



BALANÇO SOCIAL 2016

Índice

PÁGINA

1. INTRODUÇÃO	2
2. ORGANOGRAMA EPM-CELP - 2016/2017	4
3. EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS DOS RECURSOS HUMANOS ENTRE 2013 E 2016	7
5. PROPORÇÃO DE TRABALHADORES POR GRUPOS DO PESSOAL	8
8. ESTRUTURA ETÁRIA DOS RECURSOS HUMANOS POR GÉNERO	10
9. MOBILIDADE DO PESSOAL	12
10. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DO PESSOAL	13
11. ESTRUTURA DE ENCARGOS.....	16
11.5. RECURSOS HUMANOS POR NÍVEIS DE ANTIGUIDADE	18
12. MODALIDADES DE VINCULAÇÃO DO PESSOAL NO TRIÉNIO 2013 - 2016	19
13. RECURSOS HUMANOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE.....	19
14. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	20
17. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27

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 2016;
- 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 2016, disponibiliza-se ainda uma análise comparativa com os dados referentes aos 5 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 2016, 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^o692/75, 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^o 37/90, de 5 de Setembro) vigente entre os dois Estados.

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^o1555/92, de 28 de Julho, e pelo regime jurídico consagrado no Decreto-Lei

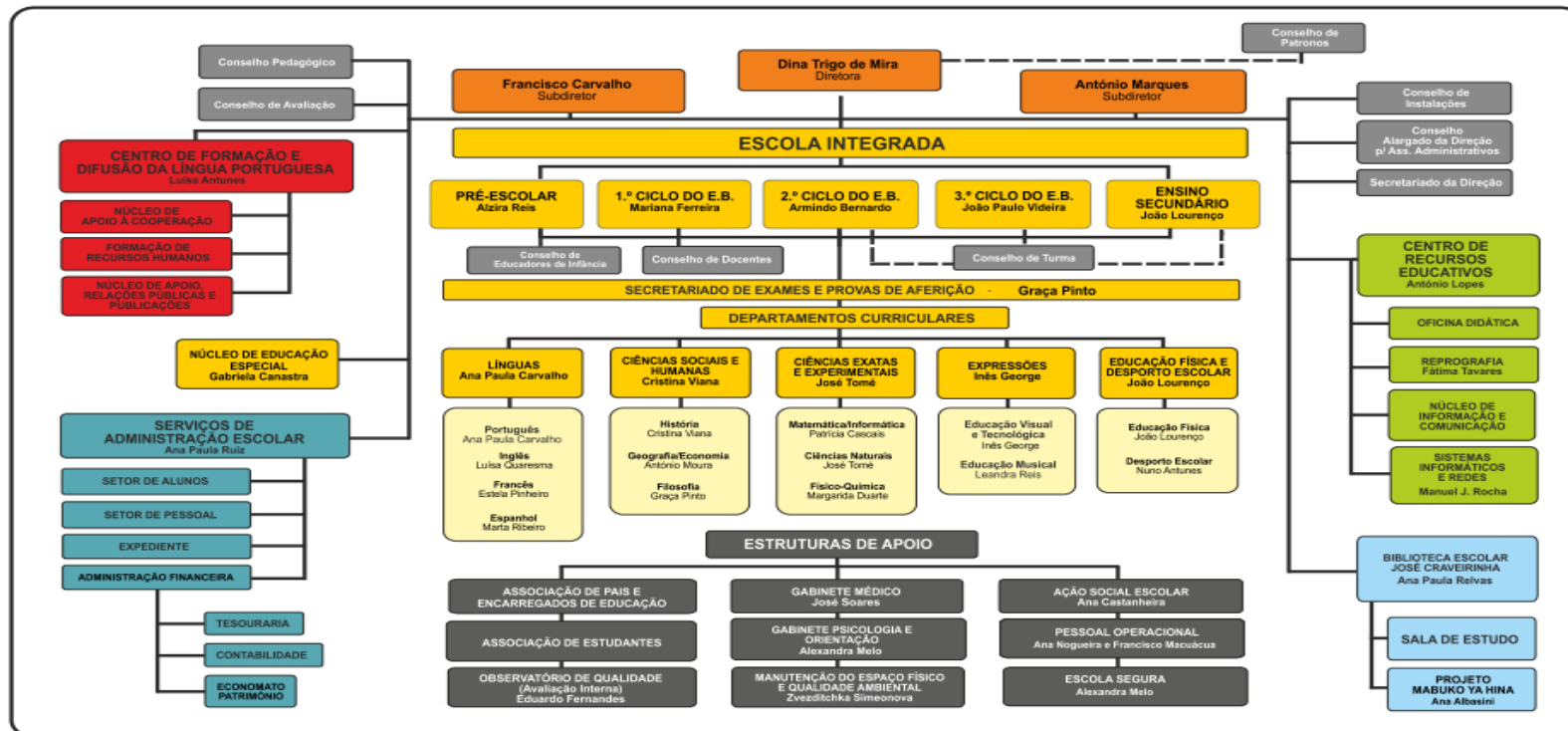
241/99 de 25 de Junho com a redação dada pelo Decreto-lei nº47/2009 de 23 de Fevereiro, bem como pelos acordos de cooperação acima citados estabelecidos pelos dois Estados.



2. ORGANOGRAMA DA EPM-CELP - 2016/2017



ORGANOGRAMA EPM-CELP 2016/2017



3. EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS DOS RECURSOS HUMANOS ENTRE 2013 E 2016

Grupo de Pessoal	Efetivos em 2013		Efetivos em 2014		Efetivos em 2015		Efetivos em 2016		% Efetivos 2016	Variação de 2015 para 2016
	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem		
Dirigente	1	2	2	1	2	1	2	1	1,28%	0,00%
Docente	43	82	40	89	46	89	47	92	59,40%	2,96%
Técnicos Superiores	2	4	2	5	2	5	2	6	3,42%	14,29%
Assistentes Técnicos	11	11	14	12	14	11	14	14	11,97%	12,00%
Assistentes Operacionais	31	22	31	22	32	26	27	29	23,93%	-3,45%
Total	88	121	92	126	96	132	92	142	100,00%	2,63%

