



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E INOVAÇÃO



ESCOLA PORTUGUESA DE MOÇAMBIQUE
CENTRO DE ENSINO E LÍNGUA PORTUGUESA



Balanço Social

2024

Cooperação, Empenho e Inovação

Índice

1. Introdução.....	1
2. Caraterização da EPM-CELP.....	4
4. Caraterização dos recursos humanos da EPM-CELP.....	13
5. Índices de Feminização	17
6. Estrutura etária dos recursos humanos	19
7. Recursos humanos por níveis de antiguidade	21
8. Vínculos contratuais do pessoal	23
9. Estrutura habilitacional	25
10. Taxa de enquadramento	29
11. Relações profissionais.....	31
12. Mobilidade do pessoal	31
13. Estrutura remuneratória.....	34
14. Encargos com o pessoal	37
15. Formação do pessoal	39
16. Assiduidade	45
17. Trabalhadores por natureza de nacionalidades.....	50
18. Notas finais	52
18.1 Sínteses do Balanço.....	52
18.2 Conclusão.....	53
19. Anexos.....	55
19.1 Tabelas.....	55
19.2 Conteúdo funcional das categorias do pessoal da EPM-CELP.....	62
19.3 Modalidades de vinculação do pessoal na EPM-CELP.....	65

ÍNDICE DE TABELAS

<i>Tabela 1 – Evolução dos Efetivos dos Recursos Humanos entre 2019/2024</i>	<i>55</i>
<i>Tabela 2 – Estrutura Etária por Grupos do Pessoal e género</i>	<i>55</i>
<i>Tabela 3 Número de funcionários por média de idade e taxa de envelhecimento.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabela 4 - Amplitude e leque etário por grupos do pessoal</i>	<i>56</i>
<i>Tabela 5 - Efetivos por níveis de antiguidade</i>	<i>57</i>
<i>Tabela 6 - Evolução da feminização dirigente entre 2020/2024</i>	<i>57</i>
<i>Tabela 7 - Efetivo do pessoal por vínculo contratual.....</i>	<i>57</i>
<i>Tabela 8 – Evolução dos Recursos Humanos por níveis de escolaridade.....</i>	<i>58</i>
<i>Tabela 9 – Níveis de escolaridade por grupos do pessoal</i>	<i>58</i>
<i>Tabela 10 – Evolução dos Recursos Humanos por níveis de escolaridade.....</i>	<i>58</i>
<i>Tabela 11 – Redimensionamento e índices de rotação do pessoal</i>	<i>59</i>
<i>Tabela 12 - Evolução do Leque Salarial por categorias do pessoal, global</i>	<i>59</i>
<i>Tabela 13 – Evolução dos encargos 2019 – 2024</i>	<i>59</i>
<i>Tabela 14 - Evolução do tempo de formação por grupos de pessoal entre 2019 – 2024.....</i>	<i>60</i>
<i>Tabela 15 - Evolução das participações em ações de formação entre 2019 – 2024</i>	<i>60</i>
<i>Tabela 16 – Absentismo por grupos de pessoal e por motivo</i>	<i>60</i>
<i>Tabela 17 – Absentismo por género</i>	<i>61</i>
<i>Tabela 18 - Distribuição do Pessoal Estrangeiro por Categorias.....</i>	<i>61</i>

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Número de efetivos por categorias do pessoal e global	13
Gráfico 2 - Proporção do pessoal em Categorias.....	14
Gráfico 3 - Redimensionamento do pessoal por categorias e global	15
Gráfico 4 - Evolução do Pessoal Docente e do Pessoal não Docente entre 2020 a 2024	16
Gráfico 5 - Taxa de feminização por grupos do pessoal e global	17
Gráfico 6 - Evolução dos índices de feminização 2020 – 2024	17
Gráfico 7 - Evolução das taxas de feminização dirigente	18
Gráfico 8 - Evolução das técnicas Feminina e masculina entre 2020 e 2024.....	18
Gráfico 9 - Médias de idades por grupos de pessoal, género e global	19
Gráfico 10 - Número de trabalhadores por escalão etário	20
Gráfico 11 - Índices de envelhecimento por grupos do pessoal.....	21
Gráfico 12 - Número de funcionários por níveis de antiguidade	21
Gráfico 13 - Evolução da vinculação do pessoal nos últimos 4 anos	23
Gráfico 14 - Proporções dos Vínculos Contratuais dos Funcionários	24
Gráfico 15 - Evolução dos funcionários com e sem formação superior	25
Gráfico 16 - Estrutura habilitacional dos Docentes	26
Gráfico 17 - Proporção de Docentes por nível de escolaridade	27
Gráfico 18 - Estrutura Habilitacional por Categorias do Pessoal.....	28
Gráfico 19 - Evolução da taxa de enquadramento entre 2019 a 2023.....	29
Gráfico 20 Evolução do índice de técnica	30
Gráfico 21 - Evolução da taxa de indisciplina em 2019 a 2023	31
Gráfico 22 - Evolução dos Índices de Mobilidade do Pessoal – 2018 a 2023.....	31
Gráfico 23 - Evolução dos Índices de Rotação do Pessoal – 2019 até 2023	32
Gráfico 24 - Salário Médio por Categorias do Pessoal	34
Gráfico 25- Leque Salarial por Grupos do Pessoal	35
Gráfico 26 - Evolução do Leque Salarial nos últimos 5 anos.....	36
Gráfico 27 - Evolução da remuneração base e prestações sociais e outros encargos	37
Gráfico 28 - Proporção de participação nas ações de formação por categorias do pessoal	39
Gráfico 29 - Evolução de número de horas de formação entre 2020 a 2024	40
Gráfico 30 - Proporção de horas de ações de formação por categorias do pessoal.....	41
Gráfico 31– Evolução do número de participações em ações de formação nos últimos 5 anos	42
Gráfico 32 - Número de participações em ações de formação por categorias do pessoal.....	43
Gráfico 33 - Faltas totais por cada motivo	45
Gráfico 34 - Média de Faltas Por funcionário por Grupos de Pessoal e género	46
Gráfico 35 - Proporção de faltas por motivo	46
Gráfico 36 - Evolução do número médio de faltas por funcionário no quinquénio 2020/2024.....	47
Gráfico 37 - Evolução comparativa do absentismo entre homens e mulheres.....	48
Gráfico 38 - Distribuição do Pessoal Nacional e Estrangeiro por Categorias	50

1. Introdução

Inserido num ciclo de gestão anual, o Balanço Social é elaborado com referência a 31 de dezembro do ano anterior (2024), nos termos do Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, com dados e indicadores que permitem a caracterização dos recursos humanos da Escola Portuguesa de Moçambique - Centro de Ensino e Língua Portuguesa (EPM-CELP), visando contribuir para uma melhor gestão dos efetivos que asseguram o apoio ao trabalho desenvolvido nesta Instituição de ensino. Com o intuito de melhorar a sua qualidade informativa, são apresentadas tabelas e gráficos acompanhados de uma breve análise onde se evidenciam os aspetos mais relevantes do desenvolvimento do capital humano desta Escola. O Balanço Social, que agora se apresenta como instrumento de gestão, permite conhecer o perfil da Escola e a sua evolução em diferentes aspetos, designadamente:

- Número de funcionários por categorias profissionais e género;
- Modalidades de vinculação do pessoal;
- Índices de Feminização e de Tecnicidade;
- Índice de Enquadramento e sua evolução
- Estrutura etária;
- Estrutura habilitacional;
- Formação profissional;
- Assiduidade;
- Estrutura Remuneratória;
- Encargos com pessoal.
- Outros.

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

- Caraterizar 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 2024, disponibiliza-se ainda uma análise comparativa com os dados referentes aos 5 anos imediatamente anteriores ao período em análise.

A informação constante deste documento está estruturada conforme o modelo tradicional construído e adotado pela EPM-CELP em que se enfatiza a responsabilidade social da Escola, tendo em conta os seguintes objetivos:

- Demonstrar a dimensão e o redimensionamento da Instituição em termos de recursos humanos;
- 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;
- 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.

Portanto, este documento, reportado a 31 de dezembro 2024, constitui um levantamento exaustivo de dados estatísticos dos recursos humanos da EPM-CELP, e permite através dos seus dados e indicadores, proceder a análises concisas e decisões ponderadas no âmbito da gestão dos recursos humanos.

CARATERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

2. Caraterização da EPM-CELP

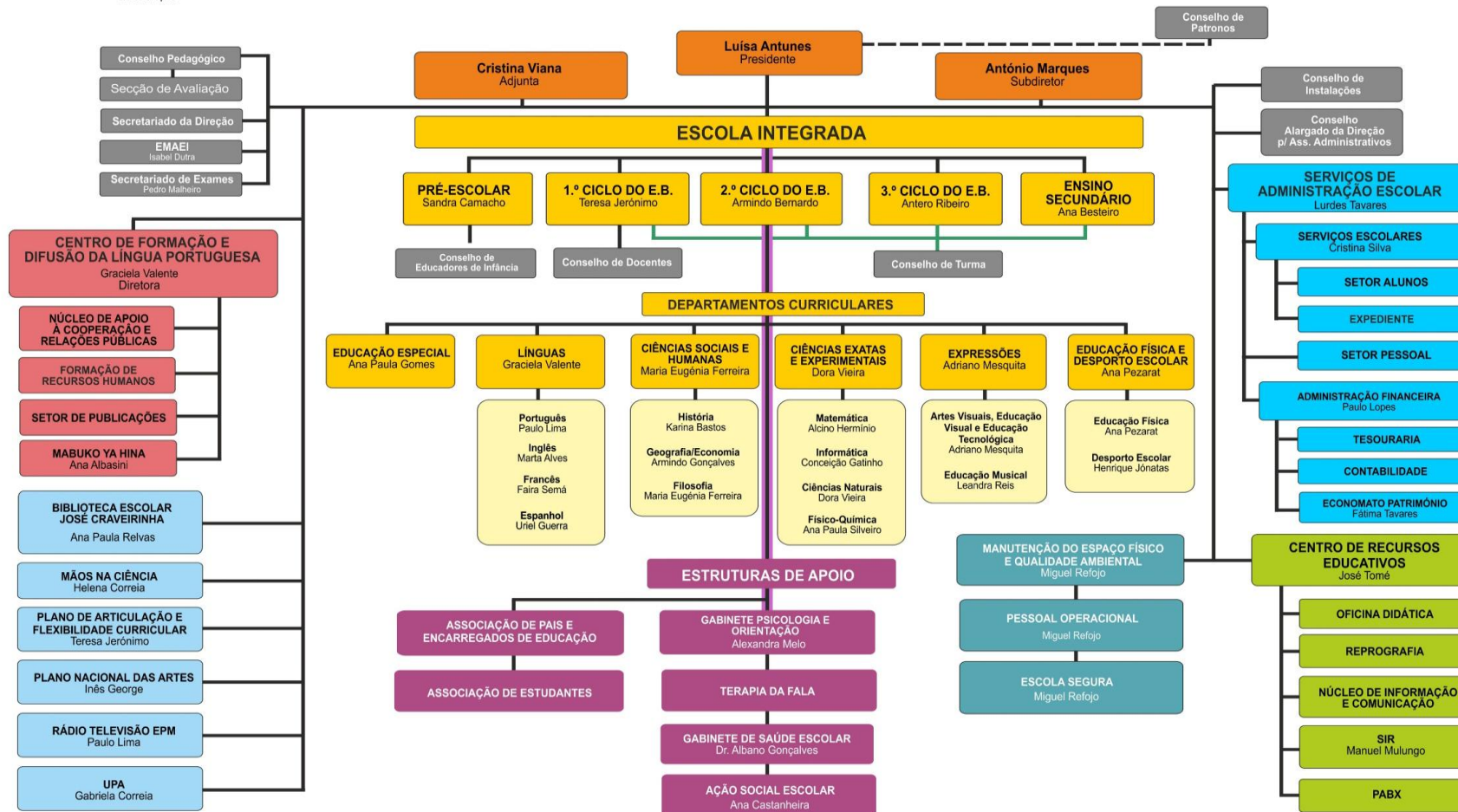
A Escola Portuguesa de Moçambique - Centro de Ensino e Língua Portuguesa (EPM-CELP) foi criada na titularidade do Estado Português, à luz do Acordo de Cooperação Bilateral Internacional celebrado e assinado entre a República Portuguesa e a República de Moçambique em 28 de Julho de 1995, dentro do espírito do Acordo de Cooperação Geral (Decreto N.º 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.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.º 155/92, de 28 de Julho, e pelo regime jurídico consagrado no Decreto-Lei n.º 241/99 de 25 de Junho, na sua redação atual, bem como pelos acordos de cooperação acima citados estabelecidos pelos dois Estados.

