REPÚBLICA PORTUGUESA
EDUCAÇÃO

ESCOLA PORTUGUESA DE MOÇAMBIQUE
CENTRO DE ENSINO E LÍNGUA PORTUGUESA

Balanço Social

2017

Cooperação, Empenho e Inovação

BALANÇO SOCIAL

2017

ÍNDICE

Índice

INTRODUÇÃO 6

1. CARATERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO 10

ORGANOGRAMA DA EPM-CELP – 2017/2018 12

2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS 14

2.1 Evolução do efetivo 2013 – 2017 15

2.2 Redimensionamento do efetivo 15

2.3 Indicadores etários por grupos de pessoal e globais 17

2.4 Indicadores de envelhecimento por género e global 17

2.5 Recursos humanos por níveis de antiguidade 18

2.6 Vinculação do pessoal nos últimos 4 anos 18

2.7 Recursos humanos por níveis de escolaridade 19

2.8 Proporção por níveis de Escolaridade 20

2.9 Escolaridade do Pessoal em Geral (Docentes e não Docentes) 20

3. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA 22

3.1 Do Grupo de Assistentes Operacionais 22

3.2 Do Grupo de Assistentes Técnicos 22

3.3 Do Grupo de Técnicos Superiores 23

3.4 Do pessoal Docente 23

3.5 Evolução do Leque Salarial por categorias do pessoal, global 24

3.6 Estrutura de encargos 26

4. FORMAÇÃO DO PESSOAL 29

4.1 Evolução do tempo de formação por grupos de pessoal entre 2014 – 2017 29

4.2 Distribuição do tempo de formação por grupos do pessoal 29

4.3 Evolução das participações em ações de formação por grupos de pessoal entre 2014 – 2017.....30

4.4 Distribuição de participações em ações de formação.....31

5. ASSIDUIDADE 34

5.1 Evolução do número de faltas no quinquénio 2013/2017 por categorias do pessoal 34

5.2 Evolução das médias de absentismo 2013/2017 35

5.3 Número de dias de ausência por grupo e por motivo de ausência 36

5.4 Média de faltas por funcionário por grupo de pessoal 37

5.5 Indicadores de absentismo por género 37

6. TRABALHADORES ESTRANGEIROS..... 40

6.1 Distribuição do Pessoal Estrangeiro por Categorias.....40

6.2 Proporção de Categorias do Pessoal Estrangeiro (não portugueses) 41

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 43

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Evolução dos efetivos 2014 – 2017 14
Tabela 2 - Redimensionamento do efetivo 15
Tabela 3 - Grupos de pessoal/género/nº de efetivos 16
Tabela 4 - Indicadores etários por grupos de pessoal e globais 17
Tabela 5 - Indicadores de envelhecimento por género e global 17
Tabela 6 - Número de trabalhadores por níveis antiguidade/grupos e género em 2016 18
Tabela 7 - Vinculação do pessoal nos últimos 4 anos 18
Tabela 8 - Pessoal Docente 19
Tabela 9 - Escolaridade do Pessoal em Geral (Docentes e não Docentes) 20
Tabela 10 - E. Remuneratória do Grupo de Assistentes Operacionais 22
Tabela 11 - Estrutura Remuneratória do Grupo de Assistentes Técnicos 22
Tabela 12 - Estrutura Remuneratória do Grupo de Técnicos Superiores 23
Tabela 13 - Estrutura Remuneratória do pessoal Docente 23
Tabela 14 - Evolução do Leque Salarial por categorias do pessoal, global 24
Tabela 15 - Estrutura de encargos 26
Tabela 16 - Proporção dos encargos com pessoal 27
Tabela 17 - Evolução do tempo de formação por grupos de pessoal entre 2014 – 2017 29
Tabela 18 - Evolução das participações em ações de formação por grupos de pessoal entre 2014 – 2017 30
Tabela 19 - Evolução do número de faltas no quinquénio 2013/2017 por categorias do pessoal 34
Tabela 20 - Média anual de faltas por funcionário por grupos de pessoal 35
Tabela 21 - Número de dias de ausência por grupo e por motivo de ausência 36
Tabela 22 - Indicadores de absentismo por género 37
Tabela 23 - Distribuição do Pessoal Estrangeiro por Categorias 40

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Proporção por grupos do pessoal 14
Gráfico 2 - Evolução do efetivo 2013 – 2017 15
Gráfico 3 - Proporção por níveis de Escolaridade 20
Gráfico 4 - Evolução do Leque Salarial nos últimos 4 anos 25
Gráfico 5 - Leque Salarial por Grupos do Pessoal 25
Gráfico 6 - Evolução dos Encargos nos últimos 5 anos 26
Gráfico 7 - Distribuição de Encargos com pessoal 27
Gráfico 8 - Distribuição do tempo de formação por grupos do pessoal 29
Gráfico 9 - Evolução do tempo de formação entre 2014 - 2017 30
Gráfico 10 - Distribuição de participações em ações de formação 31
Gráfico 11 - Evolução da participação em ações de formação (anos 2014 a 2017) 32
Gráfico 12 - Evolução do Absentismo Global 34
Gráfico 13 - Evolução das médias de absentismo 2013/2017 35
Gráfico 14 - Proporção dos motivos de ausências 36
Gráfico 15 - Média de faltas por funcionário por grupo de pessoal 37
Gráfico 16 - Evolução da média de faltas por género 38
Gráfico 17 - Comparação entre trabalhadores portugueses e estrangeiros 40
Gráfico 18 - Proporção de Categorias do Pessoal Estrangeiro (não portugueses) 41

INTRODUÇÃO

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 2017, com uma análise detalhada de todos os dados constantes nos respetivos quadros e gráficos incluindo alguns indicadores.

O presente Balanço Social pretende ser um instrumento privilegiado de gestão que ajuda nas decisões de planeamento, avaliação e definição de estratégias e políticas a prosseguir na área de recursos humanos. O conjunto de informações que contém, ilustradas através de gráficos e quadros, permitem a caracterização do capital humano a 31 de dezembro de 2017, visando, com rigor e transparência, apresentar a realidade dos recursos humanos que exercem funções na Escola Portuguesa de Moçambique. 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 e qualidade 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.

REPÚBLICA PORTUGUESA
EDUCAÇÃO

ESCOLA PORTUGUESA DE MOÇAMBIQUE
CENTRO DE ENSINO E LÍNGUA PORTUGUESA

CARATERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

1. CARATERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

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 Nº692/75, de 12 de Dezembro) e do Acordo de Cooperação no domínio da Educação, do Ensino, da Investigação Científica e da Formação de Quadros (Decreto Nº 37/90, de 5 de Setembro) vigente entre os dois Estados.