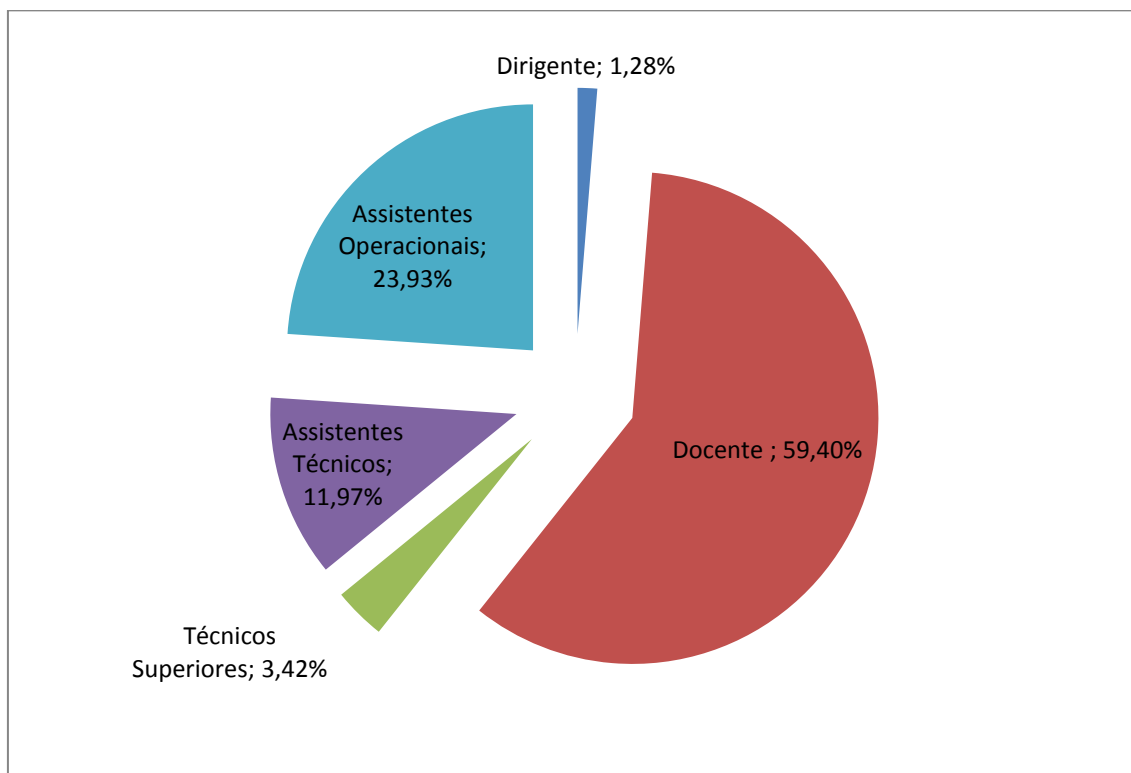
A EPM-CELP tem tido uma evolução positiva dos seus efetivos, sendo de destacar que o grupo de técnicos superiores e assistentes técnicos cresceram a uma taxa superior a 12%. No que concerne à proporção dos efetivos, é de destacar que o grupo de docentes representa quase metade do universo dos recursos humanos da Escola.

4. Evolução do Rácio de operatividade nos últimos cinco anos

Ano	Número de Docentes	Número de não Docentes	Rácio de operatividade
2012	119	86	1,4
2013	125	84	1,5
2014	129	89	1,4
2015	135	93	1,5
2016	139	95	1,5

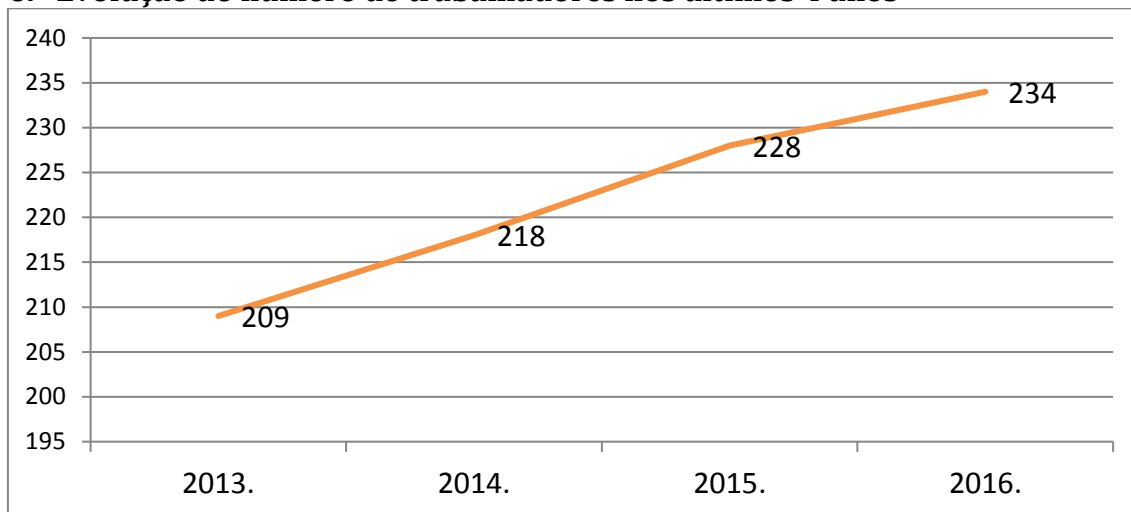
O rácio de operatividade educativa relaciona o efetivo dos recursos humanos ligados diretamente ao ensino (docentes) e o efetivo que exerce funções em “back office” ou seja, ligado indiretamente ao processo de ensino. No caso da EPM-CELP o rácio é de cerca de 1,5. Isto é, em cada cinco funcionários da Escola, 3 são docentes e 2 não docentes. Este rácio foi quase constante ao longo dos anos.

5. PROPORÇÃO DE TRABALHADORES POR GRUPOS DO PESSOAL



Conforme o gráfico, os Docentes são o maior grupo profissional na EPM-CELP (59,40%). Este grupo tem uma influência direta na qualidade dos serviços prestados. Embora os outros grupos profissionais tenham também influência, esta ocorre de forma transversal, como suporte às atividades letivas. Os Assistentes Operacionais são o segundo maior grupo, com uma percentagem de cerca de 24%.

6. Evolução do número de trabalhadores nos últimos 4 anos



O número de efetivos ao nível dos recursos humanos da Escola tem conhecido evolução nos últimos 4 anos em análise. É preciso verificar que o número de docentes é largamente superior ao dos restantes funcionários e a explicação para o fato prende-se com a evolução global da população escolar e consequentemente com o número de turmas.

