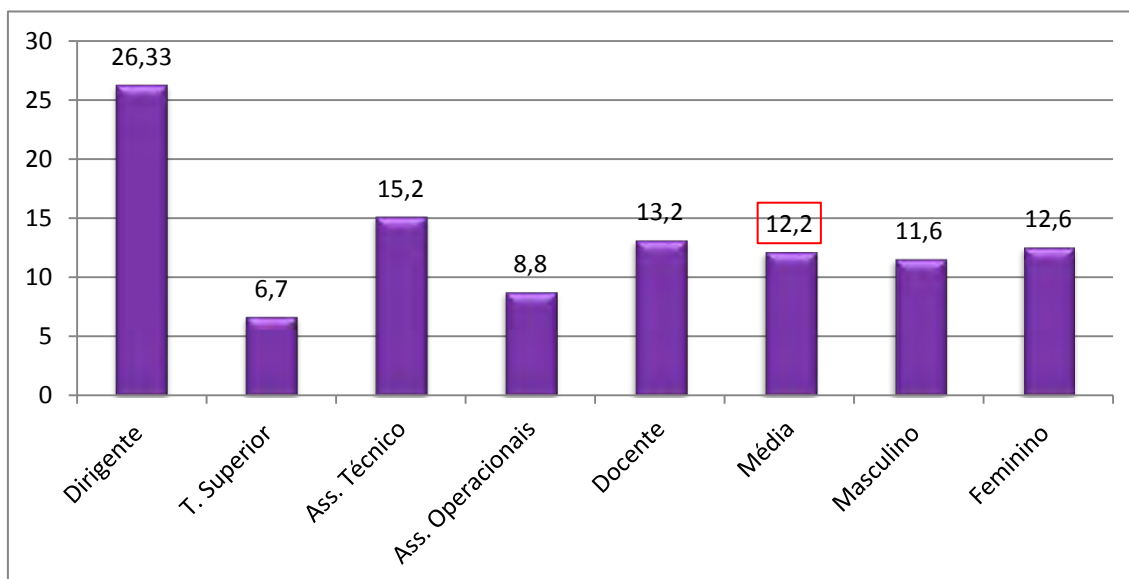
CATEGORIA DO PESS.	<5 Anos		5 a 9		10 a 14		15 a 19		20 a 24		25 a 29		30 a 34		> 35 Anos		Totais		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Tot.
	Dirigente	0				1								1		1		1	2
T. Super	1		1	4													2	4	6
Ass. Tecn.		2	1	3	4	2	2	1	4	2	0		1		0		11	11	22
Ass. Oper.	8	8	11	8	9	2	1	0	2	4							31	22	53
Docentes	9	24	9	14	7	4	7	13	7	17	2	4	2	1	0	5	43	82	125
Total	18	34	22	29	21	8	10	14	13	23	2	4	2	3	0	6	88	121	209

### 6.1 Antiguidade média por grupo, global e género

Categorias	Antiguidade (média)
Dirigente	26,33
T. Superior	6,7
Ass. Técnico	15,2
Ass. Operacionais	8,8
Docente	13,2
Global	12,2
Masculino	11,6
Feminino	12,6

Torna-se difícil uma leitura comparada entre as diferentes categorias, uma vez que a contagem é feita de diferentes formas. De qualquer forma é de realçar a média elevada do tempo de serviço dos dirigentes e dos docentes, pese embora o facto da média destes últimos ser diminuída pela existência de um número considerável de professores em início de carreira.

## 6.2 Comparação gráfica das médias de antiguidades



## 7. MODALIDADES DE VINCULAÇÃO DO PESSOAL NO TRIÉNIO 2010 - 2012

### NÚMERO DE TRABALHADORES POR NATUREZA DO CONTRATO

PESSOAL	Contrato a termo			Contrato por tempo indeterminado			Nomeação definitiva			Contrato por mandato/ou por comissão serviço		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Docente	106	83	85	0	22	24	9	9	10	0	0	0
Não docente	88	9	34		69	49	0	0	0	3	6	3
<b>Totais</b>	<b>194</b>	<b>92</b>	<b>119</b>	<b>0</b>	<b>91</b>	<b>73</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>

A taxa de contratação local é cerca de 90% (contratos por tempo determinado e indeterminado), o que significa que quase todos os trabalhadores, exceto os Dirigentes e alguns Docentes, estão vinculados à instituição em regime de contratação local.