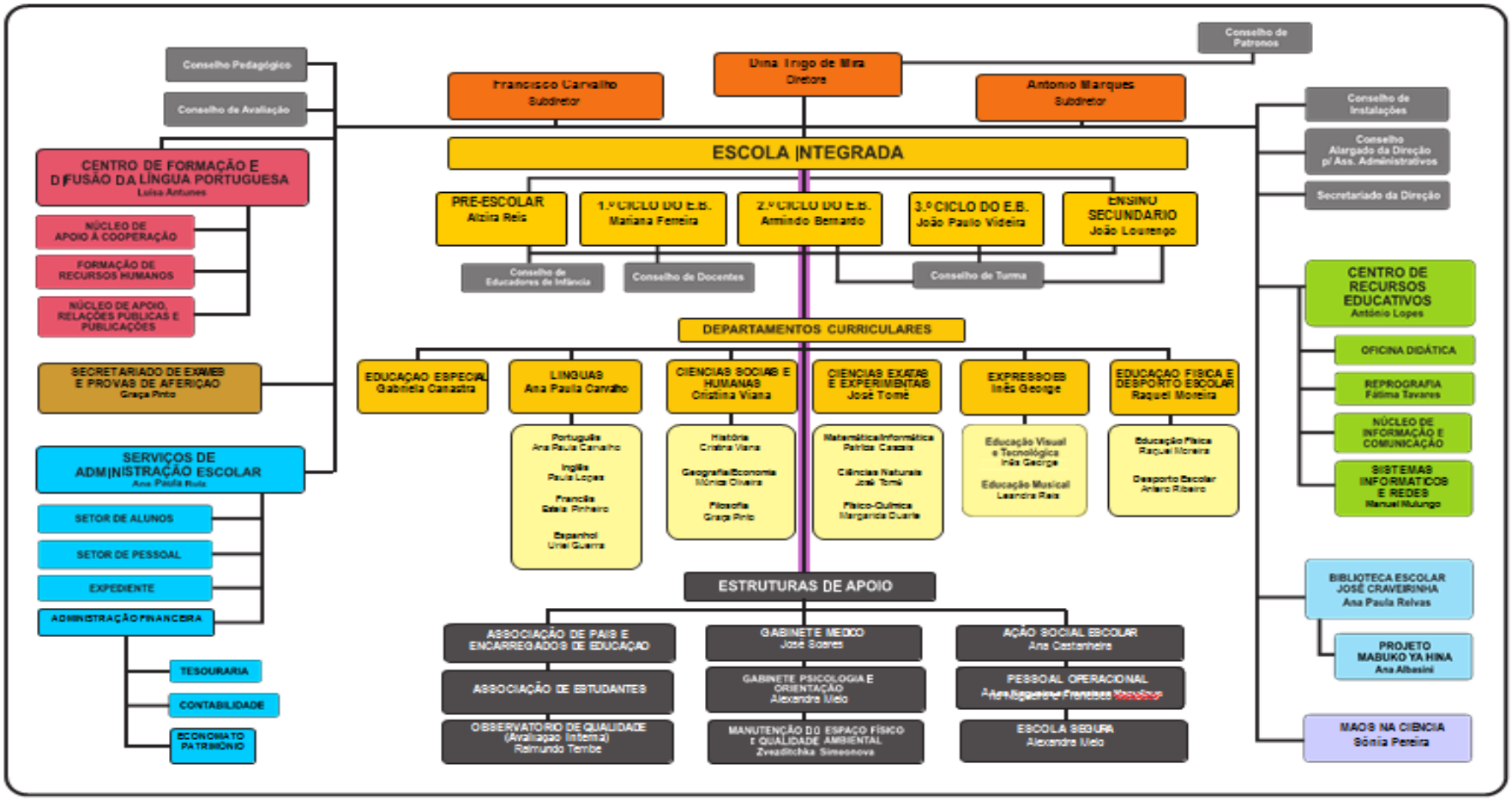
A EPM-CELP é um estabelecimento público de educação e ensino com a mesma natureza dos estabelecimentos públicos de educação e ensino do sistema educativo português, sendo dotada de autonomia pedagógica, administrativa e financeira, regendo-se nesta matéria pelo regime financeiro previsto no Decreto-Lei nº1555/92, 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.

REPÚBLICA PORTUGUESA
EDUCAÇÃO

ESCOLA PORTUGUESA DE MOÇAMBIQUE
CENTRO DE ENSINO E LÍNGUA PORTUGUESA

ORGANOGRAMA

ORGANOGRAMA DA EPM-CELP – 2017/2018



REPÚBLICA PORTUGUESA

EDUCAÇÃO

ESCOLA PORTUGUESA DE MOÇAMBIQUE
CENTRO DE ENSINO E LÍNGUA PORTUGUESA

CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Evolução dos efetivos 2014 – 2017

Categorias do pessoal	2014		2015		2016		2017	
	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem
Dirigente	2	1	2	1	2	1	2	1
Docente	40	89	46	89	47	92	47	89
Técnicos Superiores	2	5	2	5	2	6	1	8
Assistentes Técnicos	14	12	14	11	14	14	14	12
Assistentes Operacionais	31	22	32	26	27	29	46	29
Totais por género	**92**	**126**	**96**	**132**	**92**	**142**	**110**	**139**
Totais	**218**		**228**		**234**		**249**	

Tabela 1 - Evolução dos efetivos 2014 – 2017

A EPM-CELP tem tido uma evolução positiva dos seus efetivos, sendo de destacar que o grupo de assistentes operacionais cresceram a uma taxa superior a 34%. No que concerne à proporção dos efetivos, é de destacar que o grupo de docentes representa mais de metade do universo dos recursos humanos da Escola.

Proporção por grupos do pessoal

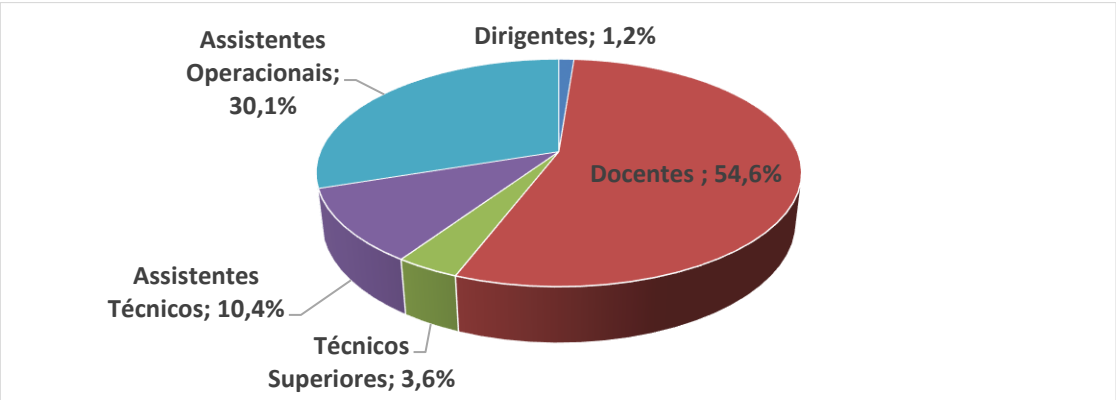


Gráfico 1 - Proporção por grupos do pessoal

Conforme o gráfico, os Docentes são o maior grupo profissional na EPM-CELP (54,6%). 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, que representa mais de 30% do universo dos Recursos Humanos da Escola.

2.1 Evolução do efetivo 2013 – 2017

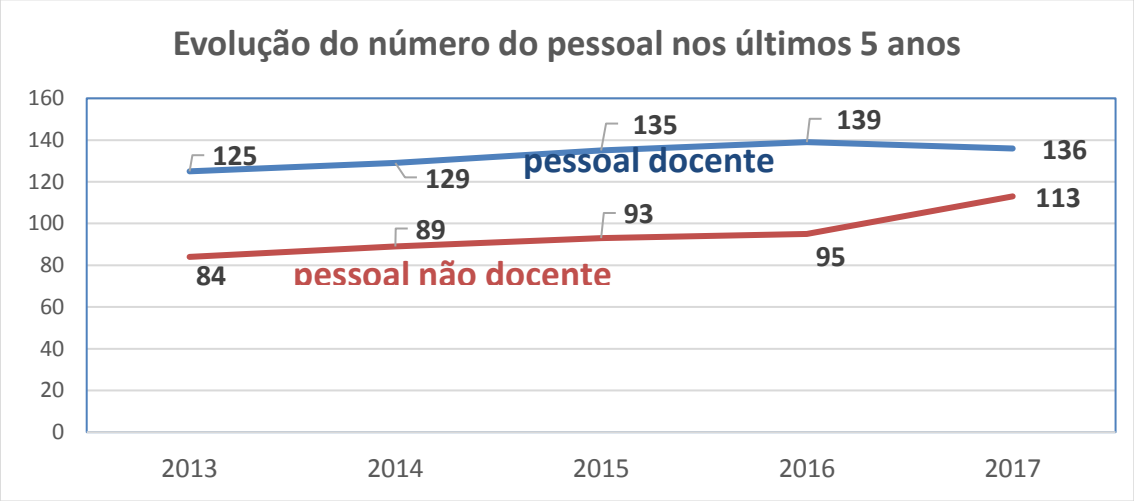


Gráfico 2 - Evolução do efetivo 2013 – 2017

O número de efetivos ao nível dos recursos humanos da Escola tem conhecido evolução nos últimos 5 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.

2.2 Redimensionamento do efetivo

Grupos de Pessoal	2016	2017	Redimensionamento	
			Em número	Em %
Dirigente	3	3	0	0,0%
Docente	139	136	-3	-2,2%
Técnicos Superiores	8	9	1	12,5%
Assistentes Técnicos	28	26	-2	-7,1%
Assistentes Operacionais	56	75	19	33,9%
Total	**234**	**249**	15	6,4%

Tabela 2 - Redimensionamento do efetivo

A Escola em geral, redimensionou-se em mais de 6%, sendo a destacar os assistentes operacionais que cresceram em cerca de 34%

Estrutura etária dos recursos humanos por género

A maior parte do pessoal pertencente ao grupo de Docentes é do sexo feminino e situa-se no escalão etário entre os 45 e os 49 anos de idade. Mais de metade do pessoal tem idade superior a 35 anos.