7. REDIMENSIONAMENTO DO EFETIVO

Grupos de Pessoal	2015	2016	Redimensionamento	
			Variação	Taxa
Dirigente	3	3	0	0,0%
Docente	135	139	+4	2,9%
Técnicos Superiores	7	8	+1	12,5%
Assistentes Técnicos	25	28	+3	10,7%
Assistentes Operacionais	58	56	-2	-3,6%
Total	228	234	+6	2,6%

8. ESTRUTURA ETÁRIA DOS RECURSOS HUMANOS POR GÉNERO

Escalão Etário (em anos de idade)	Grupos de pessoal/género/nº de efetivos												
	Dirigentes		Técnicos Superiores		Assistentes técnicos		Assistentes operacionais		Docentes		Totais		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Menos 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 a 24	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
25 a 29	0	0	0	0	5	0	4	2	2	7	11	9	
30 a 34	0	0	0	0	0	0	6	4	6	7	12	11	
35 a 39	0	0	0	2	2	3	5	6	7	15	14	26	
40 a 44	0	0	2	2	0	4	5	2	6	13	13	21	
45 a 49	0	0	0	1	2	2	1	5	8	18	11	26	
50 a 54	1	0	0	1	3	3	3	6	7	16	14	26	
55 a 59	1	0	0	0	1	0	3	3	8	8	13	11	
60 a 64	0	1	0	0	1	1	0	0	2	5	3	7	
65 +	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	1	4	
Totais	2	1	2	6	14	14	27	29	47	92	92	142	

A maior parte do pessoal pertencente ao grupo de Docentes é do sexo feminino e situa-se no escalão etário entre os 50 e os 54 anos de idade. Mais de metade do pessoal tem idade superior a 35 anos.

8.1. Indicadores etários por grupos de pessoal e globais

Categorias do pessoal	Idade média	Limites de idades			Taxa de envelhecimento	Amplitude de idades
		Idade mínima	Idade máxima	Leque etário		
Dirigentes	57,3	52	64	1,2	66,7%	12
Técnicos Superiores	41,8	23	54	2,3	0,0%	31
Assistentes Técnicos	29,6	26	64	2,5	17,9%	38
Assistentes Operacionais	43,7	22	72	3,3	10,7%	50
Docentes	45,3	24	68	2,8	24,5%	44
Indicadores etários globais	43,5	22	72	3,3	20,51%	50

Entre os grupos do pessoal, os Assistentes Operacionais apresentam maior desigualdade em termos de idades, ou seja, é o grupo mais heterogéneo da instituição. Por seu turno, os Dirigentes e os Técnicos Superiores são grupos mais homogéneos no ponto de vista etário.

8.2. Índices de envelhecimento por género e global

Descrição	Número de funcionários com mais de 55 anos de idade	Índice de envelhecimento
Homens	23	25,00%
Mulheres	25	17,61%
Global	48	20,51%

O índice de envelhecimento dos homens é superior ao das mulheres.

9. MOBILIDADE DO PESSOAL

9.1. Mobilidade por categorias do pessoal

Descrição	Efetivo em 2015	Efetivo em 2016	Admissões em 2016	Demissões em 2016
Dirigentes	3	3	0	0
Técnicos superiores	7	8	1	0
Assistentes Técnicos	25	28	3	0
Assistentes Operacionais	58	56	2	4
Docentes	135	139	8	4
Global	228	234	14	8

9.2. Taxas de rotação (turn over) por categorias do pessoal

Descrição	Efetivo RH	Nº de Ingressos	Nº de Saídas	Taxa de rotação
Dirigentes	3	0	0	0,0%
Técnicos superiores	8	1	0	0,0%
Assistentes Técnicos	28	3	0	0,0%
Assist. Operacionais	56	2	4	7,1%
Docentes	139	8	4	2,9%
Global	234	14	8	3,4%

Em termos globais, o efetivo da Escola é estável, pois, tem uma taxa global de 3,4% o que significa que são necessários aproximadamente 29 anos (100%/3,4%) para renovar por completo todo o atual efetivo dos recursos humanos. A rotatividade é aceitável, pois corresponde à necessidade de renovação e substituição do pessoal que apresenta cada vez mais baixas taxas de produtividade e por isso precisa de ser realocado para outras funções ou mesmo reformado.

9.3. Taxas de reposição por categorias do pessoal

Descrição	nº de Ingressos	nº de Saídas	Taxa de reposição
Dirigentes	0	0	Não aplicável
Técnicos superiores	1	0	Não aplicável
Assistentes Técnicos	3	0	Não aplicável
Assist. Operacionais	2	4	0,5
Docentes	8	4	2
Global	14	8	1,75

A escola tem feito a devida compensação das perdas de pessoal que tem sofrido e até, na maior parte dos casos, tem ultrapassado as reposições de saída dos seus recursos humanos.

10. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DO PESSOAL

10.1. Estrutura Remuneratória do grupo Assistentes Operacionais

PARÂMETROS SALARIAIS	Homens	Mulheres
De 200 a 250€	22	24
De 251 a 300€	0	0
De 301 a 350€	2	2
De 351 a 400€	0	1
De 401 a 450€	0	0
De 451 a 500€	0	1
Mais de 500€	3	1
TOTAL	27	29

Tendo em conta que ao nível da Escola, o grupo de Assistentes Operacionais é que apresentava uma estrutura remuneratória mais dispersa, ou seja, com desigualdades mais graves relativamente aos restantes grupos de pessoal em 2016, EPM-CELP tomou medidas para atenuar essas desigualdades, nomeadamente, pela subida de salário mínimo para 246,00€. Com efeito, verifica-se um impacto positivo dessas medidas na melhoria e na maior homogeneidade da estrutura salarial.

10.2. Estrutura Remuneratória de Assistentes Técnicos

PARÂMETROS SALARIAIS (Euros)	Homens	Mulheres
De 300 a 500	5	2
De 501 a 700	4	3
De 701 a 900	6	9
Mais de 900	0	0
TOTAL	14	14

10.3. Estrutura Salarial do pessoal Técnico Superior

PARÂMETROS SALARIAIS (Euros)	Homens	Mulheres
Menos de 1000	0	1
De 1001 a 1300	0	-
De 1301 a 1600	1	4
De 1601 a 1900	1	1
Mais de 1900	0	0

Os Técnicos Superiores apresentam uma da estrutura salarial mais homogénea, depois da dos docentes.