ORGANOGRAMA

3. ORGANOGRAMA DA EPM-CELP 2024/2025

ORGANOGRAMA EPM-CELP 2024/2025



CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

4. Caraterização dos recursos humanos da EPM-CELP

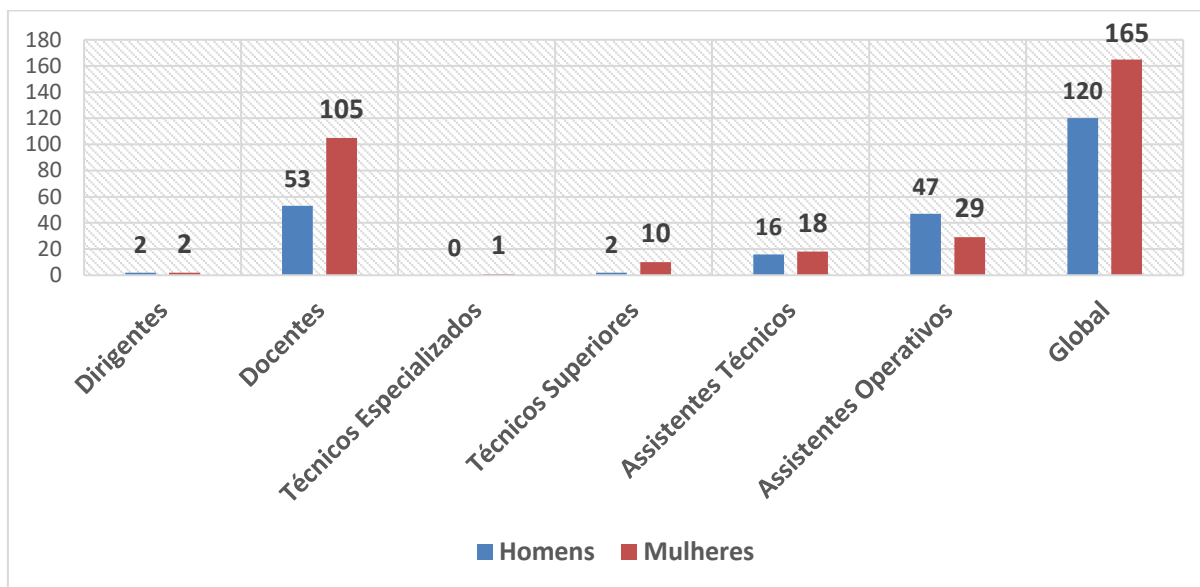


Gráfico 1 - número de efetivos por categorias do pessoal e global

O grupo de Docentes continua a representar mais de metade do universo dos recursos humanos da Escola, situação que corresponde a elevada taxa de tecnicidade da Instituição, já que todos os Docentes possuem formação superior.

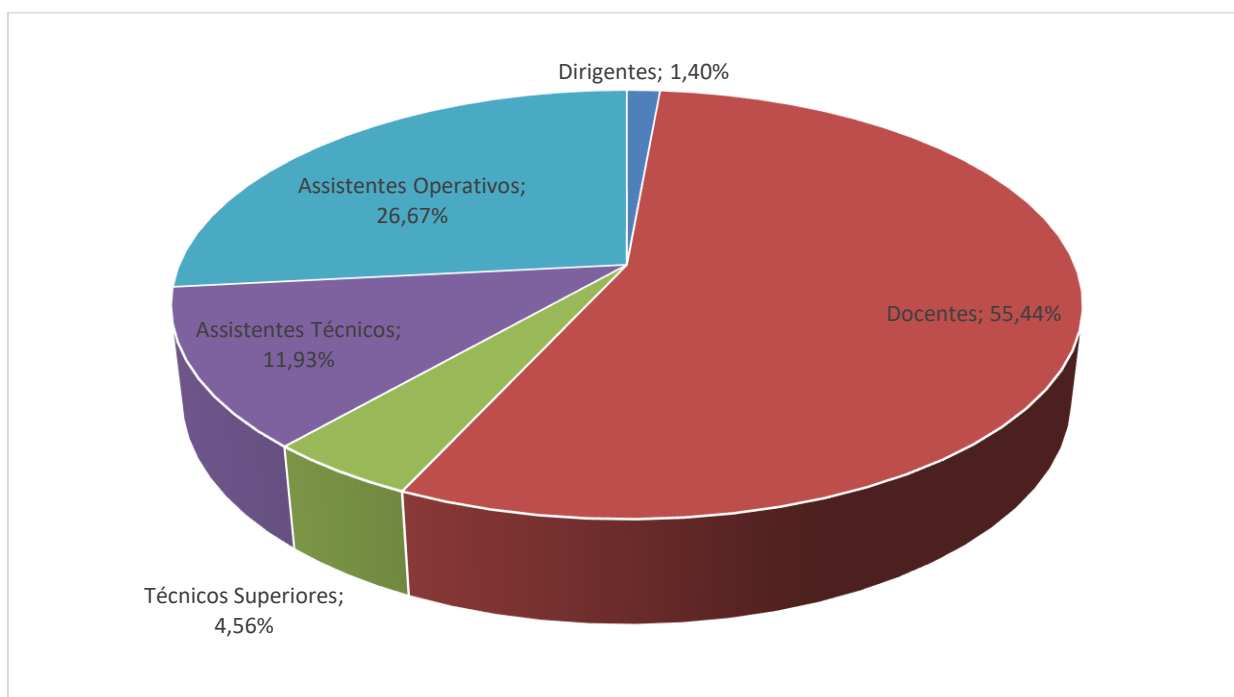


Gráfico 2 - - Proporção do pessoal em Categorias

Conforme o gráfico, os Docentes constituem o maior grupo profissional na EPM-CELP (quase 55,4%). 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, representando cerca de 26,7% do universo dos Recursos Humanos da Escola.

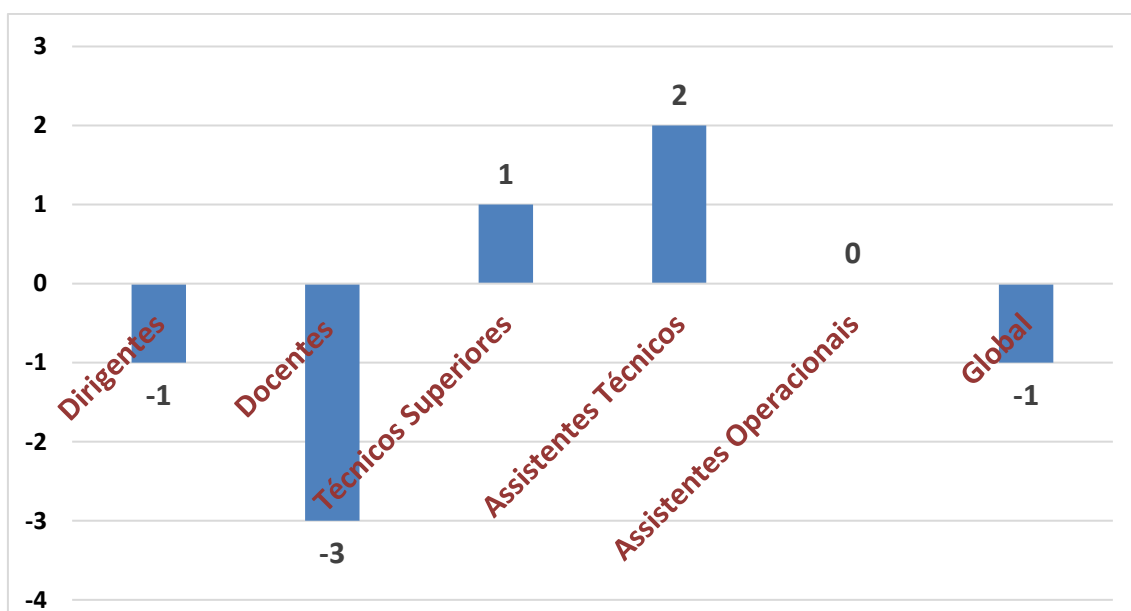


Gráfico 3 - Redimensionamento do pessoal por categorias e global

Em comparação com o ano anterior, em que a 31 de dezembro existiam 285 efetivos, houve um decréscimo de 1 trabalhador o que representa uma diminuição de cerca de 0,35 %.

A saída de um dirigente não foi compensada com nenhuma admissão mantendo o défice de um relativamente ao ano de 2023. Relativamente aos Docentes, também não houve admissões suficientes para compensar as saídas de 2023 mantendo-se um défice de 3 Docentes relativamente ao ano anterior.

Situação inversa, verifica-se em relação às carreiras de Assistentes Técnicos e Técnicos Superiores que tiveram um saldo líquido positivo de mobilidade de 2 e 1 respetivamente.