Escalão Etário	**Grupos de pessoal/género/nº de efetivos**											
	Dirigentes		**Técnicos Superiores**		**Assistentes técnicos**		**Assistentes operacionais**		**Docentes**		**Totais**	
(em anos de idade)	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
20 a 24	0	0	0	0	0	0	6	2	0	0	6	2
25 a 29	0	0	0	1	2	0	8	3	0	5	10	9
30 a 34	0	0	0	2	3	0	7	3	8	10	18	15
35 a 39	**0**	**0**	**1**	**4**	**2**	**4**	**11**	**5**	**9**	**16**	**23**	**29**
40 a 44	0	0	0	0	0	4	7	5	3	15	10	24
45 a 49	**0**	**0**	**0**	**1**	**4**	**1**	**4**	**3**	**15**	**18**	**23**	**23**
50 a 54	0	1	0	0	2	1	3	3	8	12	13	17
55 a 59	1	0	0	0	1	2		5	3	8	5	15
60 a 64	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
65 +	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1
Totais	**2**	**1**	**1**	**8**	**14**	**12**	**46**	**29**	**47**	**89**	**110**	**139**

Tabela 3 - Grupos de pessoal/género/nº de efetivos

2.3 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	58,5	54	66	1,2	0,33	12
Técnicos Superiores	38,0	26	55	2,1	0,1	29
Assistentes Técnicos	43,5	27	63	2,3	0,22	36
Assistentes Operacionais	40,5	26	73	2,8	0,09	47
Docentes	45	27	70	2,6	0,3	43
Indicadores etários globais	**45,0**	26	73	2,8	0,22	**47**

Tabela 4 - Indicadores etários por grupos de pessoal e globais

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.

2.4 Indicadores de envelhecimento por género e global

Descrição	Número de funcionários com mais de 55 anos de idade	Índice de envelhecimento
Homens	20	0,18
Mulheres	35	0,25
Global	55	0,22

Tabela 5 - Indicadores de envelhecimento por género e global

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

2.5 Recursos humanos por níveis de antiguidade

Número de trabalhadores por níveis antiguidade/grupos e género em 2017

	<5 Anos		5 a 9		10 a 14		15 a 19		20 a 24		25 a 35		Mais de 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	0	0	1	0	1	0	0	1	**2**	**0**	**2**
T. Super	0				1			6	0	2		0	0	0	**1**	**8**	**9**
Ass. Tecn.	2		5	5	5	4	1	3	0	0	1	0	0	0	**14**	**12**	**26**
Ass. Oper.	29	12	5	10	6	4	5	3	0	0	1	0	0	0	**46**	**29**	**75**
Docentes	16	32	11	20	8	13	3	7	3	7	6	11		3	**47**	**90**	**137**
Totais	**47**	**44**	**21**	**35**	**20**	**21**	**9**	**19**	**4**	**9**	**9**	**11**	**0**	**4**	**110**	**139**	**249**

Tabela 6 - Número de trabalhadores por níveis antiguidade/grupos e género em 2016

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.

2.6 Vinculação do pessoal nos últimos 4 anos

GRUPOS DE PESSOAL	Contrato a termo (certo e incerto)				Contrato (local) por tempo indeterminado				Contrato em funções públicas				Contrato por mandato/ou por comissão serviço			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Docentes + dirigentes	89	97	117	83	28	30	22	31	12	7	0	22	3	3	3	3
Pessoal Não docente	33	24	26	44	53	63	66	66	0	0	0	0	0	0	0	0
Totais	**122**	**121**	**143**	**127**	**81**	**93**	**88**	**97**	**12**	**7**	**0**	**22**	**3**	**3**	**3**	**3**

Tabela 7 - Vinculação do pessoal nos últimos 4 anos

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

2.7 Recursos humanos por níveis de escolaridade

Pessoal Docente

Escolaridade	Homens	Mulheres	Proporções		
			Homens	Mulheres	Global
Bacharel	0	1	0,0%	2,2%	1%
Licenciatura	41	87	87,2%	96,7%	93%
Mestrado	6	1	12,8%	1,1%	4%
Totais	**47**	**89**	100,0%	100,0%	100,0%

Tabela 8 - Pessoal Docente

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.

2.8 Proporção por níveis de Escolaridade

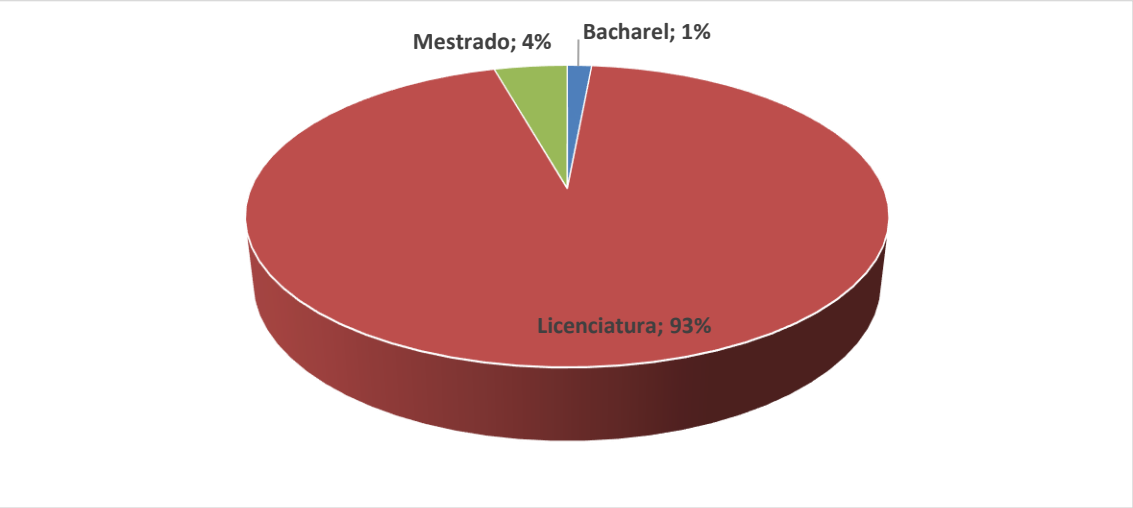


Gráfico 3 - Proporção por níveis de Escolaridade

2.9 Escolaridade do Pessoal em Geral (Docentes e não Docentes)

Escolaridade	Sem 9ºano	Com 9º ano	12º Ano	Bach.	Licenc.	Mestr.	Douto.	Totais
DOCENTES	0	0	0	1	128	7	0	**136**
TÉCNICOS SUPERIORES	0				9			**9**
ASSIS TÉCNICOS	1		23		2			**26**
ASSIS TENTES OPERACIONAIS	22	31	22					**75**
DIRIGENTES	0				2	1		**3**
Totais	**23**	**31**	**45**	**1**	**141**	**8**	**0**	**249**

Tabela 9 - Escolaridade do Pessoal em Geral (Docentes e não Docentes)

Entre o pessoal não docente, excluindo dirigentes, apenas os Técnicos Superiores e 2 Assistentes Técnicos 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. Todos os docentes possuem o nível superior, portanto, o nível de tecnicidade é 100%.

REPÚBLICA PORTUGUESA

EDUCAÇÃO

ESCOLA PORTUGUESA DE MOÇAMBIQUE
CENTRO DE ENSINO E LÍNGUA PORTUGUESA

ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

3. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

3.1 Do Grupo de Assistentes Operacionais

Parâmetros salariais	Homens	Mulheres	totais	Proporção
De 200 a 300€	28	25	53	70,7%
De 301 a 400€	14	2	16	21,3%
De 401 a 500€	2	1	3	4,0%
De 501 a 600€	2	1	3	4,0%
TOTAL	**46**	**29**	**75**	

Tabela 10 - E. Remuneratória do Grupo de Assistentes Operacionais

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 acentuadas relativamente aos restantes grupos de pessoal em 2017, a 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.