10.4. Estrutura Salarial do pessoal Docente

PARÂMETROS SALARIAIS	Homens	Mulheres
Menos de 1000€	2	0
De 1001 a 1300	1	1
De 1301 a 1600	20	34
1601 a 1900	19	39
1901 a 2200	5	18
Mais de 2200	0	0
Total	47	92

A par dos técnicos superiores, os docentes também apresentam uma estrutura salarial relativamente homogénea.

10.5. Leque Salarial por categorias do pessoal, global e sua variação

Grupos	Salário mínimo	Salário máximo	Leque salarial-2013	Leque salarial-2014	Leque salarial-2015	Leque salarial-2016
Dirigentes	3173	3734	1,2	1,2	1,2	1,2
Técnicos Superiores	600	1709	1,2	1,2	1,0	2,8
Assistentes Técnicos	314	885	2,7	2,7	2,7	2,8
Assistentes Operacionais	246	548	7,6	4,2	4,2	2,2
Docentes	412	2010	2,4	1,7	1,6	4,9
Global	246	3734	37,7	28,3	28,3	15,2

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, contrariamente ao grupo de Docentes em que as diferenças salariais foram mais acentuadas (4,9) em 2016. Isto deveu-se ao aumento substancial de novos ingressos com níveis iniciais de remuneração, o que se reflete no leque mais acentuado no ano em causa. É de realçar que a deterioração do leque salarial não

implicou um desajustamento da estrutura remuneratória de docentes, pois, esta é das mais homogêneas, e o agravamento do leque salarial deveu-se simplesmente ao ingresso de dois docentes com níveis salariais muito mais baixos dada a sua baixa formação e antiguidade.

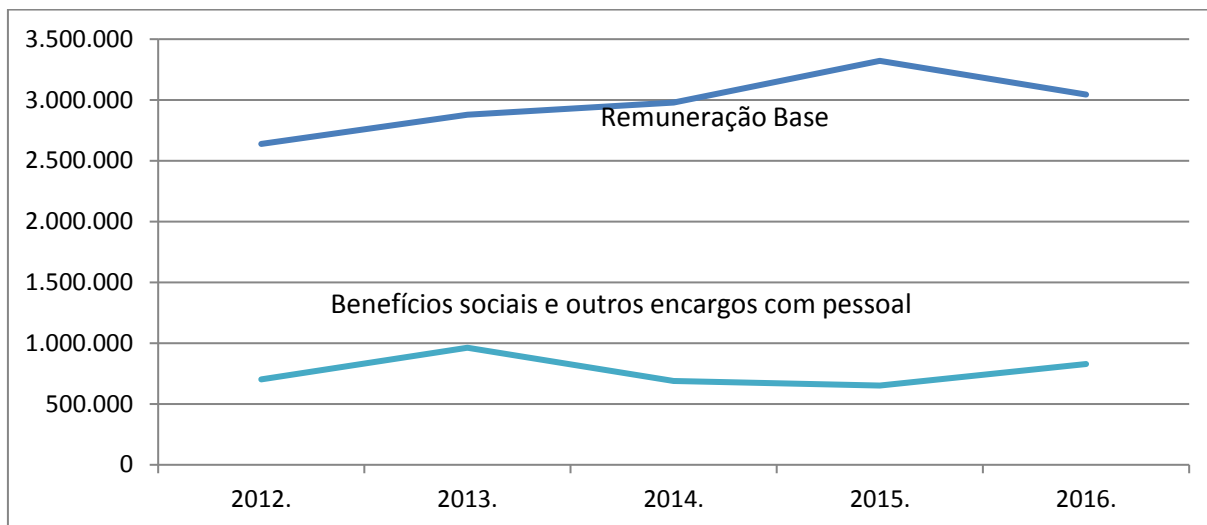
11. ESTRUTURA DE ENCARGOS

11.1. Evolução da estrutura de encargos com pessoal entre 2012 e 2016

Encargos com pessoal	2012	2013	2014	2015	2016
Remuneração base	2.638.661	2.878.621	2.979.303	3.321.709	3.044.939
Suplementos remuneratórios	395.865	422.966	450.386	371.568	532.892
Prestações sociais e outros encargos	305.760	539.746	237.652	280.159	297.548
Valores globais	3.340.287	3.841.334	3.583.168	3.973.436	3.875.379

Ao longo dos 4 anos, embora se tenha verificado alguma evolução de valores absolutos para prestações sociais e suplementos remuneratórios, em termos proporcionais, houve sempre uma deterioração das referidas prestações. É preciso notar que o aumento, quer da remuneração base quer das prestações sociais, deve-se ao crescimento do efetivo dos recursos humanos.

11.2. Evolução da remuneração base e de outros encargos c/pessoal



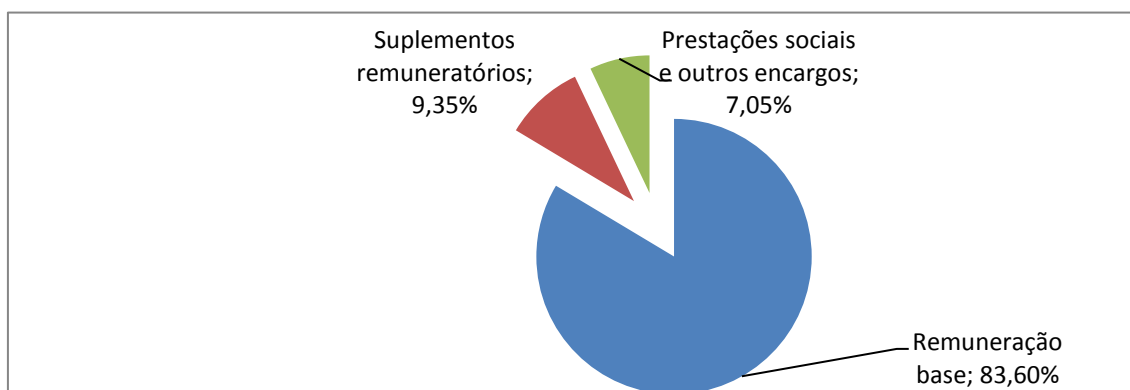
Nos últimos 2 anos, há tendência da queda da proporção dos encargos para atender prestações sociais. Ou seja, a Escola está cada vez mais confinada a garantir o salário base do pessoal devido, muito provavelmente, a exiguidade de fundos.