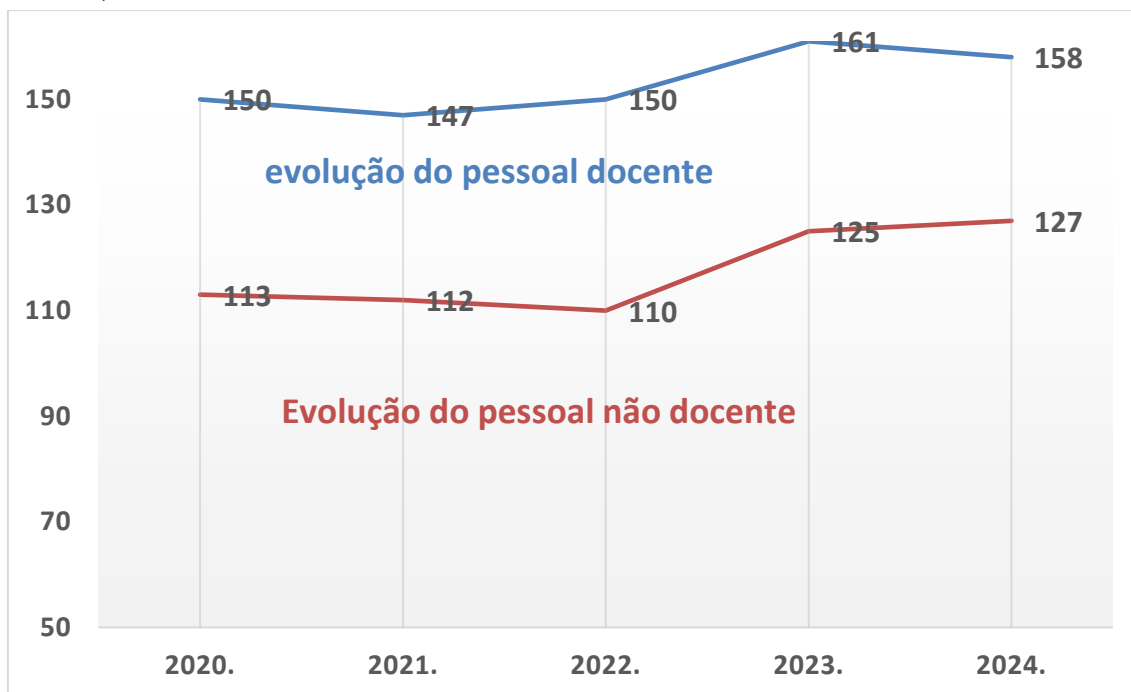


Gráfico 4 - Evolução do Pessoal Docente e do Pessoal não Docente entre 2020 a 2024

Os trabalhadores da EPMCELP são, predominantemente da carreira Docente. Só os Docentes representam mais de metade (55,4%) de todo o universo dos recursos humanos na Instituição, seguido da carreira de Assistentes Operacionais e Assistentes Técnicos com cerca de 27% e 12% respetivamente. Os trabalhadores das restantes carreiras – carreiras de Técnicos Superiores e de Dirigentes - são em número substancialmente inferior, totalizando 5,6% dos trabalhadores

5. Índices de Feminização

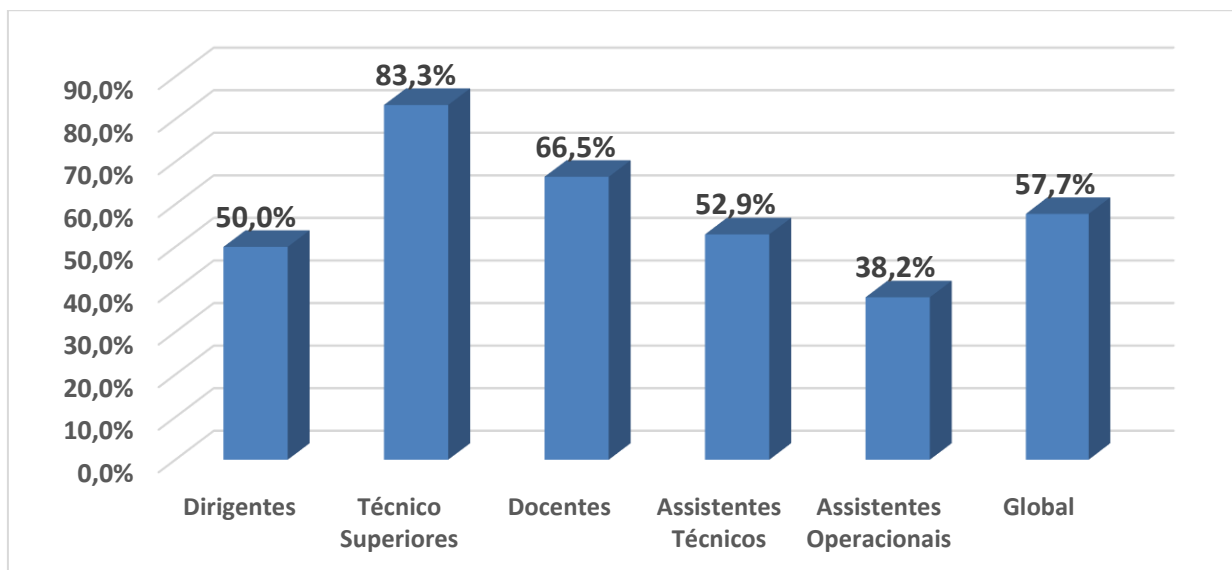


Gráfico 5 - Taxa de feminização por grupos do pessoal e global

O género feminino é largamente superior em relação ao masculino sobretudo nos cargos de maior autonomia e os homens são dominantes em funções de natureza operativa e manuais.

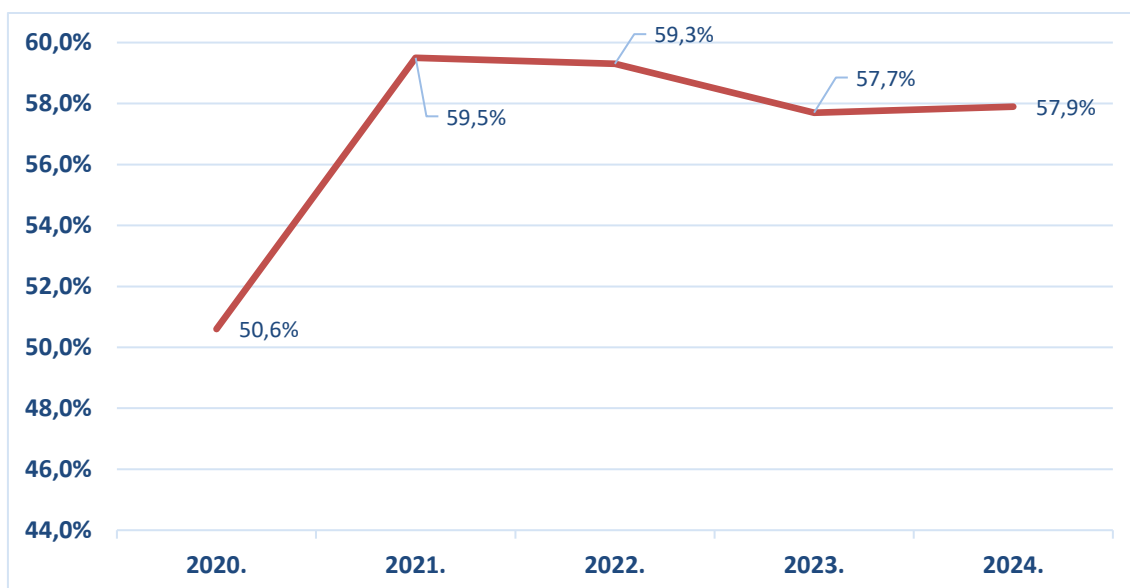


Gráfico 6 - Evolução dos índices de feminização 2020 - 2024

A Escola emprega mais mulheres que homens razão da população trabalhadora do sexo feminino continuar crescente relativamente à masculina.

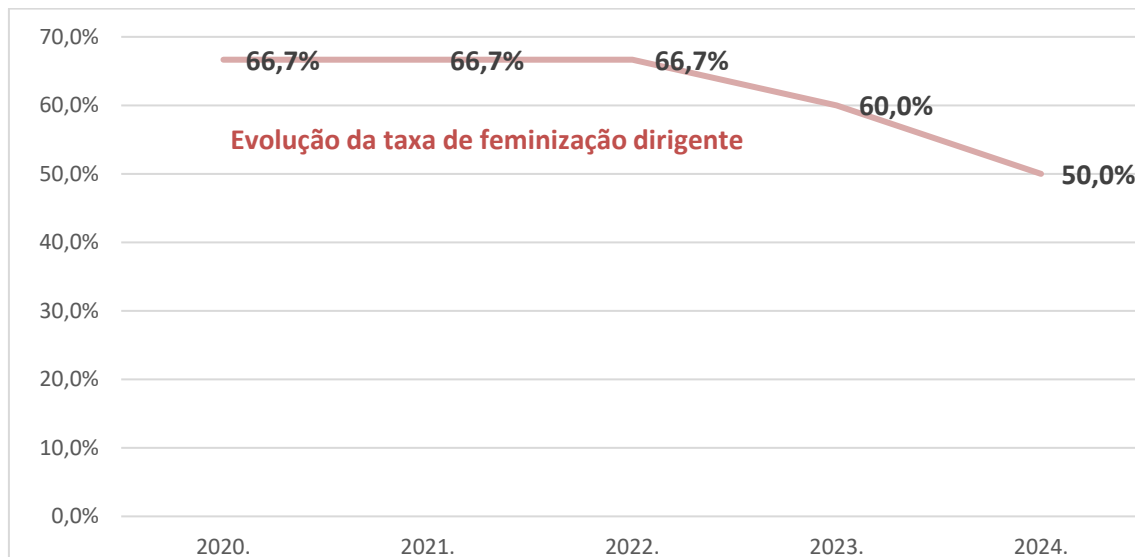


Gráfico 7 - Evolução das taxas de feminização dirigente

Até 2023, as mulheres dominavam nos órgãos de Direção e, no ano de 2024, verifica-se um equilíbrio de género nas funções diretivas da Escola graça ao polo da Beira que conta com um membro da direção masculino e redução de uma mulher nos órgãos diretivos.

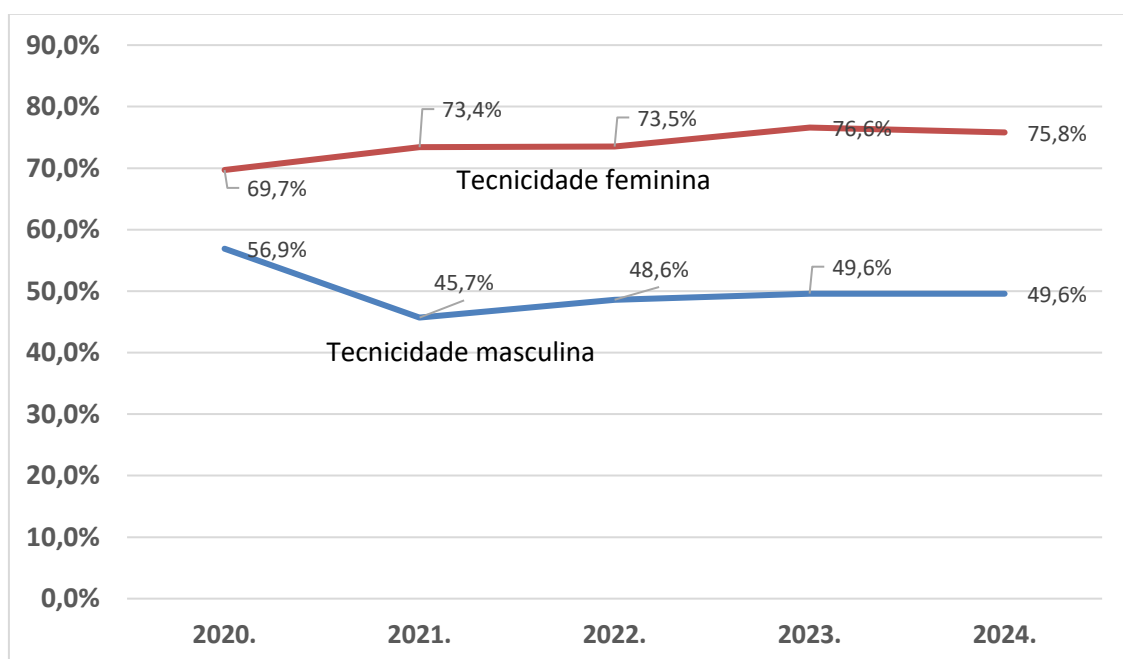


Gráfico 8 - Evolução das técnicas Feminina e masculina entre 2020 e 2024

A técnica feminina é de longe superior à masculina, isto devido ao facto de as mulheres trabalhadoras ocuparem postos de maior autonomia que exijam qualificações académicas de nível superior.