## 8. RECURSOS HUMANOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE EM 2013/2014

### 8.1 Habilitações académicas do pessoal docente (incluindo dirigentes)

Escolaridade	Homens	Mulheres	Proporção		
			Homens	Mulheres	Geral
12º Ano	2	1	5,13%	1,20%	2,46%
Bacharela	1	7	2,56%	8,43%	6,56%
Licenciatura	28	69	71,79%	83,13%	79,50%
Mestrado	8	6	20,51%	7,23%	11,48%
Doutoramento	0	0	0	0	0
<b>Totais</b>	<b>39</b>	<b>83</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

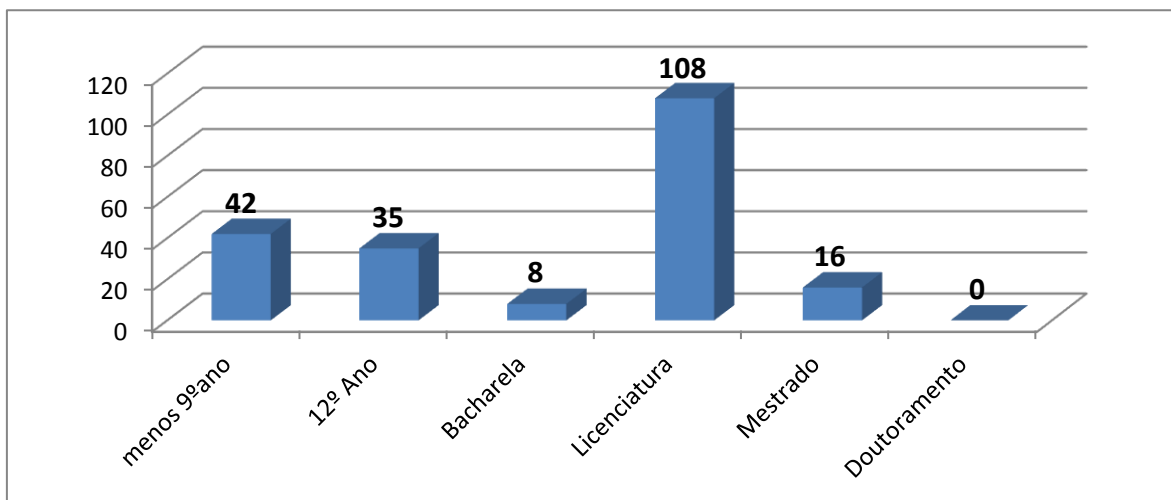
A grande maioria dos docentes é licenciada e com profissionalização para a docência, uma vez que para lecionar na EPM-CELP tem de se respeitar as regras definidas no Estatuto da Carreira Docente.

### 8.2 Habilitações académicas do pessoal não docente por grupos e género

Escolaridade	Menos que 9ºano	12º Ano	Bacharela	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento
DOCENTES	0	3	8	99	15	-
TECNICOS SUPERIORES	0			6		
ASSIS TECNICOS	7	14		1		
ASSIS TENTES OPERACIONAIS	35	18	0	-	-	-
DIRIGENTES	0			2	1	
<b>Totais</b>	<b>42</b>	<b>35</b>	<b>8</b>	<b>108</b>	<b>16</b>	<b>0</b>