11.3. Proporção nas categorias dos encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (€)	Proporção
Remuneração base	3.044.939	83,60%
Suplementos remuneratórios	532.060	9,35%
Prestações sociais e outros encargos	280,159	7,05%
Valores globais	3.973.436,00	100,00%

Conforme o quadro ilustra, mais de 83% do orçamento para o pessoal, foi alocado a remuneração base cerca de 7% para prestações sociais. O que demonstra que a preocupação da Instituição é quase exclusivamente garantir salário do pessoal o que poderá ser um indicador da escassez de recursos financeiros.

11.4. Distribuição dos encargos com pessoal por categorias



O peso da remuneração base é muito grande relativamente a outras obrigações sociais da Escola.

11.5. RECURSOS HUMANOS POR NÍVEIS DE ANTIGUIDADE

Número de trabalhadores por níveis antiguidade/grupos e género em 2016

Categorias do pessoal	<5 Anos		5 a 9		10 a 14		15 a 19		20 a 24		25 a 35		35		Totais		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	Totais
Dirigente	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	2	1	3
T. Super	0	2	1	1	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	6	8
Ass. Tecn.	2		5	7	5	4	1	3	0	0	1	0	0	0	14	14	28
Ass. Oper.	10	12	5	10	6	4	5	3	0	0	1	0	0	0	27	29	56
Docentes	0	12	3	18	9	17	9	16	12	12	9	15	5	2	47	92	139
Totais	12	26	14	36	21	28	16	22	12	12	12	15	5	3	92	142	234

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.

12. MODALIDADES DE VINCULAÇÃO DO PESSOAL NO TRIÉNIO 2013 - 2016

Número de trabalhadores por natureza do contrato

GRUPOS DE PESSOAL	Contrato a termo				Contrato por tempo indeterminado				Nomeação definitiva				Contrato por mandato/ou por comissão serviço			
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
Docentes + dirigentes	85	89	97	117	24	28	30	22	10	12	7	0	3	3	3	3
Pessoal Não docente	34	33	24	26	49	53	63	66	0	0	0	0	0	0	0	0
Totais	119	122	121	143	73	81	93	88	10	12	7	0	3	3	3	3

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

13. RECURSOS HUMANOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE

13.1. Habilitações académicas do pessoal docente

Escolaridade	Homens	Mulheres	Proporções		
			Homens	Mulheres	Globais
12º Ano	0		0,00%	0,00%	0,00%
Bacharela	0	2	0,00%	2,17%	1,44%
Licenciatura	41	88	87,23%	95,65%	92,81%
Mestrado	6	0	12,77%	0,00%	4,32%
Doutoramento	0	2	0,00%	2,17%	1,44%
Totais	47	92	100,00%	100,00%	100,00%

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.

13.2. Habilitações académicas do pessoal em geral (Docentes e não Docentes)

Escolaridade	Sem 9ºano	Com 9ºano	12º Ano	Bach.	Licenc.	Mestr.	Douto.	Totais
DOCENTES				2	129	6	2	139
TECNICOS SUPERIORES					8			8
ASSIS TECNICOS		1	27					28
ASSIS TENTES OPERACIONAIS	8	33	15					56
DIRIGENTES					2	1		3
Totais	8	34	42	2	139	7	2	234

Entre o pessoal não docente, excluindo dirigentes, apenas os Técnicos Superiores e 1 Assistente Técnico possuem o nível superior (licenciatura) Mais de metade do pessoal Assistente Operacional possui nível de escolaridade abaixo do 12º ano. Mais de metade de pessoal possui o nível superior. O que demonstra que, em geral a instituição exerce as suas funções com habilidades e autonomia.

14. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Participações em ações de formação por grupo de pessoal nos últimos 4 anos

Grupo de pessoal	Nº de participações				Nº de horas				Proporção de participações por Grupo do pessoal em 2016
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016	
Dirigentes	0	0		8	0	0		0	0,0%
Docentes	134	321	262	421	202	246	220	202	86,3%
T. superiores	38	0	5	38	8	0	6	25	10,7%
A. Técnicos	12	56		12	264	24		0	0,0%
Assistentes Operacionais	0	0		0	0	0		7	3,0%
Totais	184	377	267	479	474	270	226	234	100,0%

Os Docentes foram os que mais participaram em ações de formação. Ao longo do ano não houve oferta, a nível da Instituição, de formação tanto para os técnicos superiores como para os dirigentes e assistentes operacionais.

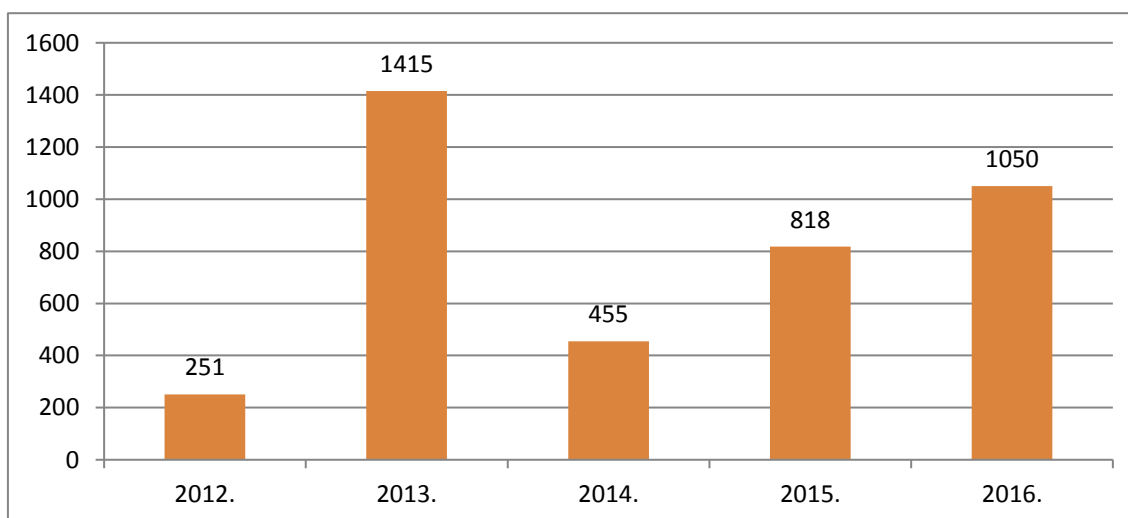
15. ASSIDUIDADE DO PESSOAL

No presente ano houve uma redução drástica do absentismo. É de referir que a maior causa de absentismo do pessoal é a doença e maternidade e só estes dois motivos estiveram na origem de 70% de faltas ao serviço.