6. Estrutura etária dos recursos humanos

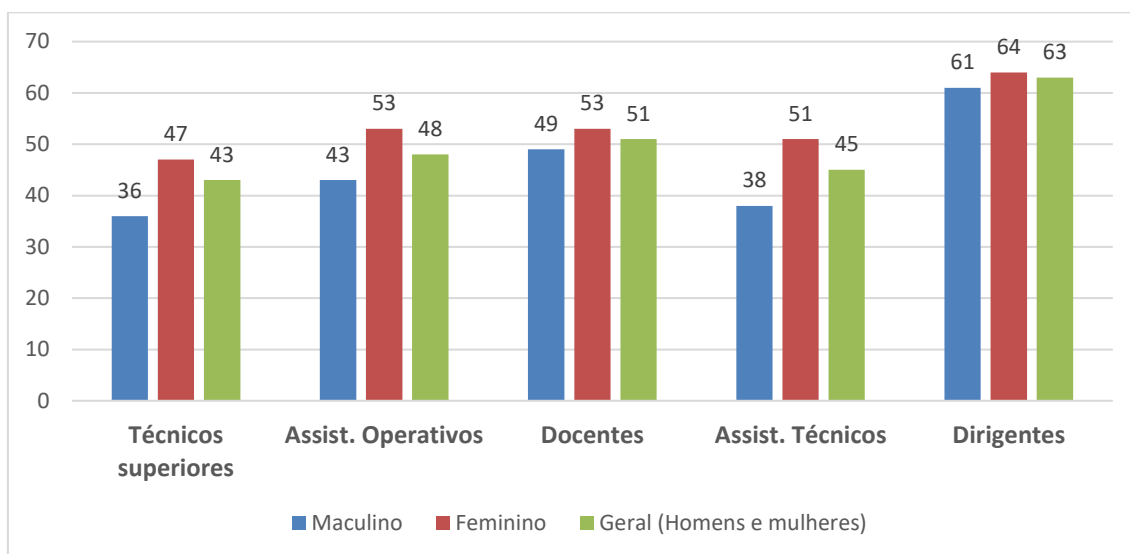


Gráfico 9 - Médias de idades por grupos de pessoal, género e global

A maior parte do pessoal pertencente ao grupo de Docentes é do sexo feminino em média com cerca de 53 anos de idade, no geral, as mulheres são as mais velhas em todos os grupos do pessoal.

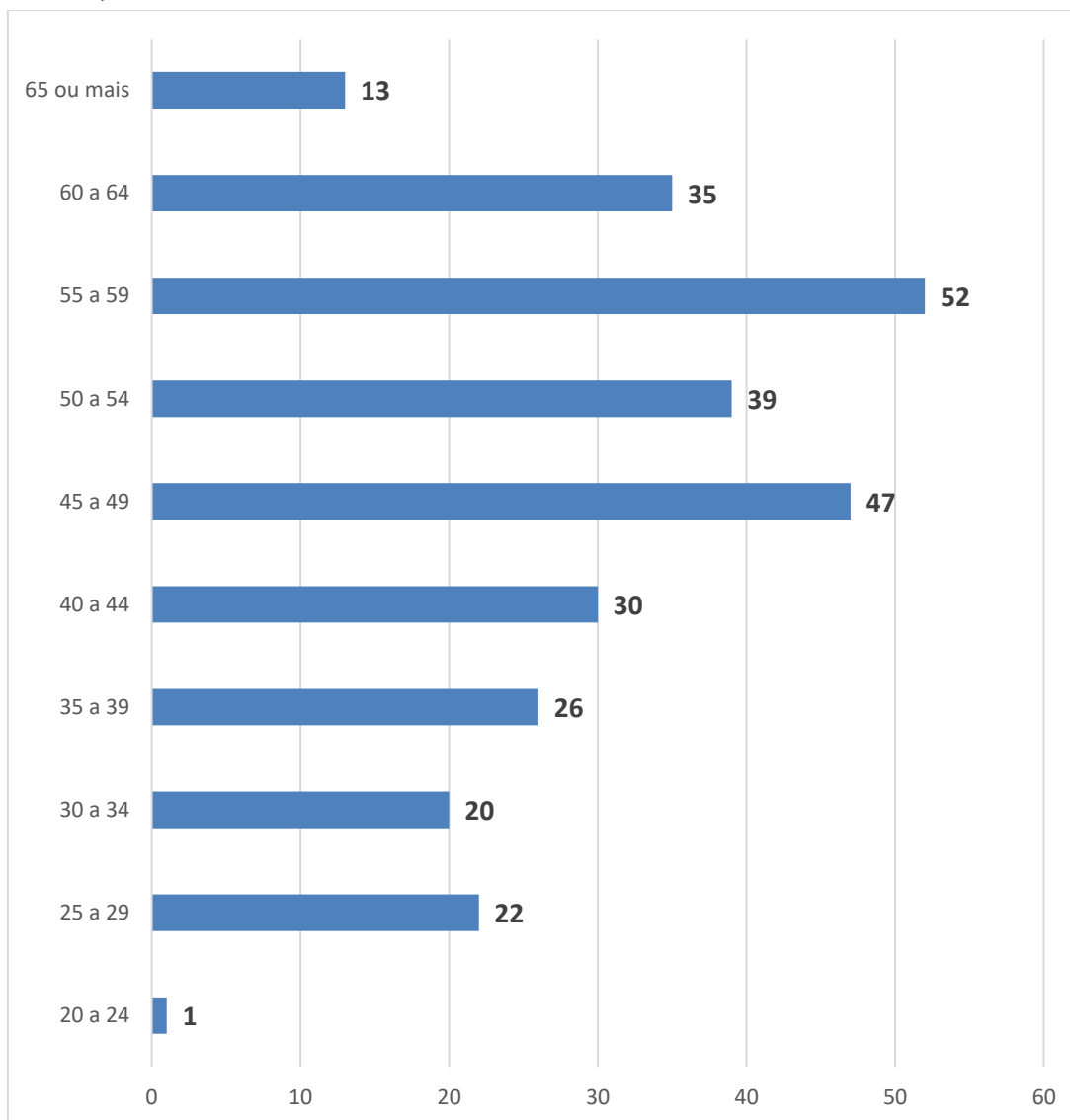


Gráfico 10 - Número de trabalhadores por escalão etário

Cerca de 48% dos trabalhadores tem idade superior ou igual a 50 anos de idade sendo o escalão 55 a 59 anos com o maior número trabalhadores seguido do escalão 45 a 49. Portanto, mais de 75% do pessoal tem mais de 40 anos de idade, o que por si representa maior capital humano da Instituição.

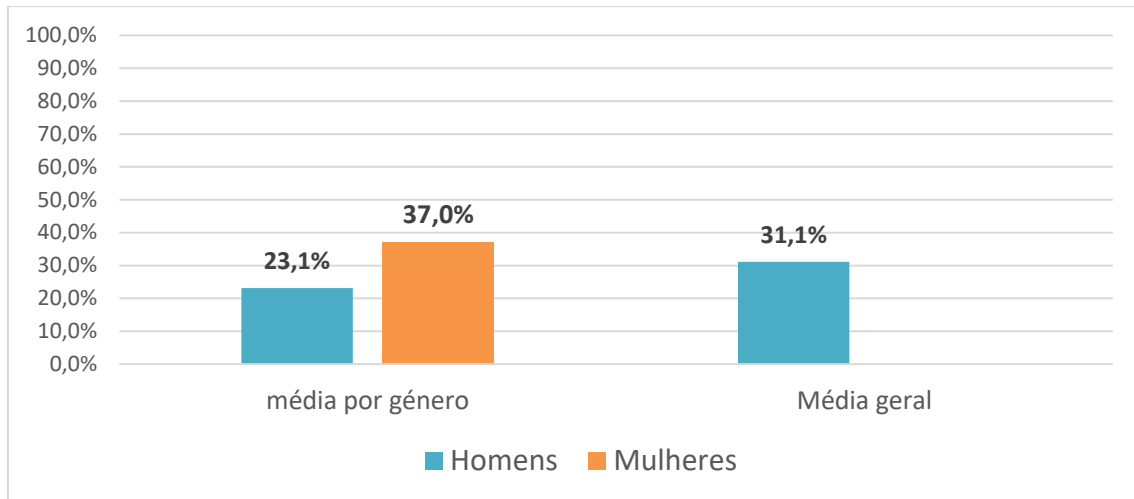


Gráfico 11 - índices de envelhecimento por grupos do pessoal

As mulheres em geral apresentam maiores taxas de envelhecimento, estão com níveis de envelhecimento acima da média. Contrariamente aos homens com taxas abaixo da média.

7. Recursos humanos por níveis de antiguidade

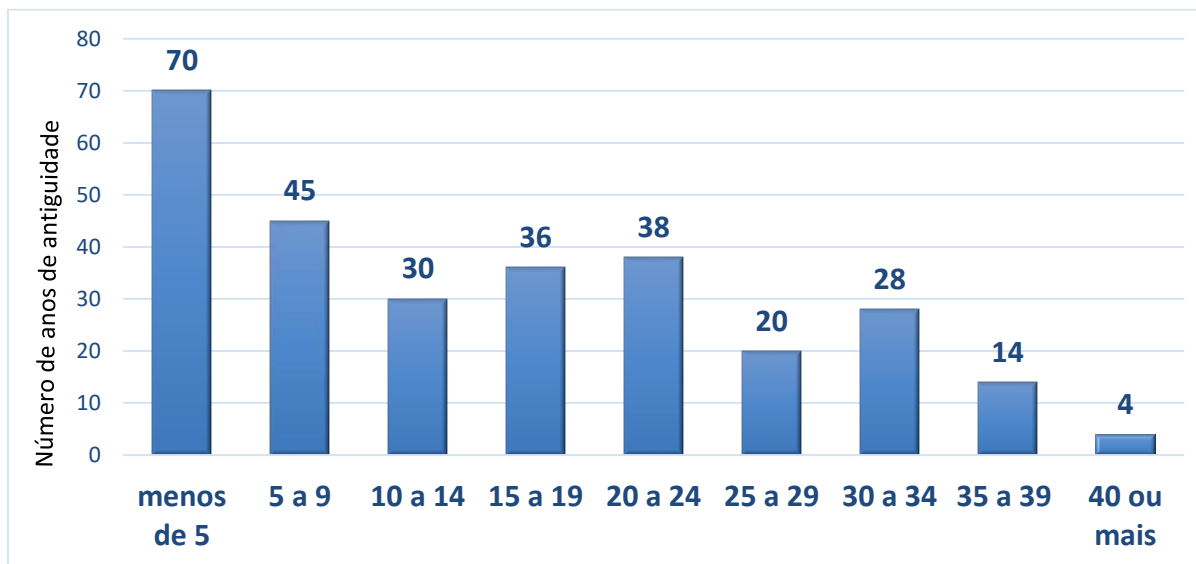


Gráfico 12 - Número de funcionários por níveis de antiguidade

As médias do tempo de serviço é predominantemente 5 ou menos anos. Este facto deve-se sobretudo à alta mobilidade do pessoal docente, mesmo assim, com médias de antiguidades mais elevadas adquiridas em outras instituições de ensino português.