3.2 Do Grupo de Assistentes Técnicos

Parâmetros salariais	Homens	Mulheres	totais	Proporção
De 300 a 500	5	2	7	26,9%
De 501 a 700	6	1	7	26,9%
De 701 a 900	3	9	12	46,2%
TOTAL	14	12	26	

Tabela 11 - Estrutura Remuneratória do Grupo de Assistentes Técnicos

Há um equilíbrio significativo entre os níveis salariais dos Assistentes Técnicos

3.3 Do Grupo de Técnicos Superiores

Parâmetros salariais	H o m e n s	M u l h e r e s
Menos de 1000	0	1
De 1001 a 1300	0	0
De 1301 a 1600	1	7
De 1601 a 1900	0	0
Mais de 1900	0	0

Tabela 12 - Estrutura Remuneratória do Grupo de Técnicos Superiores

Os Técnicos Superiores apresentam uma da estrutura salarial quase 90% homogénea, dado que todos funcionários desta categoria, exceto um, estão integrados no mesmo escalão salarial.

3.4 Do pessoal Docente

Parâmetros salariais	Homens	M u l h e r e s	t o t a i s	Proporção
Menos de 1000€	3	0	3	2,2%
De 1001 a 1300	2	0	2	1,5%
De 1301 a 1600	16	29	45	33,1%
1601 a 1900	19	31	50	36,8%
1901 a 2200	6	28	34	25,0%
Mais de 2200	**1**	**1**	2	1,5%
Total	**47**	**89**	**136**	

Tabela 13 - Estrutura Remuneratória do pessoal Docente

Os docentes apresentam uma estrutura salarial relativamente homogénea, pois, quase 70% de docentes auferem salário entre 1300 a 1900 euros.

3.5 Evolução do Leque Salarial por categorias do pessoal, global

Grupos	Salário mínimo	Salário máximo	Leque salarial-2014	Leque salarial-2015	Leque salarial-2016	Leque salarial-2017
Dirigentes	3.374	3.964	1,2	1,2	1,2	1,2
Técnicos Superiores	600	1.709	1,2	1,0	2,8	2,8
Assistentes Técnicos	314	885	2,7	2,7	2,8	2,8
Assistentes Operacionais	246	585	4,2	4,2	2,2	2,4
Docentes	759	2010	1,7	1,6	4,9	2,6
Global	**246**	**3.964**	**28,3**	**28,3**	**15,2**	16,1

Tabela 14 - Evolução do Leque Salarial por categorias do pessoal, global

O indicador "leque salarial" avalia as diferenças entre o salário mínimo e máximo. Em termos de grupos, os Dirigentes e os 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 em 2017. 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 homogéneas, e o agravamento do leque salarial deveu-se simplesmente ao ingresso, em 2016, de dois docentes com níveis salariais muito mais baixos dada a sua baixa formação e antiguidade.

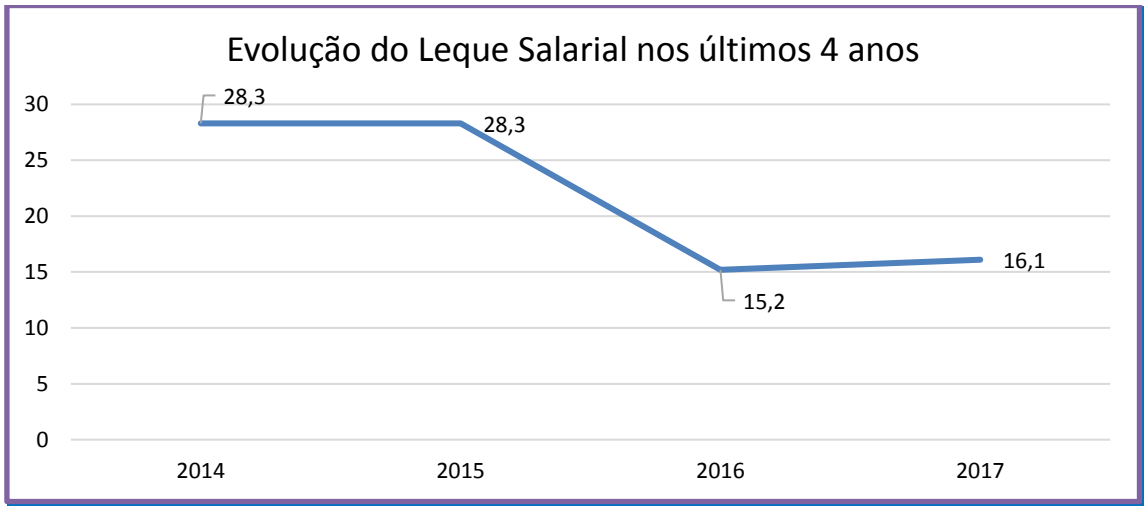


Gráfico 4 - Evolução do Leque Salarial nos últimos 4 anos

É notável o esforço da Escola na redução das disparidades salariais. Nos últimos 4 anos as diferenças nos níveis salariais baixaram quase para metade.

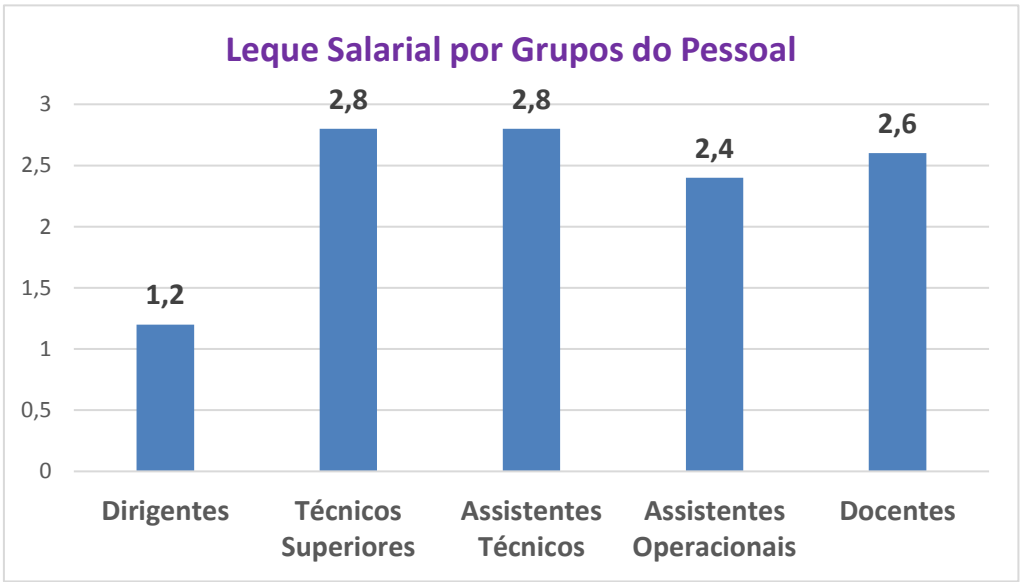


Gráfico 5 - Leque Salarial por Grupos do Pessoal

Conforme o gráfico ilustram Assistentes técnicos e Assistentes Operacionais, apresentam elevadas diferenças entre o salario mínimo e o máximo

3.6 Estrutura de encargos

Evolução de encargos 2013 – 2017

Encargos com pessoal	2013	2014	2015	2016	2017
Remuneração base	2.878.621	2.979.303	3.321.709	3.044.939	3.747.571
Suplementos remuneratórios	422.966	450.386	371.568	532.892	682.384
Prestações sociais e outros encargos	539.746	237.652	280.159	297.548	197.677

Tabela 15 - Estrutura de encargos

Ao longo dos 5 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.

Remuneração base e outros encargos

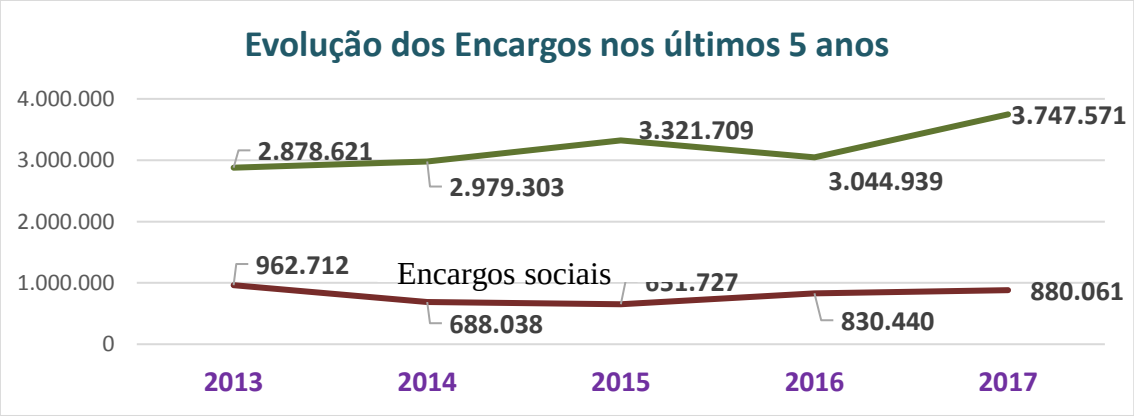


Gráfico 6 - Evolução dos Encargos nos últimos 5 anos

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 salario base do pessoal devido, muito provavelmente, a exiguidade orçamental.