Evolução do número de faltas no quinquénio 2012/2016 por categorias do pessoal

Grupos de pessoal	2012.	2013.	2014.	2015	2016
Docente	81	624	183	203	329
Técnicos superiores	0	0	0	0	7
Assistentes técnicos	69	154	42	615	34
Assistentes operacionais	101	637	230	0	680
Dirigentes	0	0	0	0	0
Totais	251	1415	455	818	1050

15.1. Evolução do Absentismo Global durante quinquénio 2012/2016



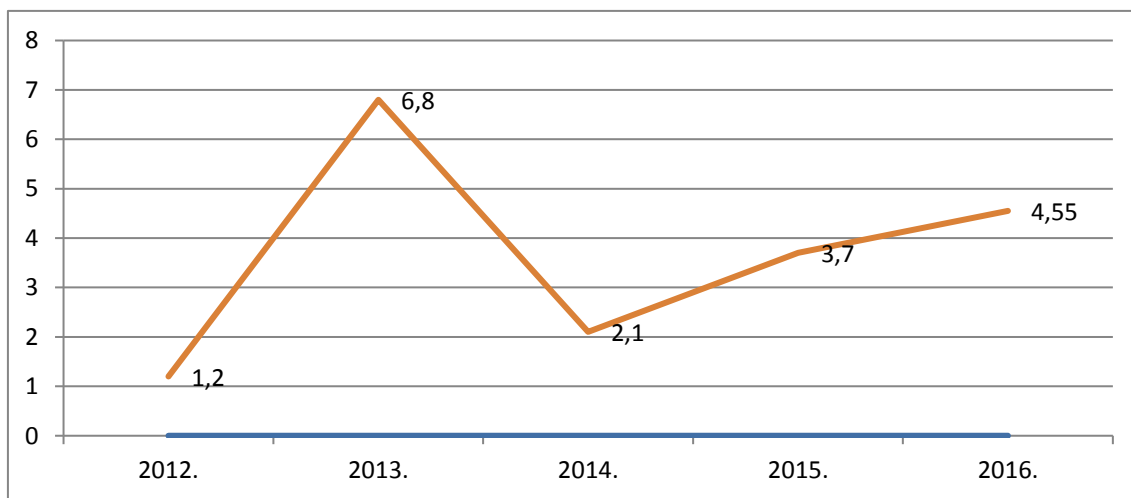
O nível de absentismo do pessoal tende a crescer nos últimos dois anos. De 2014 para 2016 ultrapassou largamente o dobro.

15.2. Média anual de faltas por funcionário por grupos de pessoal

Grupos de pessoal	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.
Dirigentes	0	0	0	0	0
Técnicos superiores	0	0	0	0	0,88
Assistentes técnicos	3,3	7	1,6	24,6	1,21
Assistentes operacionais	1,8	12	4,3	0	12,14
Docentes	0,7	5	1,4	1,5	2,37
Média anual da instituição	1,2	6,8	2,1	3,7	4,55

Os Assistentes Operacionais apresentam uma gigantesca taxa de absentismo na Escola, ultrapassou a média de 12 faltas por funcionário, ou seja, cada um faltou mais de duas semanas ao trabalho! É portanto um cenário preocupante. Em seguida foram os professores que em média cada docente faltou um pouco mais de dois dias ao serviço.

15.3. Evolução das médias de absentismo durante o quinquénio 2012/2016

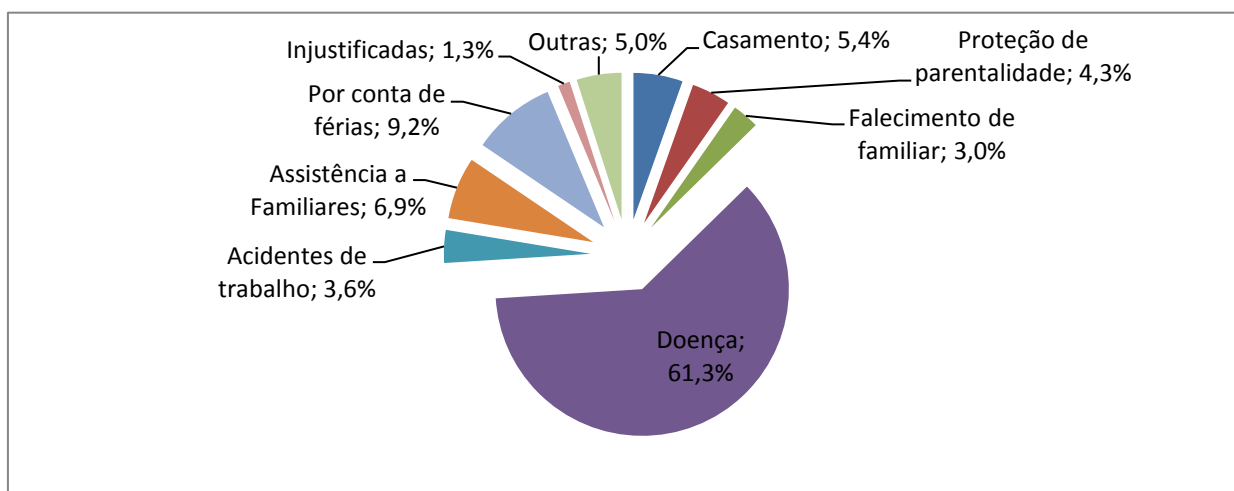


O ano de 2016 foi marcado por uma avalanche de absentismo de pessoal. Em média, cada funcionária faltou quase uma semana. Em todo caso, em 2013 foi o ano mais crítico no quinquénio 2012-2016