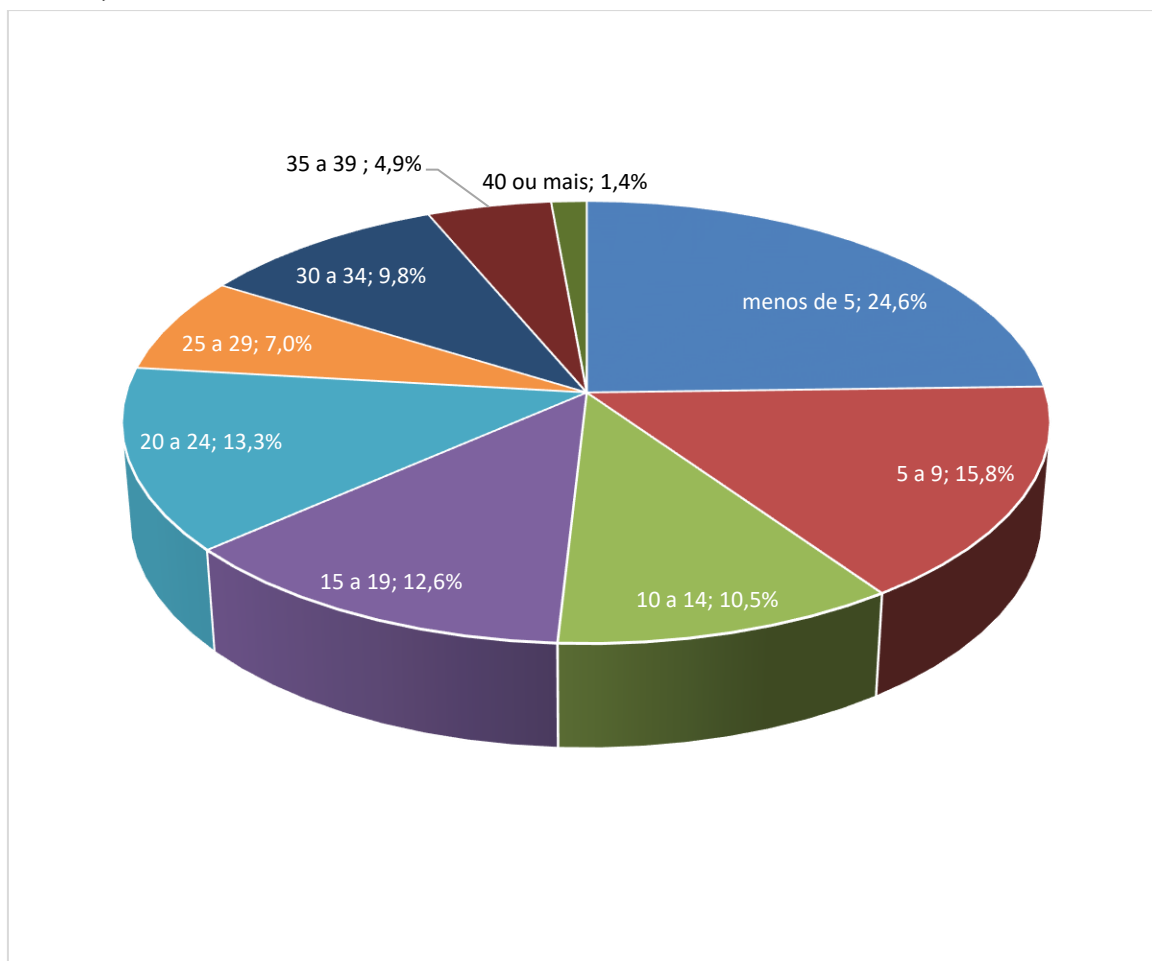


Gráfico 13 – Proporção de pessoal por níveis de antiguidade

Cerca de 25% do pessoal tem menos de 5 anos de antiguidade. Este número é maioritariamente composto por Docentes (38) e assistentes operativos (21) que representam mais de metade do pessoal que ingressaram a menos de 5 anos.

8. Vínculos contratuais do pessoal

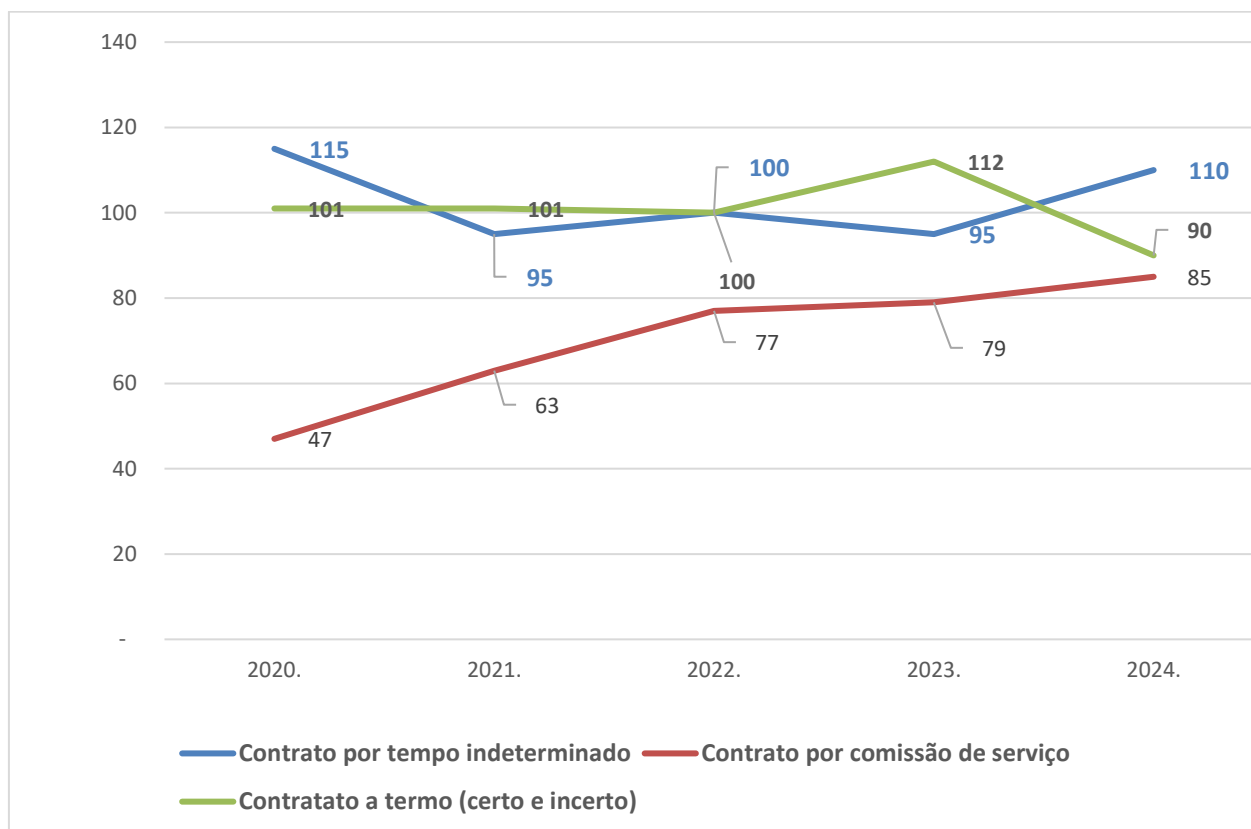


Gráfico 14 - Evolução da vinculação do pessoal nos últimos 4 anos

O vínculo de contrato por Comissão de serviço tende a crescer mais que outros tipos de contratos que oscilam ou tendem a crescer muito ligeiramente.

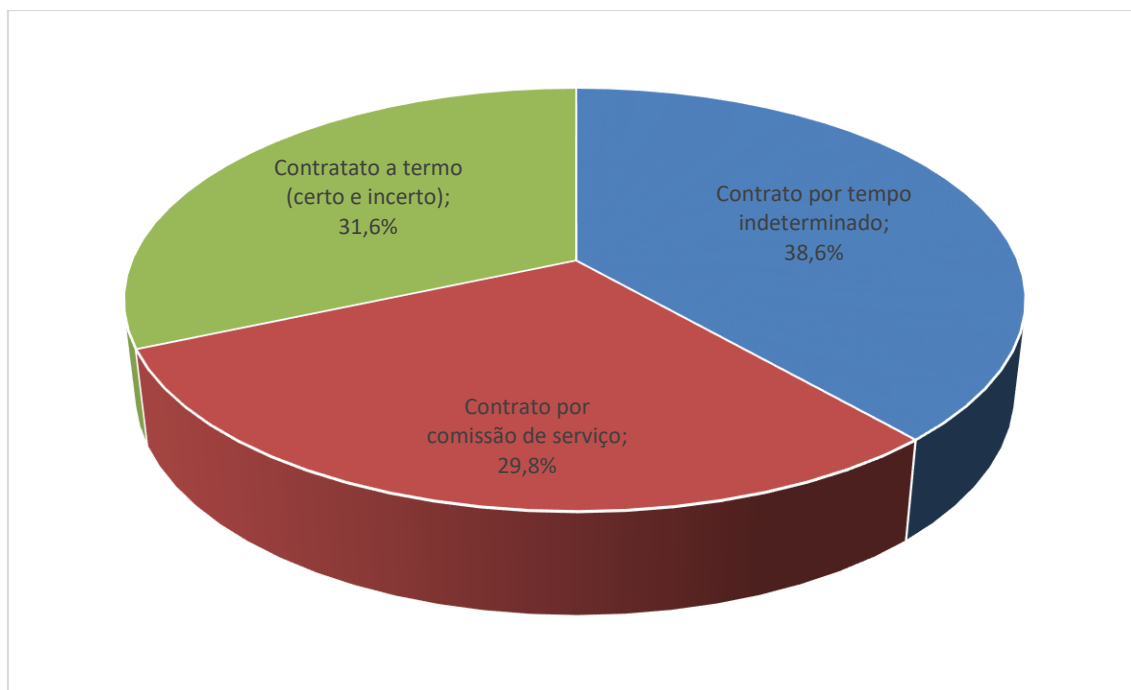


Gráfico 15 - Proporções dos Vínculos Contratuais dos Funcionários

Os contratos a termo e por tempo indeterminado continuam dominantes embora o seu crescimento seja ligeiro. Em termos globais, a taxa de contratação a termo e a tempo indeterminado representam em conjunto mais de 72% da vinculação dos funcionários.