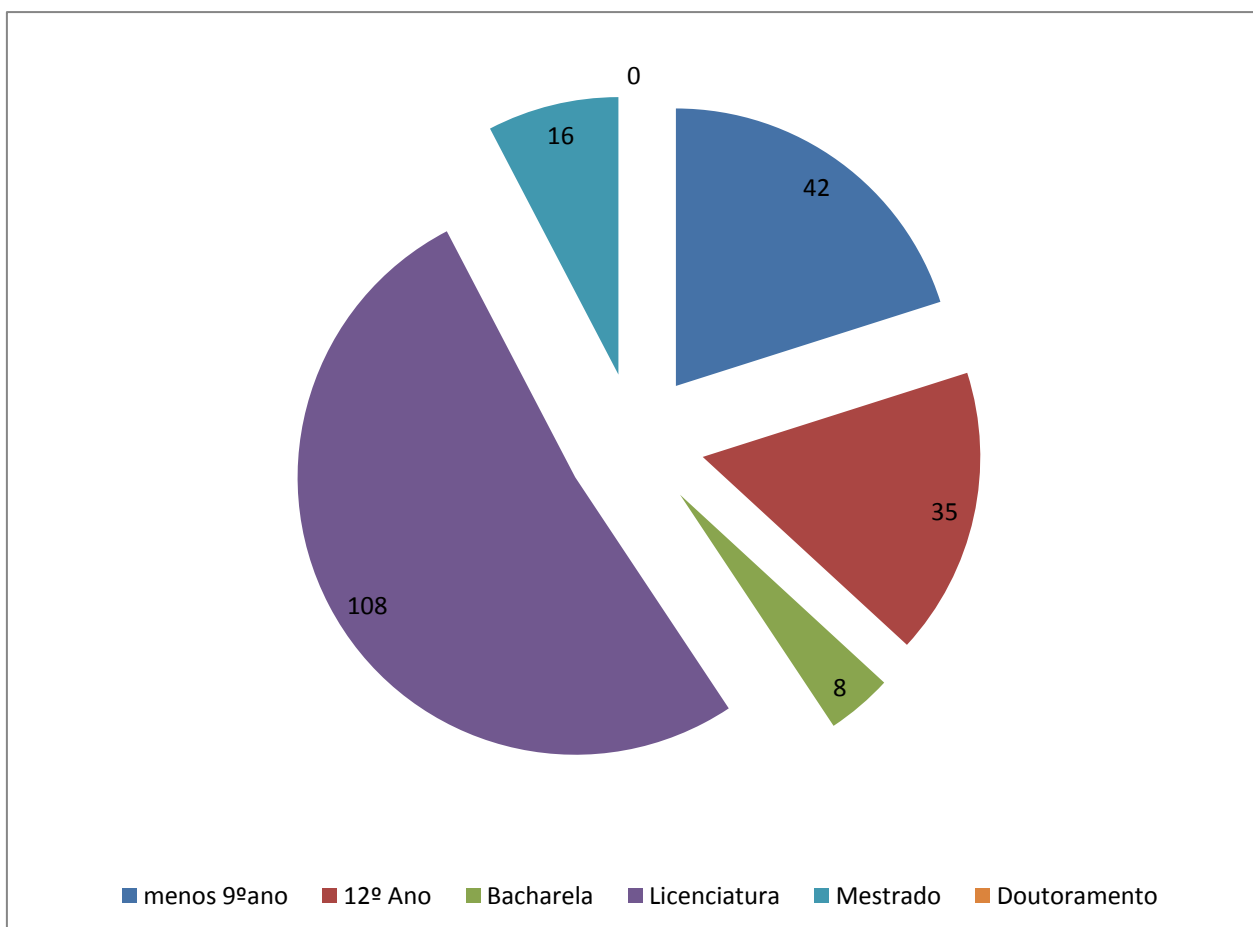
Apenas os Técnicos Superiores e 1 Assistente Técnico possuem o nível superior de licenciatura. Mais de metade do pessoal Assistente Operacional possui nível de escolaridade abaixo do 9º ano.

### 8.3 ILUSTRAÇÃO GRÁFICA DAS HABILITAÇÕES ACADÉMICAS DO PESSOAL – 2013 /2014



Cerca de 52% do pessoal possui o nível de licenciatura, contudo há uma parte significativa com habilitações iguais ou abaixo do nível básico.

#### 8.4 Proporções do pessoal por habilitações académicas



A grande maioria dos recursos humanos possui grau de licenciatura. Se adicionarmos com os técnicos superiores obtêm-se uma taxa de tecnicidade de 54%, o que significa que a grande maioria do pessoal tem capacidade de realizar funções de consultoria, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica ou científica