15.4. Número de dias de ausência por grupo e por motivo de ausência

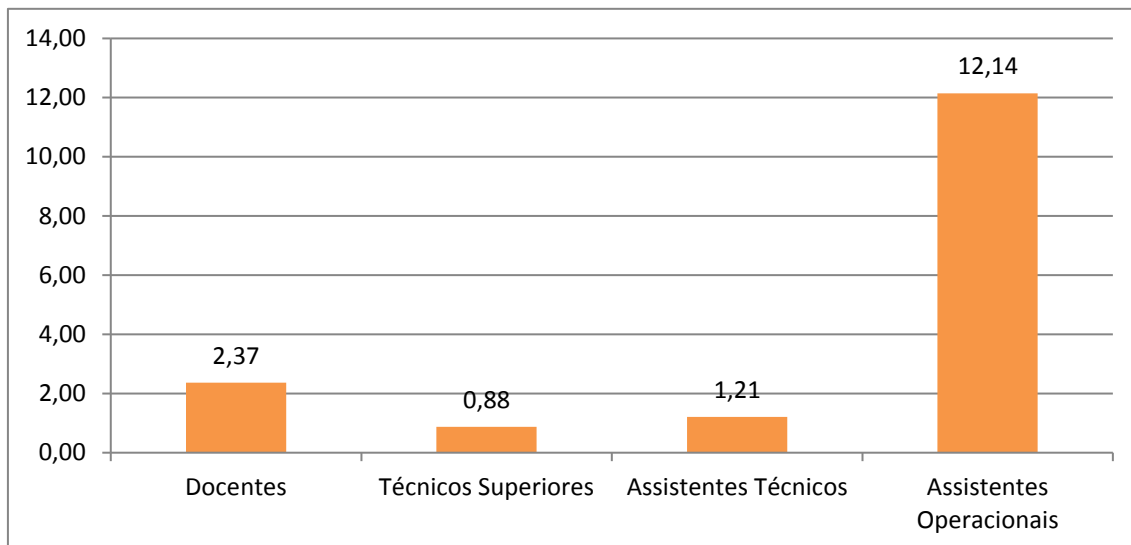
MOTIVO/ CATEGORIA	Docentes	Técnicos Superiores	Assistentes Técnicos	Assistentes Operacionais	Totais por motivo
Casamento	0	0	0	57	57
Proteção de parentalidade	0			45	45
Falecimento familiar	0			31	31
Doença	257	7	19	361	644
Acidentes de trabalho	13			25	38
Assistência a Familiares	25			47	72
Por conta de férias	33		1	63	97
Injustificadas	0		3	11	14
Outras	1		11	40	52
Totais por categoria	329	7	34	680	1050

15.5. Proporção dos motivos de ausências



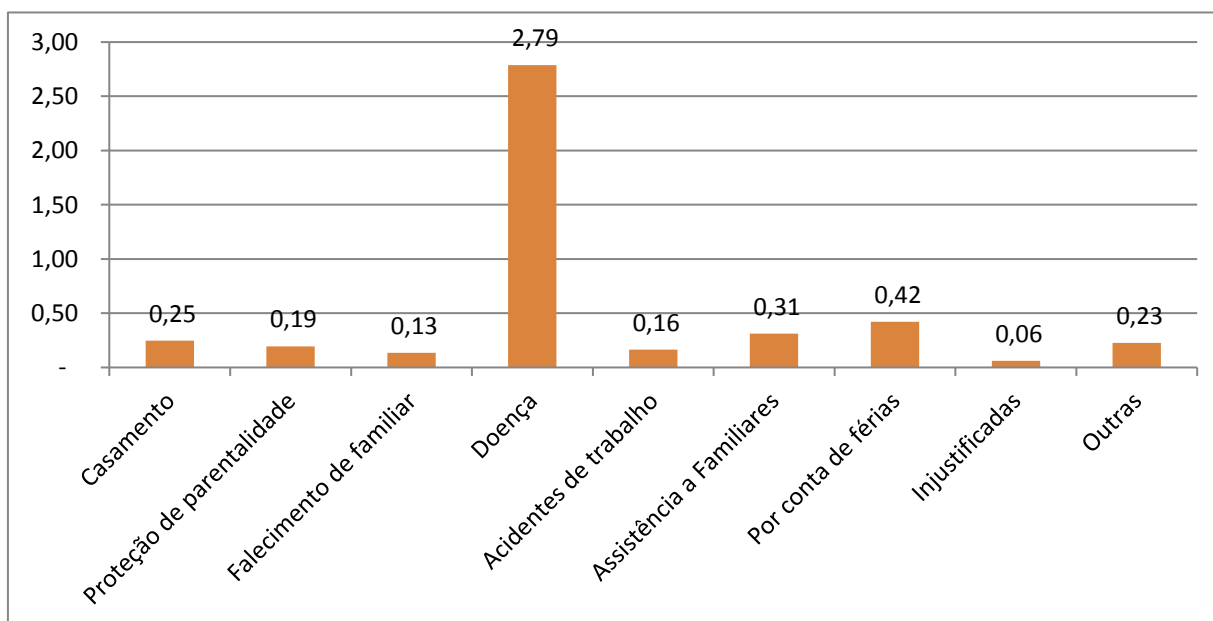
A doença é largamente a causa principal do absentismo na Escola. Mais de 60% das causas das ausências do pessoal é atribuível a doenças.

15.6. Média de faltas por funcionário por grupo de pessoal



Conforme se referiu, os Assistentes Operacionais são os que apresentam um nível de absentismo muito acima da média.

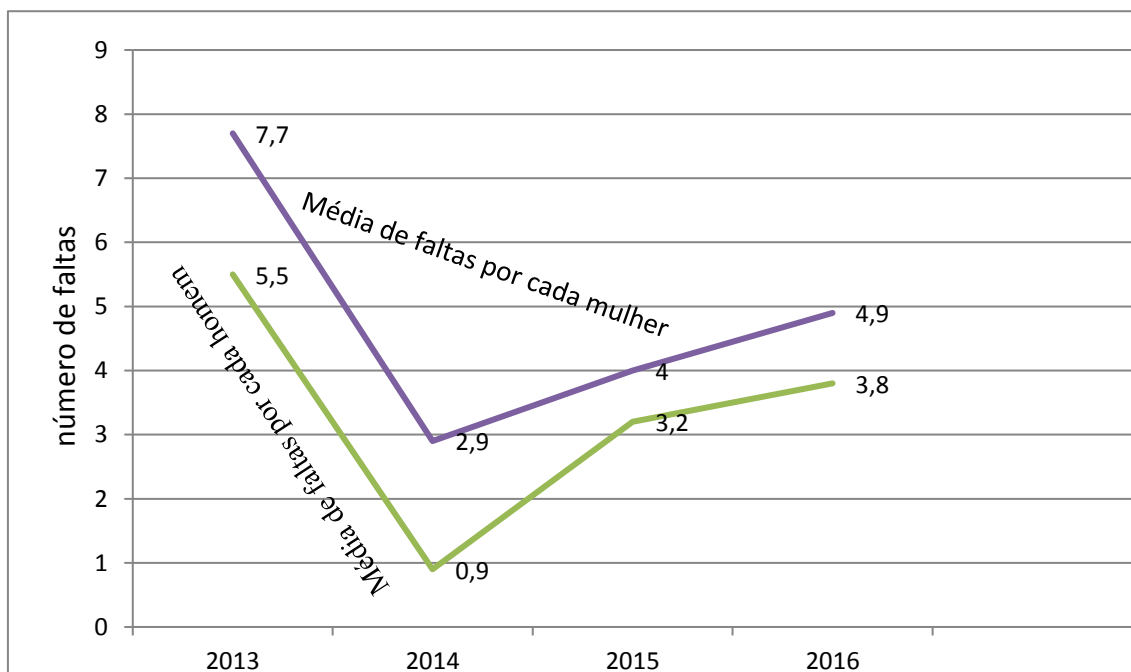
15.7. Média de faltas por funcionário e por motivo de ausência ao trabalho



Cada funcionário da Escola, em média, faltou quase 3 dias devido a doença.