Proporção dos encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (€)	Proporção
Remuneração base	3.747.571	81,0%
Suplementos remuneratórios	682.384	14,7%
Prestações sociais e outros encargos	197.677	4,3%
Total	**4.627.632,00**	

Tabela 16 - Proporção dos encargos com pessoal

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.

Distribuição dos encargos

Gráfico 7 - Distribuição de Encargos com pessoal

O peso da remuneração base é muito grande relativamente a outras obrigações sociais da Escola que, em geral a instituição exerce as suas funções com habilidades e autonomia.

REPÚBLICA PORTUGUESA
EDUCAÇÃO

ESCOLA PORTUGUESA DE MOÇAMBIQUE
CENTRO DE ENSINO E LÍNGUA PORTUGUESA

FORMAÇÃO DO PESSOAL

4. FORMAÇÃO DO PESSOAL

4.1 Evolução do tempo de formação por grupos de pessoal entre 2014 – 2017

Grupo de pessoal	Número de horas de participações				%Variação 2016-2017
	2014	2015	2016	2017	
Dirigentes	0	0	43	0	-100,0%
Docentes	246	220	202	276	36,6%
Técnicos superiores	0	6	25	15	-40,0%
Assistentes Técnicos	24		0	130	Não aplicável
Assistentes Operacionais	0		7	35	400,0%
Totais	270	226	277	456	64,6%

Tabela 17 - Evolução do tempo de formação por grupos de pessoal entre 2014 – 2017

Os Docentes foram os que mais participaram em ações de formação. Ao longo do ano não houve oferta, a nível da Instituição, de formação para os dirigentes.

4.2 Distribuição do tempo de formação por grupos do pessoal

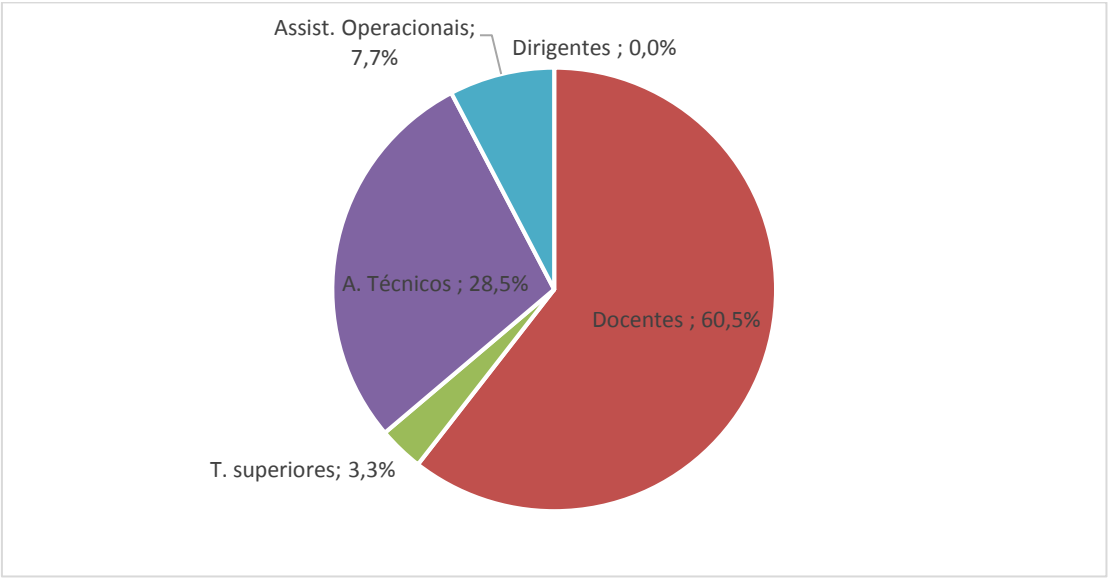


Gráfico 8 - Distribuição do tempo de formação por grupos do pessoal

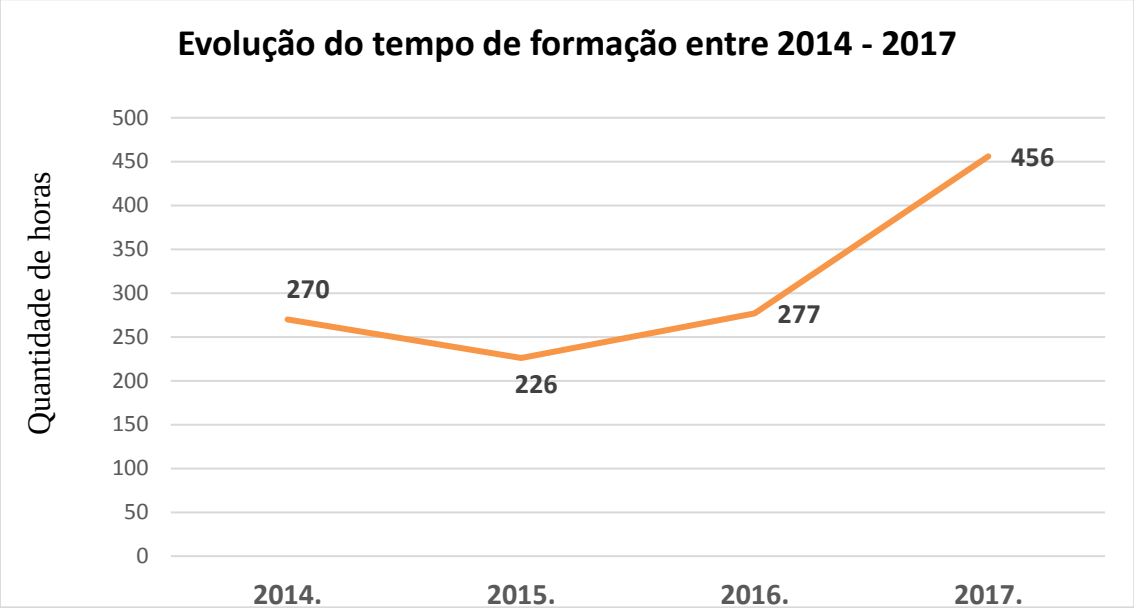


Gráfico 9 - Evolução do tempo de formação entre 2014 - 2017

A Evolução de horas de formação foi contínua. No gráfico, está patente o esforço de alargamento do tempo de formação para o pessoal da Escola. Só em 2017, o tempo de formação quase duplicou relativamente ao ano anterior.