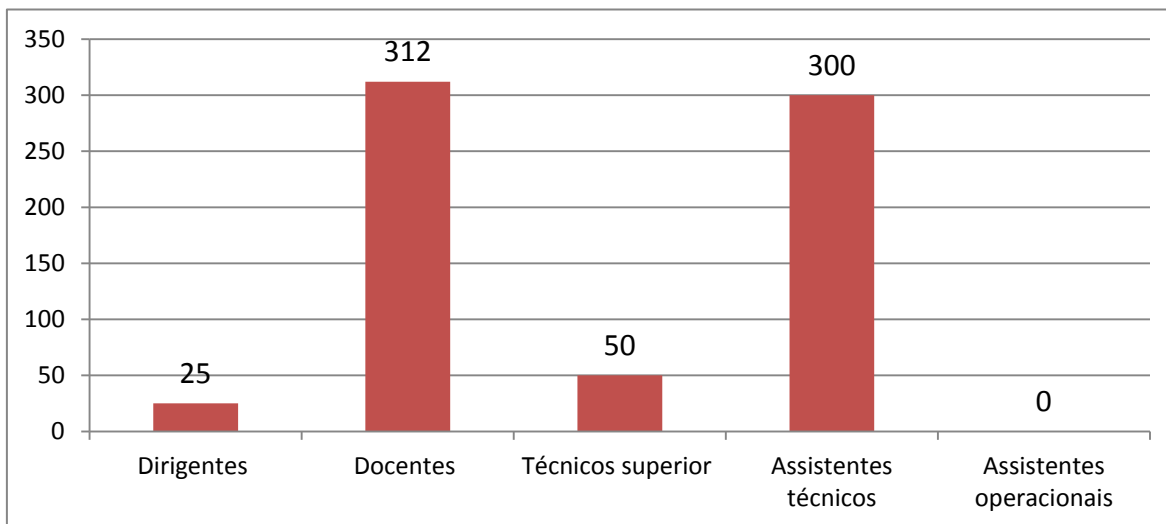
## 9. AÇÕES DE FORMAÇÃO

### Participações em ações de formação por grupo de pessoal

Grupo de pessoal	Nº de participações	Nº de horas	% De participações	% De horas
Dirigentes	1	25	0,35%	3,64%
Docentes	284	312	98,95%	45,41%
Técnicos superiores	1	50	0,35%	7,28%
Assistentes Técnicos	1	300	0,35%	43,67%
Assistentes Operacionais	0	0	0,00%	0,00%
<b>Totais</b>	<b>287</b>	<b>687</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

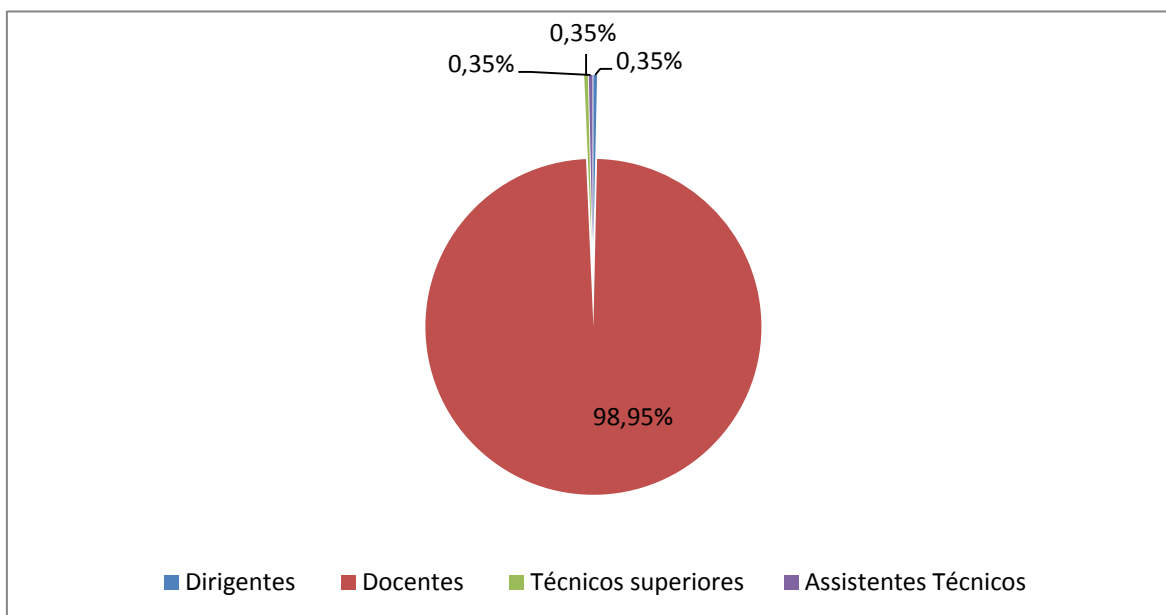
Os Docentes foram os que mais participaram em ações de formação. Tem havido pouca oferta, a nível da Instituição, de formação tanto para os técnicos superiores como para os dirigentes.

#### 9.1 Número de horas em ações de formação por grupos



Os Assistentes Operacionais não foram enquadrados em ações de formação profissional ao longo do ano.

## 9.2 Proporção de participações em ações de formação por grupos de pessoal



Conforme o gráfico, as ações de formação incidiram quase exclusivamente no grupo de Docentes.



## 10. ASSIDUIDADE

### QUADRO GERAL DE AUSÊNCIAS DO PESSOAL POR MOTIVO NO TRIÊNIO 2010/2011 A 2012/2013

<b>Tipos de faltas</b>	<b>2010/2011</b>	<b>2011/2012</b>	<b>2012/2013</b>
Casamento	19	4	13
Maternidade	308	233	145
Paternidade	12		
Gravidez de Risco	15	288	
Falecimento	11 e 1t	10	33 e 2t
Doença	680	650	664
Doença Prolongada.	680	660	664
Junta Medica	116		24
Injustificadas	63	7 e 49t	26
Dispensa	4	4	4 e 1t
Trabalhador Estudante	6	5	14
Licença de Estudante	15	1	
Cumprimento Obriga.	13 e 7t	8 e 22t	18 e 26t
Descontar / Próprio Ano	1	2	3
Descontar/Ano seguinte.	93 e 131t	61 e 130t	57 e 103t
Descontar Vencimento	5		4
Motivo imputável	10	19	6 e 12t