9. Estrutura habilitacional

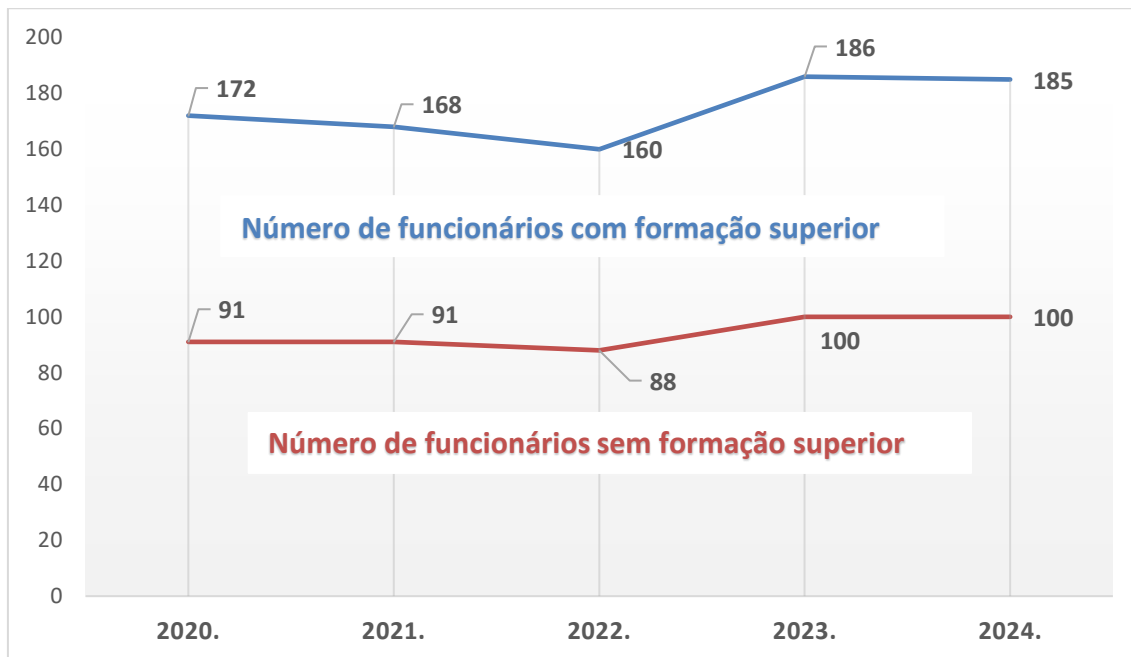


Gráfico 16 - Evolução dos funcionários com e sem formação superior

Funcionários com formação superior é crescente ao longo do tempo. Portanto, a Instituição tende a incentivar a formação académica dos seus funcionários razão pela qual há cada vez mais funcionários com nível académico superior.

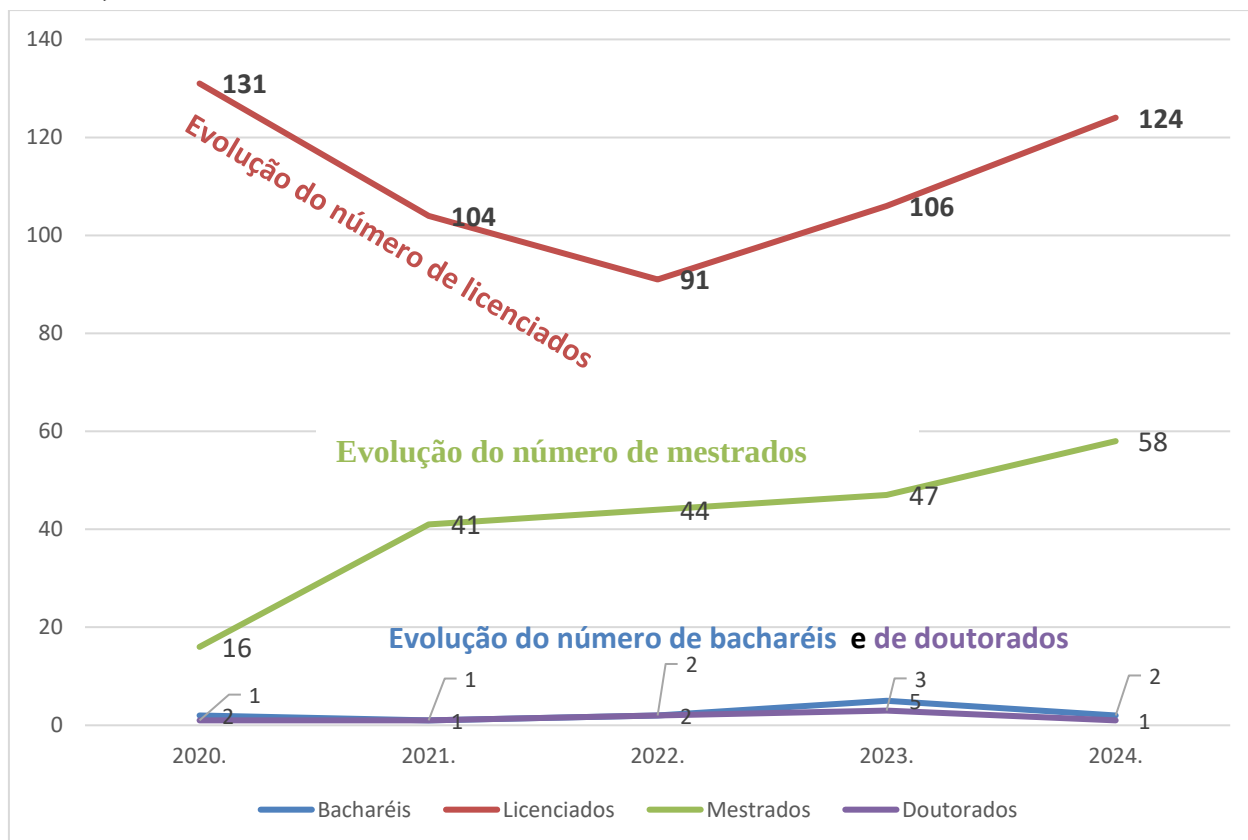


Gráfico 17 - Estrutura habilitacional dos Docentes

A maioria dos Docentes tem o nível de licenciatura e um número significativo com mestrado. Importa referir que o número de mestrados tem sido crescente devido a políticas de incentivos adotadas pela Direção da Instituição.

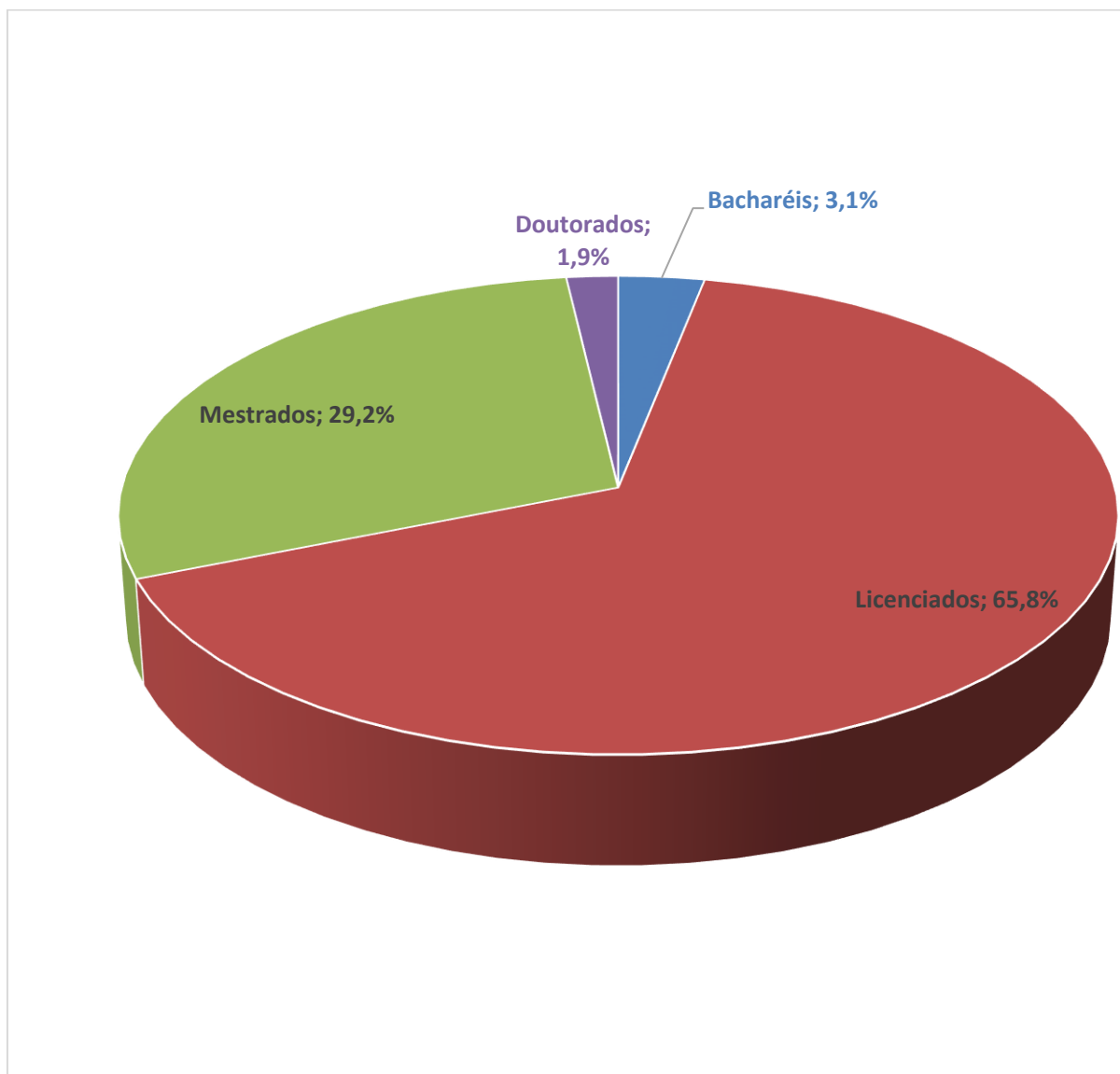


Gráfico 18 - Proporção de Docentes por nível de escolaridade

Mais de 100,0% dos Docentes possuem pelo menos alguma formação superior e, em termos globais, ao nível desta categoria de pessoal, a taxa de tecnicidade é de 100%, o que significa que todos os Docentes estão habilitados para desenvolver as suas atividades com autonomia. O número de licenciados supera de longe os restantes níveis de formação superior.

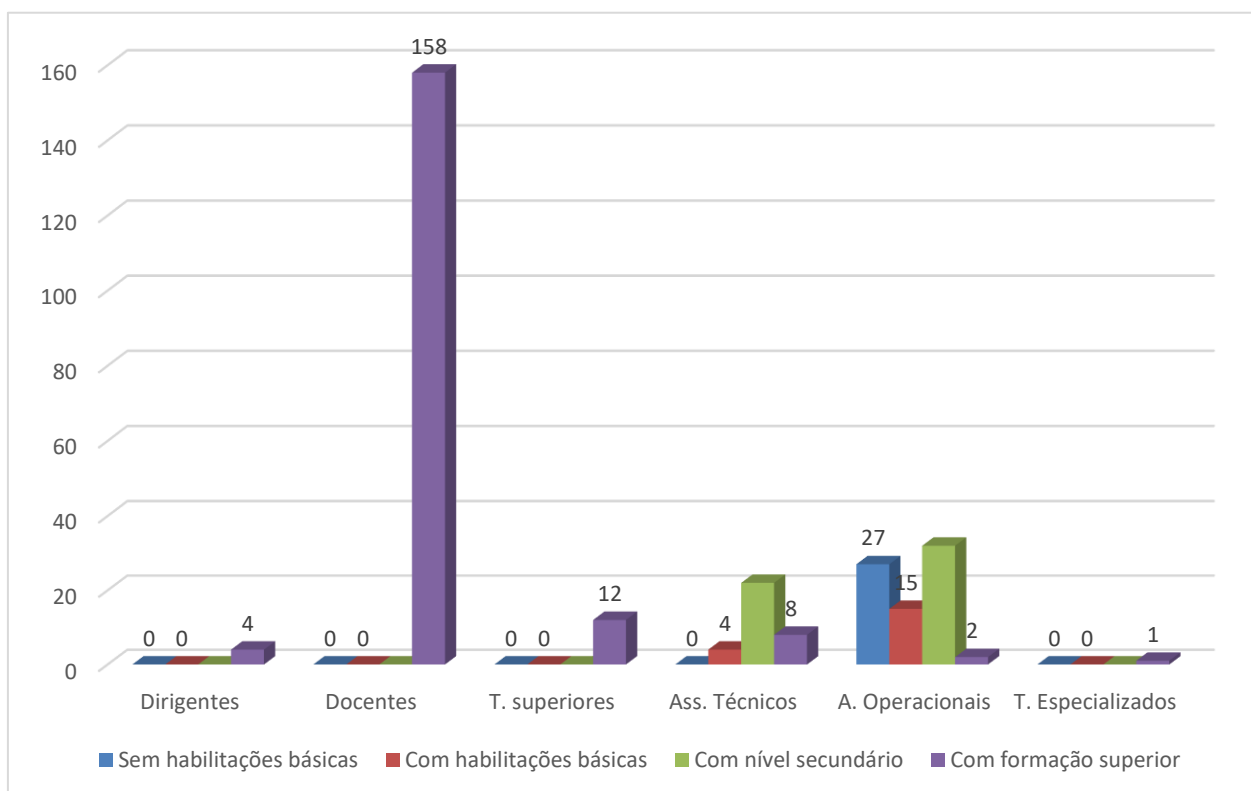


Gráfico 19 - Estrutura Habitacional por Categorias do Pessoal

As categorias que exigem autonomia no exercício de funções são compostas por pessoal com formação superior, designadamente, Dirigentes, Docentes e Técnicos Superiores. A categoria Assistentes Técnicos, com nível médio de exigência do exercício intelectual, mesmo assim, possui mais de 65% de funcionários com nível superior.