4.3 Evolução das participações em ações de formação por grupos de pessoal entre 2014 – 2017

Grupo de pessoal	Número de participações				Variação 2016-2017
	2014	2015	2016	2017	
Dirigentes	0	0	8	0	-100,00%
Docentes	321	262	421	157	-62,71%
T. superiores	0	5	38	4	-89,47%
A. Técnicos	56		12	41	241,67%
Assistentes Operacionais	0		0	25	não aplicável
Totais	377	267	479	227	-52,61%

Tabela 18 - Evolução das participações em ações de formação por grupos de pessoal entre 2014 – 2017

Em termos globais houve uma redução drástica de número de ações de formação em todos grupos de pessoal exceto Assistentes técnicos cujas participações quase triplicaram

4.4 Distribuição de participações em ações de formação

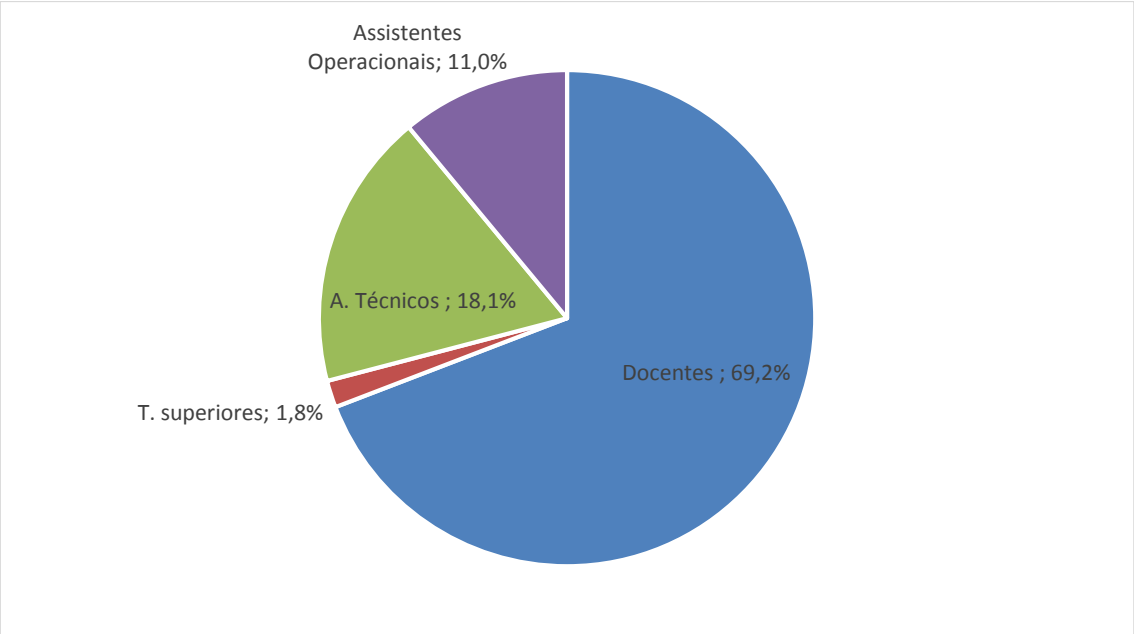


Gráfico 10 - Distribuição de participações em ações de formação

Os Docentes foram, largamente, maiores participantes em ações de formação.

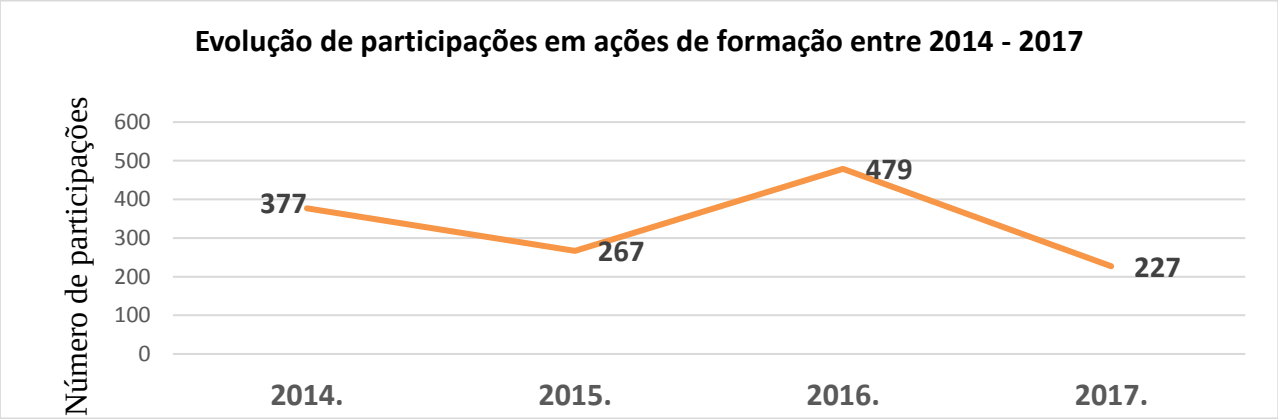


Gráfico 11 - Evolução da participação em ações de formação (anos 2014 a 2017)

É de realçar que o número de participações em ações de formação foi intermitente nos últimos o que contrasta com as horas de formação. O que leva concluir que as ações de formação tende a se intensivas, isto é, cada ação de formação tem cada vez maior duração.

REPÚBLICA PORTUGUESA
EDUCAÇÃO

ESCOLA PORTUGUESA DE MOÇAMBIQUE
CENTRO DE ENSINO E LÍNGUA PORTUGUESA

ASSIDUIDADE

5. ASSIDUIDADE

No presente ano houve uma redução significativa do absentismo.

5.1 Evolução do número de faltas no quinquénio 2013/2017 por categorias do pessoal

Grupos de pessoal	2013.	2014.	2015	2016	2017
Docente	624	183	203	329	413
Técnicos superiores	0	0	0	7	2
Assistentes técnicos	154	42	615	34	166
Assistentes operacionais	637	230	0	680	414
Dirigentes	0	0	0	0	0
Totais	**1415**	**455**	**818**	**1050**	**995**

Tabela 19 - Evolução do número de faltas no quinquénio 2013/2017 por categorias do pessoal

Evolução do Absentismo Global

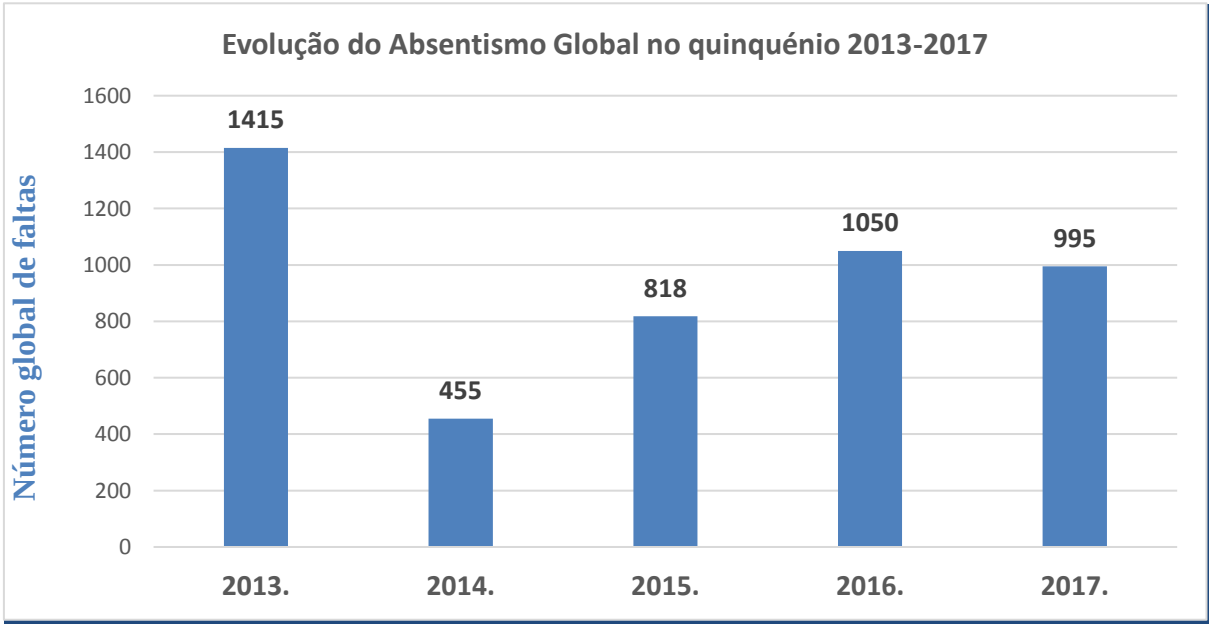


Gráfico 12 - Evolução do Absentismo Global

O nível de absentismo do pessoal tende a crescer nos últimos 3 anos. De 2014 (ano da queda brusca) para 2017 ultrapassou duplicou o absentismo, embora em relação ao ano de 2016, o 2017 foi relativamente melhor.

Média anual de faltas por funcionário por grupos de pessoal

Grupos de pessoal	2013.	2014.	2015.	2016.	2017
Docentes	0	0	0	0	3,0
Técnicos superiores	0	0	0	0,88	0,2
Assistentes técnicos	7	1,6	24,6	1,21	6,4
Assistentes oper.	12	4,3	0	12,14	5,5
Dirigentes	5	1,4	1,5	2,37	-
Média geral da Escola	**6,8**	**2,1**	**3,7**	**4,55**	**4,0**

Tabela 20 - Média anual de faltas por funcionário por grupos de pessoal

Os Assistentes Técnicos apresentam uma gigantesca taxa de absentismo na Escola, ultrapassou a média de 6 faltas por funcionário, ou seja, cada um faltou mais de uma semana ao trabalho! É, portanto, um cenário preocupante. Em seguida foram os professores que em média cada docente faltou um pouco mais de 3 dias ao serviço.