15.8. Indicadores de absentismo por género

ANO	NÚMERO DE FALTAS		MÉDIA POR FUNCIONÁRIO	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
2012	99	152	1,1	1,3
2013	485	930	5,5	7,7
2014	82	373	0,9	2,9
2015	271	547	3,2	4,0
2016	350	700	3,8	4,9



O quadro indica que as mulheres são mais faltosas ao trabalho. Explica-se pelo fato delas serem o grupo de pessoal mais dispensado devido às suas doenças e dos seus filhos, bem como devido à proteção da maternidade.

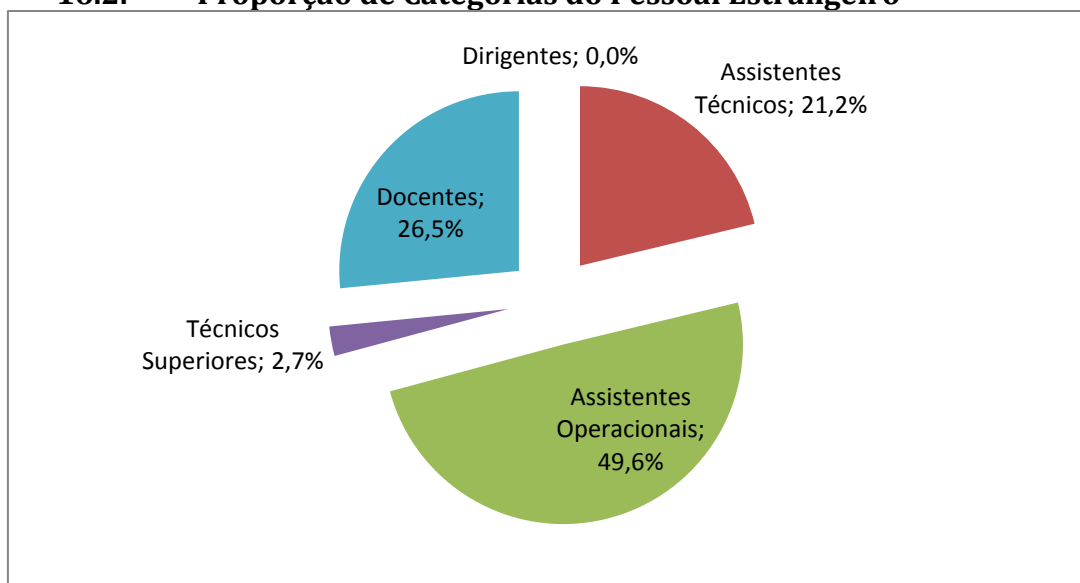
16. TRABALHADORES ESTRANGEIROS

Tendo em conta o destinatário deste Balanço Social (instituição portuguesa), considera-se trabalhador estrangeiro o que não possui a nacionalidade portuguesa.

16.1. Distribuição do Pessoal Estrangeiro por Categorias

GRUPO DE PESSOAL	UNIÃO EUROPEIA		CPLP		TOTAIS	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Dirigentes	0	0	0	0	0	0
Assistentes Técnicos	0	0	14	10		
Assistentes Operacionais	0	0	27	29		
Técnicos Superiores	0	0	1	2		
Docentes	1	1	19	9		
Totais						

16.2. Proporção de Categorias do Pessoal Estrangeiro



Entre os trabalhadores da EPM-CELP que não possuem a nacionalidade portuguesa, cerca de metade são Assistentes Operacionais, por outras palavras: em cada 100 trabalhadores sem nacionalidade portuguesa, 50 são Assistentes Operacionais e os restantes 50 são outras categorias de pessoal.

17. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente Balanço Social, destaca-se como **pontos fortes**:

- ✓ O crescimento considerável do número de docentes, fator que diretamente condiciona a qualidade de serviço educativo prestado, pois quanto maior for o número de docentes maior é o acompanhamento dos alunos que a cada ano apresentam um crescimento;
- ✓ Há uma melhoria na estrutura salarial, facto que é testemunhado pela elevada homogeneidade de salários, situação que de certo modo reduz fricções e desmotivações entre trabalhadores;
- ✓ Há estabilidade nos efetivos dos recursos humanos, pois, as saídas de pessoal têm sido devidamente compensadas pelas novas entradas e em alguns casos e em termos líquidos há um ligeiro redimensionamento do pessoal;
- ✓ O pessoal diretamente ligado ao ensino, nomeadamente, o pessoal docente, apresentam elevados níveis de formação académica e profissional. Fator que constitui indicador importante da qualidade educativa oferecida pela Escola.
- ✓ Em termos de antiguidade, a grande maioria de docentes desenvolve funções a mais de 10 anos, facto que demonstra o grande nível do capital humano da Escola.

No que concerne aos **pontos fracos**, destaca-se:

- ✓ O absentismo apresenta níveis preocupantes, especialmente nos Assistentes Operacionais. De facto, em média cada funcionário deste grupo, faltou mais de duas semanas ao serviço. Entre as causas do absentismo, doença é a justificativa largamente mais acentuada, pois, cada funcionário da Escola faltou quase 3 dias por doença.
- ✓ A Escola debate com exiguidade orçamental para atender diversas responsabilidades sociais uma vez que o orçamento disponível só se circunscreve quase exclusivamente para pagar salários.

FICHA TÉCNICA

TÍTULO:
Balanço Social – 2016

COORDENAÇÃO:
A Direção

TEXTO E REVISÃO:
Dina Trigo de Mira/Teresa Noronha/ Raimundo
Tembe

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