10. Taxa de enquadramento

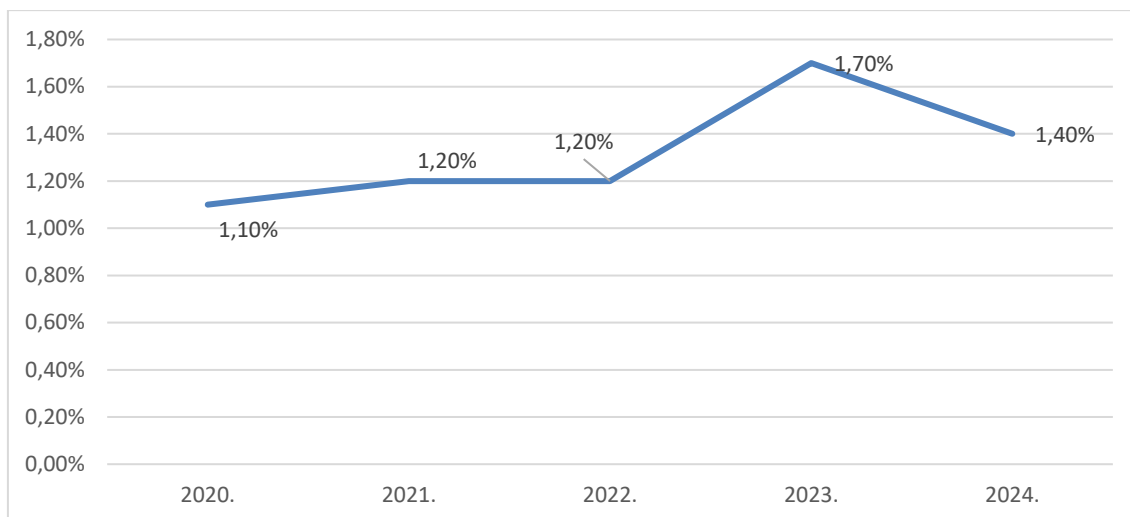


Gráfico 20 - Evolução da taxa de enquadramento entre 2019 a 2023

Com a extensão da Escola devido à criação do Polo da Beira, o número de Dirigentes aumentou de 3 para 5 em 2023 e fixou-se em 4 em 2024 implicou um aumento da taxa de enquadramento de 1,2 para 1,7, significando que, em média, antes de 2023 cada dirigente fazia a supervisão de cerca de 90 funcionários e em 2023 esta média reduziu para 59 e atualmente é de 71. Em geral, as taxas de enquadramento não definem o nível de supervisão, pois, a Escola possui uma organização que permite um enquadramento dos funcionários por hierarquias de base, designadamente, a coordenações de ciclos e de departamentos e grupos disciplinares, que também integram estruturas de supervisão mesmo que não tenham o condão de direção.

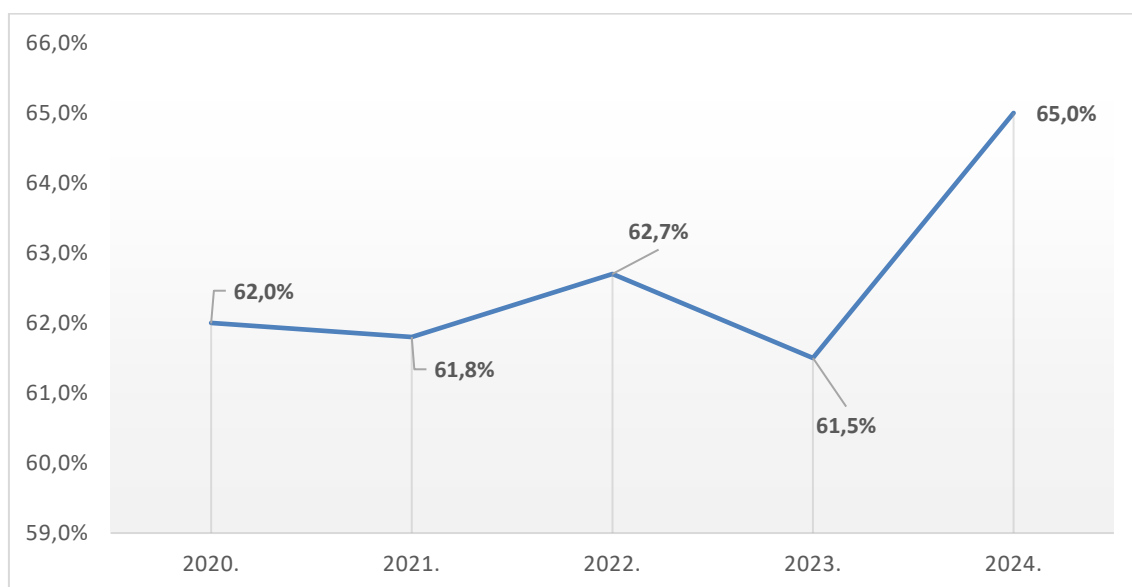


Gráfico 21 Evolução do índice de tecnicidade

Mais de metade dos funcionários desempenham cargos que exigem formação superior e esta taxa tem sido quase constante. Contudo, é de frisar que mesmo nas categorias do pessoal de natureza executiva (como Assistentes Operacionais), ou seja, que não exigem autonomia no exercício de funções, continuam a registar-se funcionários que, com esforço pessoal, conseguem adquirir formação superior.

11. Relações profissionais

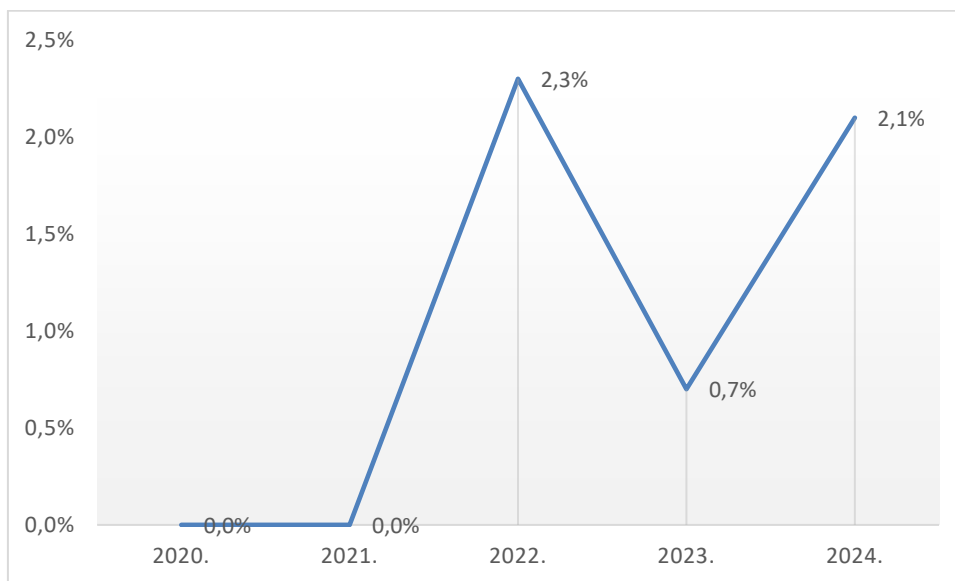


Gráfico 22 - Evolução da taxa de indisciplina em 2019 a 2023

2020 e 2021 foram anos caracterizados pela ascensão da Covid-19 e muitas atividades eram executadas à distância, daí não apresentarem problemas de conflitos laborais. Mesmo com a redução da Covid-19 as relações laborais situaram-se a um nível satisfatório. A partir de 2022, começou a ligeira subida de casos disciplinares que a Instituição vai conseguindo controlar de ano para ano.

12. Mobilidade do pessoal

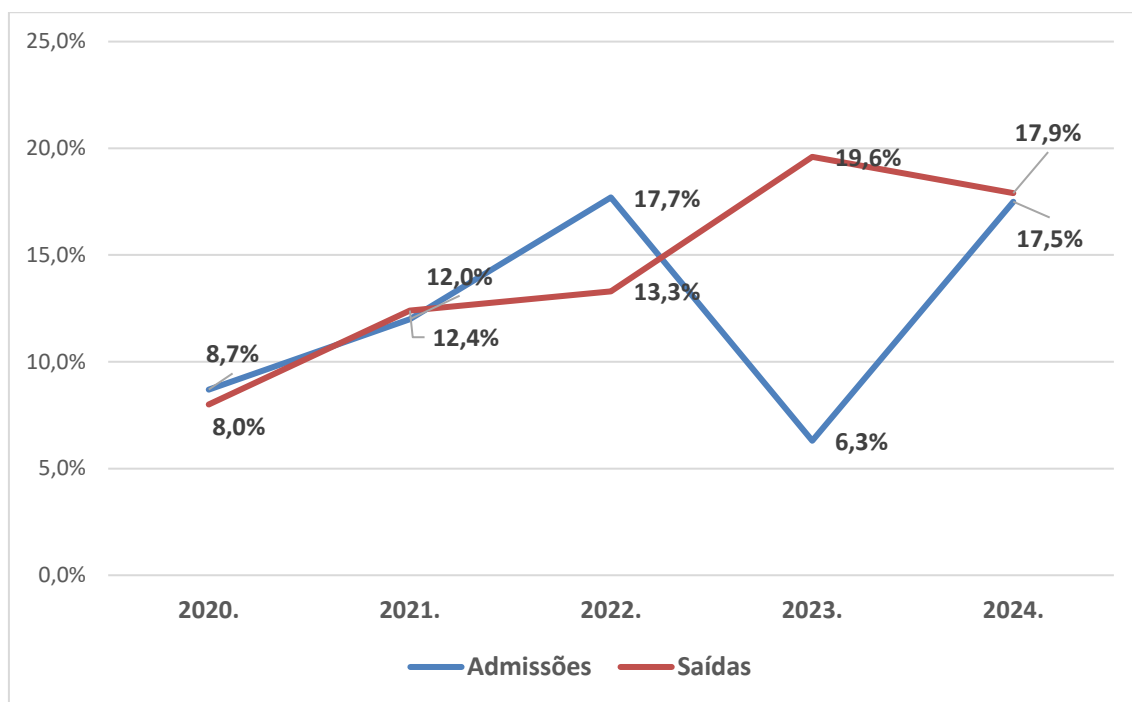


Gráfico 23 - Evolução dos Índices de Mobilidade do Pessoal – 2018 a 2023

Entre 2022 e 2023 a taxa de entrada baixou ligeiramente relativamente à de saída. Pois em 2022 o número de efetivos era de 286, enquanto em 2024 foi de 285 o que representa uma redução de uma unidade. Portanto, há redimensionamento do pessoal, pois os que deixaram a Instituição foram devidamente compensados por novos ingressos.