5.2 Evolução das médias de absentismo 2013/2017

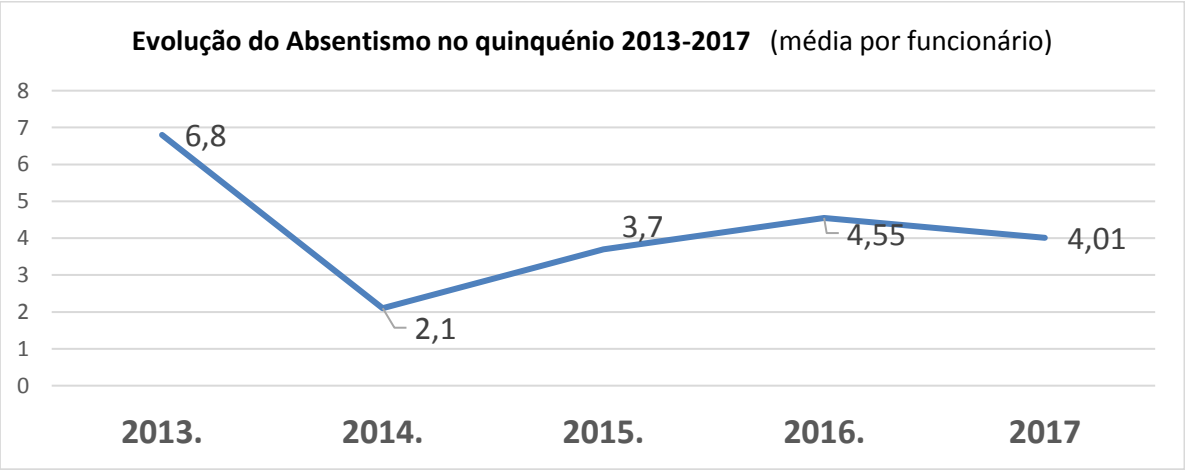


Gráfico 13 - Evolução das médias de absentismo 2013/2017

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 2013-2016

5.3 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	10	11	**21**
Prot. parentalidade	0	2	42	49	**93**
Falec. de familiar	0	0	20	11	**31**
Doença	355	0	44	126	**525**
Injustificadas	8	0	7	8	**23**
Outras	0	0	0	180	**180**
Totais por categoria	**363**	**2**	**123**	**385**	**873**

Tabela 21 - Número de dias de ausência por grupo e por motivo de ausência

O quadro ilustra que a doença continua ser responsável pela fraca assiduidade dos funcionários.

Proporção dos motivos de ausências

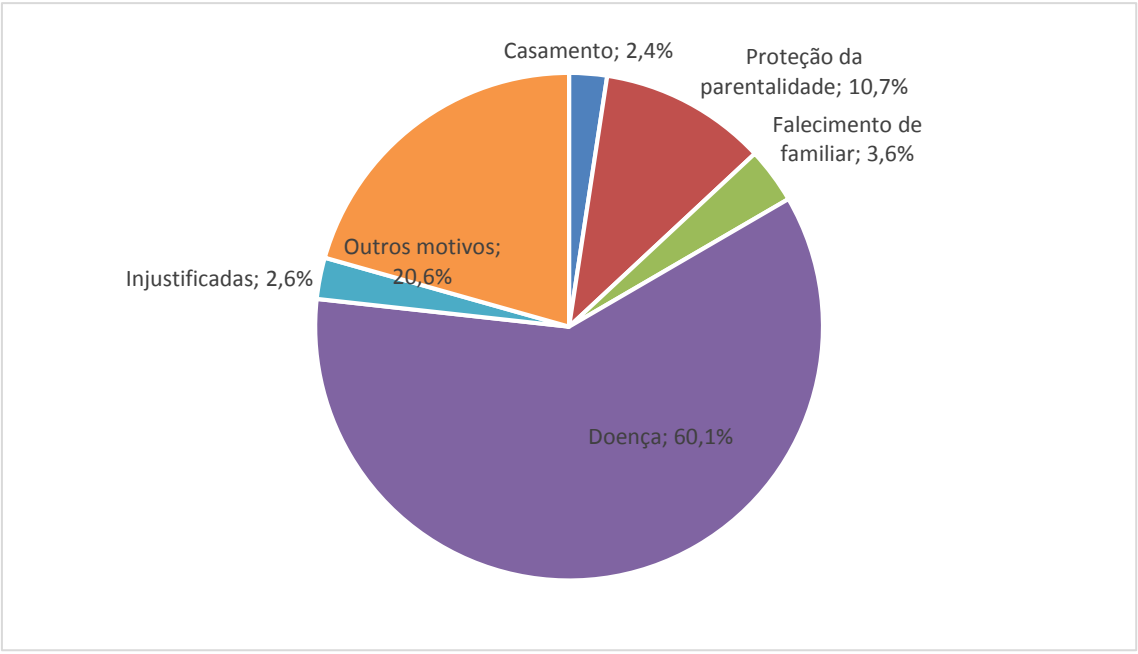


Gráfico 14 - Proporção dos motivos de ausências

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

5.4 Média de faltas por funcionário por grupo de pessoal

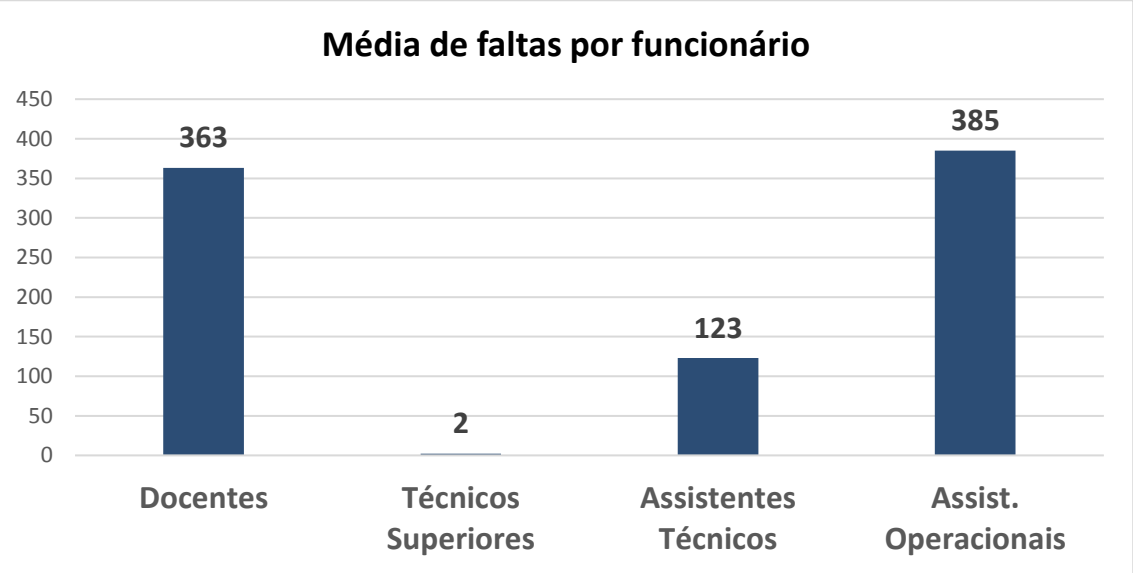


Gráfico 15 - Média de faltas por funcionário por grupo de pessoal

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

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

5.5 Indicadores de absentismo por género

ANO	NÚMERO DE FALTAS		MÉDIA POR FUNCIONÁRIO	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
2013	485	930	5,5	7,7
2014	82	373	0,9	2,9
2015	271	547	3,2	4
2016	350	700	3,8	4,9
2017	384	611	3,5	4,4