**TAXAS ANUAIS DE ABSENTISMO NO TRIÉNIO 2010/2011 A 2012/2013 POR  
CATEGORIAIS DO PESSOAL E GLOBAL**

<b>CATEGORIAS</b>	<b>2010/2011</b>	<b>2011/2012</b>	<b>2012/2013</b>
Docente	1,51%	1,53%	0,32%
Técnicos superiores	0,00%	0,00%	0,00%
Assistentes técnicos	2,27%	5,98%	1,37%
Assistentes operacionais	3,04%	2,27%	0,83%
Dirigentes	0,52%	0,52%	0,00%
<b>Taxas médias anuais</b>	<b>1,98%</b>	<b>2,18%</b>	<b>0,55%</b>

## **11. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Relativamente à evolução dos Recursos Humanos, destaca-se o crescimento do número de docentes em cerca de 5,4%, alinhado com o crescimento da população escolar nos últimos anos. Esta situação verifica-se igualmente nos Assistentes Operacionais, enquanto, os assistentes técnicos tiveram uma taxa de crescimento de 4,8%.

Relativamente aos indicadores de equidade de género, há um largo predomínio do sexo feminino em cargos de natureza técnica e de gestão da instituição. Por exemplo, mais de 60%% dos efetivos que compõem os grupos, docente, técnicos superiores e de dirigentes são mulheres.

Em termos da estrutura dos recursos humanos, o grupo de Docentes representa mais de 59% do universo dos recursos humanos desta Instituição, uma vez que a atividade principal desta é o ensino. No que concerne à estrutura etária da EPM-CELP, os dirigentes têm uma média de idade de 52 anos, distanciando-se claramente de todos os outros grupos. Em geral, as mulheres apresentam uma idade média de 42,8 anos, enquanto os homens apresentam uma média de 41,4 anos). A idade média dos trabalhadores é de 42,2 anos.

Em termos de estrutura remuneratória, o grupo dos Assistentes Operacionais, apresenta uma estrutura remuneratória mais dispersa. Este facto justifica-se por um lado pela antiguidade e por outro pela existência de um número considerável de trabalhadores que transitou para a EPM-CELP da então Cooperativa de Ensino. Os grupos dos Dirigentes e de Técnicos Superiores apresentam uma estrutura remuneratória mais equilibrada. Em termos de composição, é menos dispersa e em termos de leque salarial, a diferença é menor. A diferença entre o salário máximo e o mínimo é de 20%.

Em termos de encargos com o pessoal, 79% representam remunerações, sendo que as prestações sociais se situam nos 9,15%. Este desequilíbrio demonstra que o orçamento disponível não tem margem de manobra para atender a complementos suplementares sociais ao nível da habitação, saúde, educação e deslocações.

No que concerne à estrutura habilitacional, mais de 97% de Docentes são pelo menos licenciados e cerca de 2% não possuem o nível superior. Cerca 44,64% do pessoal Assistente Operacional não possui a escolaridade considerada, em Portugal, como obrigatória.

A formação profissional ao longo do ano, foi quase exclusivamente dirigida ao pessoal docente, tendo-se atingido, nesta categoria uma participação de 98,15%. Para a categoria dos Assistentes Operacionais, dirigentes e técnicos superiores não houve oferta Institucional de formação.

Relativamente à assiduidade, a taxa de absentismo é de 1,1. Em termos dos motivos que justificaram a ausência ao trabalho, destaca-se a doença e o falecimento familiar com 37,50% e 33,90% respetivamente. Em termos de grupos, os Assistentes Técnicos foram os que mais faltaram, atingindo a média de 3 faltas por trabalhador, enquanto os docentes, os técnicos superiores e dirigentes foram os mais assíduos. O valor de 5% para faltas injustificadas dever-se-á ter em conta.

## FICHA TÉCNICA

TÍTULO:  
Balanço Social – 2013

COORDENAÇÃO:  
A Direcção

TEXTO E REVISÃO:  
Raimundo Tembe/José Lopes

EDIÇÃO:  
Escola Portuguesa de Moçambique  
Centro de Ensino e Língua Portuguesa  
Av. do Palmar, nº 562  
Caixa Postal 2940  
Maputo  
Moçambique  
Telefone: 00 258 21 481300  
Fax: 00 258 21 481343  
[www.epmcelp.edu.mz](http://www.epmcelp.edu.mz)