Tabela 22 - Indicadores de absentismo por género

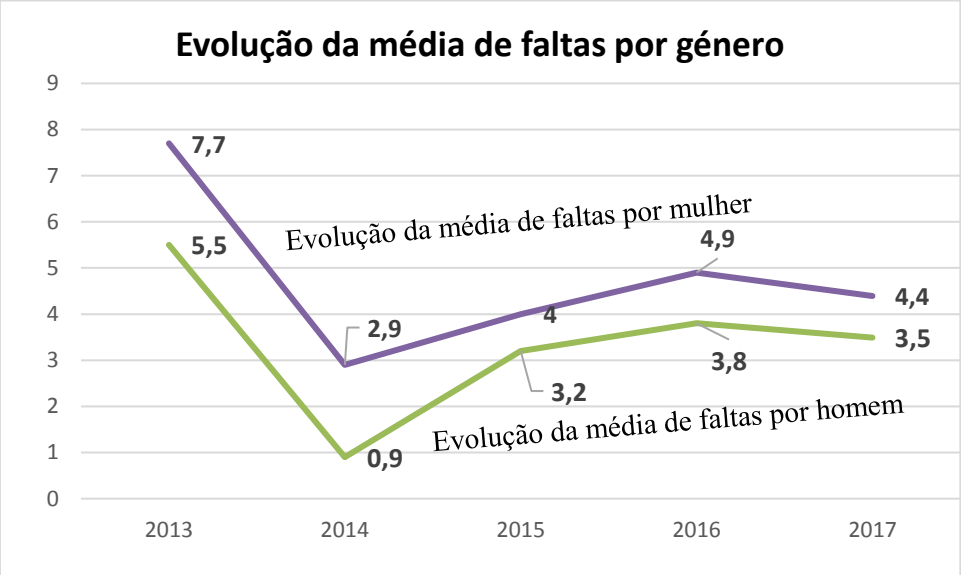


Gráfico 16 - Evolução da média de faltas por género

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.

REPÚBLICA PORTUGUESA
EDUCAÇÃO

ESCOLA PORTUGUESA DE MOÇAMBIQUE
CENTRO DE ENSINO E LÍNGUA PORTUGUESA

TRABALHADORES ESTRANGEIROS

6. TRABALHADORES ESTRANGEIROS

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

6.1 Distribuição do Pessoal Estrangeiro por Categorias

GRUPO DE PESSOAL	UNIÃO EUROPEIA		CPLP		TOTAIS		TOTAIS	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Portugueses	Estrangeiros
Dirigentes	0	0	0	0	0	0	**3**	**0**
Assistentes Técnicos	0	0	14	11	14	11	**1**	**25**
Assistentes Operacionais	0	0	44	29	44	29	**2**	**73**
Técnicos Superiores	0	0	1	2	1	2	**6**	**3**
Docentes	1	1	18	18	19	19	**98**	**38**
Totais	**1**	**1**	**77**	**60**	**78**	**61**	**110**	**139**

Tabela 23 - Distribuição do Pessoal Estrangeiro por Categorias

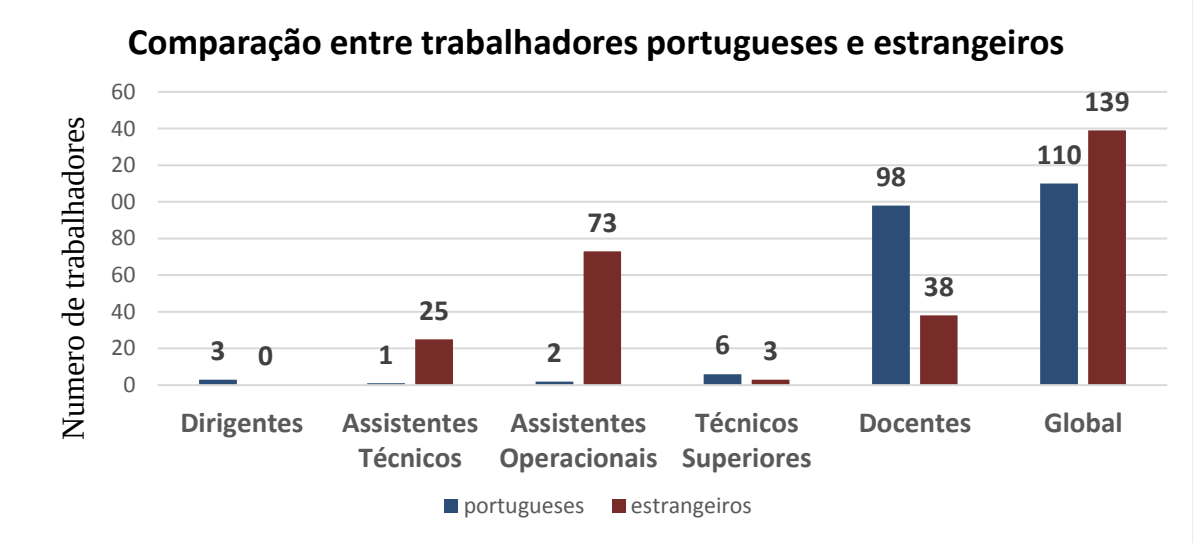


Gráfico 17 - Comparação entre trabalhadores portugueses e estrangeiros

As funções de docência, são largamente executadas pelos funcionários de nacionalidade portuguesa. As de Direção são exclusivas para os trabalhadores

portugueses, enquanto as funções de assistência operacional e técnica são reservadas aos estrangeiros, maioritariamente moçambicanos.

6.2 Proporção de Categorias do Pessoal Estrangeiro (não portugueses)

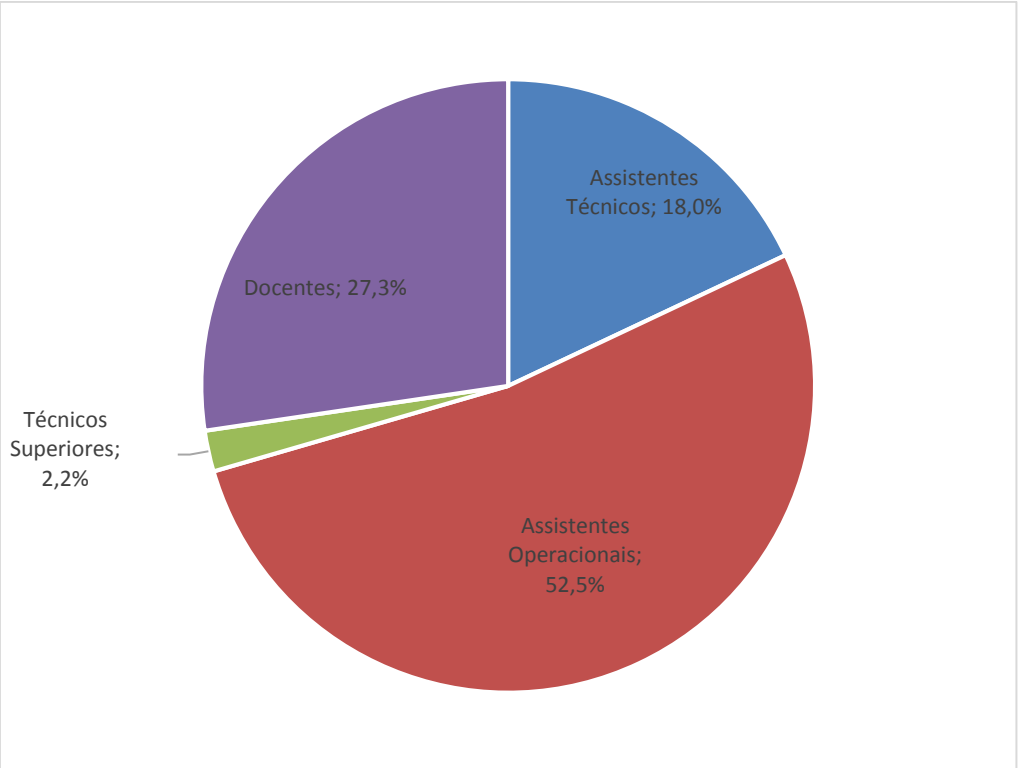


Gráfico 18 - Proporção de Categorias do Pessoal Estrangeiro (não portugueses)

Mais de metade de estrangeiros (moçambicanos) exercem funções de Assistentes Operacionais, portanto, entre os trabalhadores da EPM-CELP que não possuem a nacionalidade portuguesa, mais 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.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

7. 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, apresenta 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 remuneração base.

FICHA TÉCNICA

TÍTULO:
Balanço Social – 2017

COORDENAÇÃO:
A Direção

TEXTO/ REVISÃO E ARRANJOS:
Direção/ Raimundo Tembe/Francisco Rungo

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