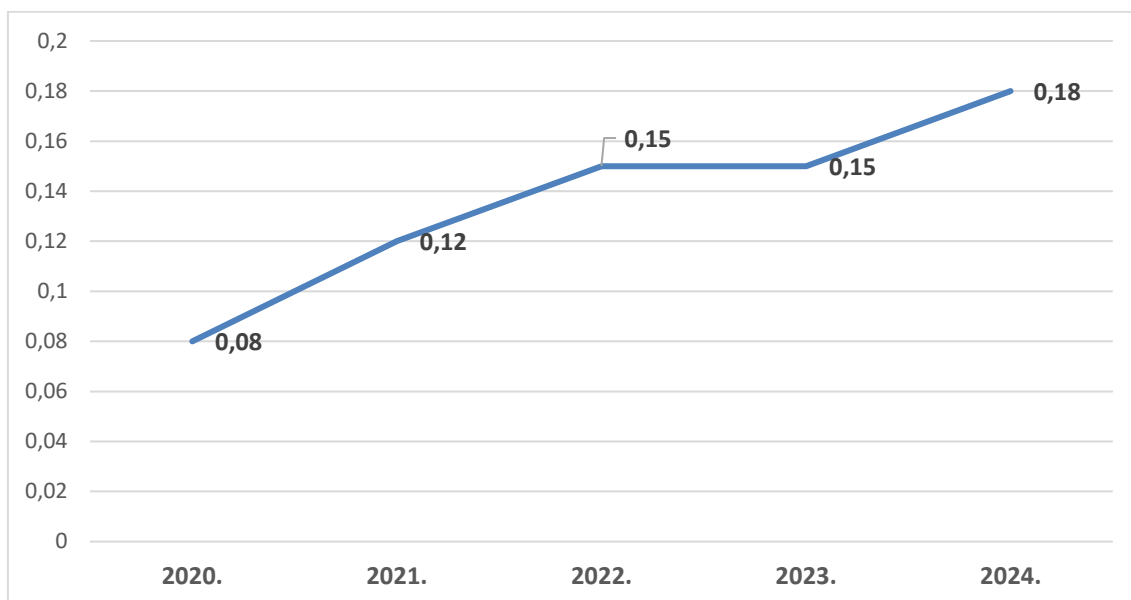


Gráfico 24 - Evolução dos Índices de Rotação do Pessoal - 2019 até 2023

Os índices de rotação do pessoal são razoáveis o que significa que há um relativo equilíbrio nos recursos humanos da Escola, facto que demonstra estabilidade na mobilidade do pessoal. Por outras palavras, um índice de 0,18 significa que são necessários quase 6 ($1/0,18$) anos para a renovação de todo o efetivo da Instituição, se os índices de rotação se mantivessem constantes.

ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

13. Estrutura remuneratória

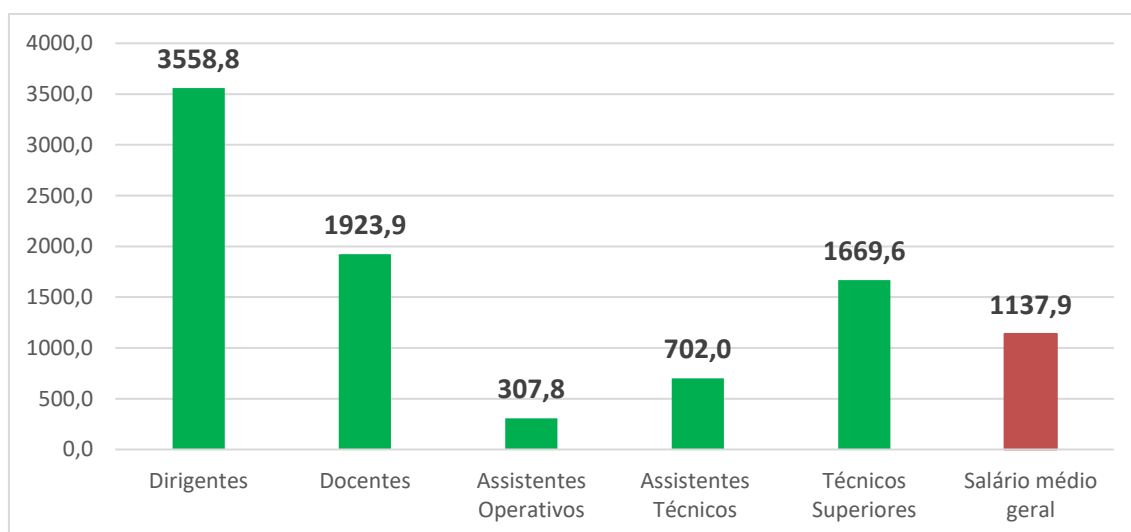


Gráfico 25 - Salário Médio por Categorias do Pessoal

Tendo em conta que ao nível da Escola, o grupo de Assistentes Operacionais era aquele que apresentava uma estrutura remuneratória mais dispersa, o salário médio subiu de 279 em 2022 para o atual 377 o que representa aumento de cerca de 36%.

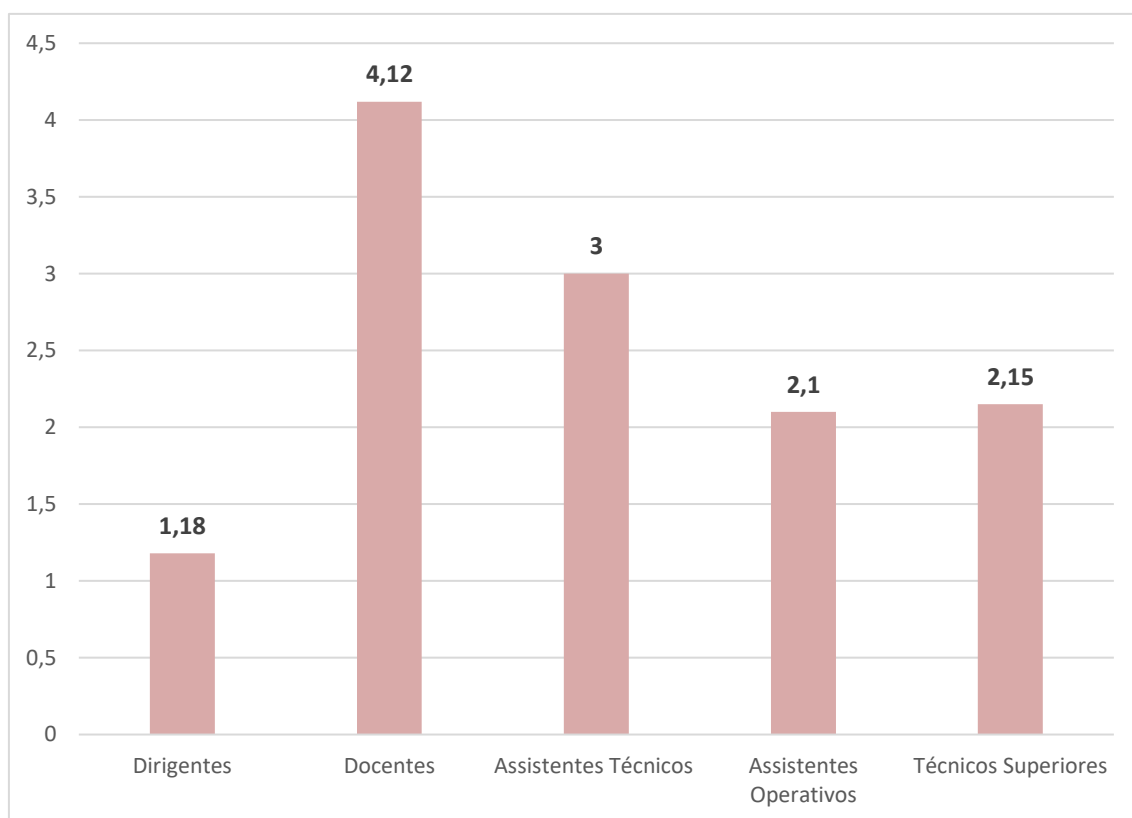


Gráfico 26- Leque Salarial por Grupos do Pessoal

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. Enquanto o grupo de Docentes apresenta diferenças salariais mais acentuada.

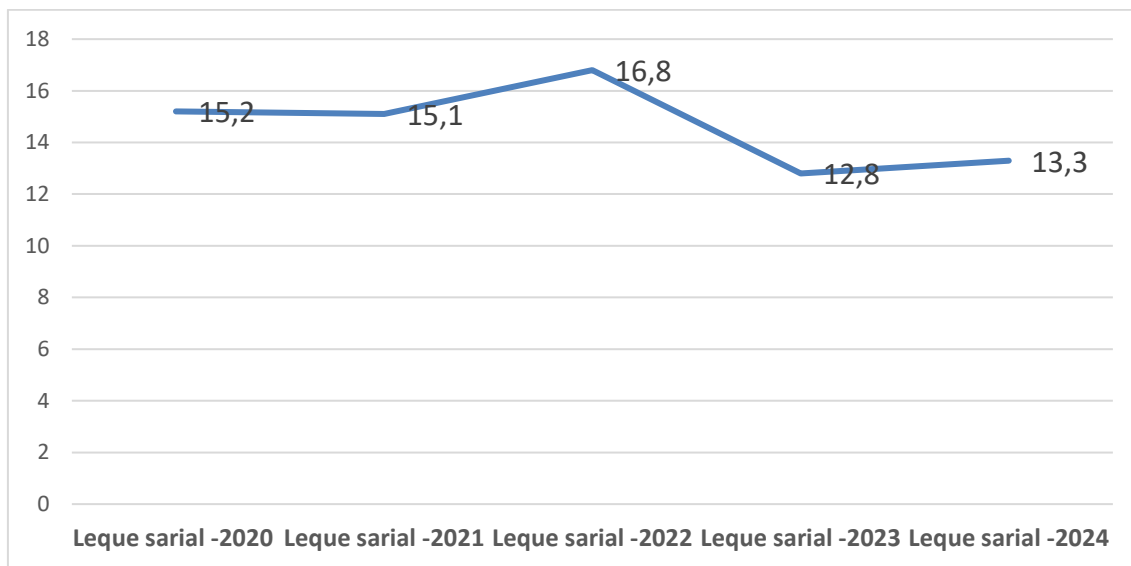


Gráfico 27 - Evolução do Leque Salarial nos últimos 5 anos

As diferenças salariais tendem a reduzir, pois o leque salarial reduziu em cerca de 20% nos últimos anos, conforme ilustra o gráfico. É salutar o esforço da Direção na redução das disparidades salariais e como resultado o leque salarial tende a reduzir drasticamente, situação que concorre para a motivação do pessoal e elevação dos níveis de produtividade.

14. Encargos com o pessoal

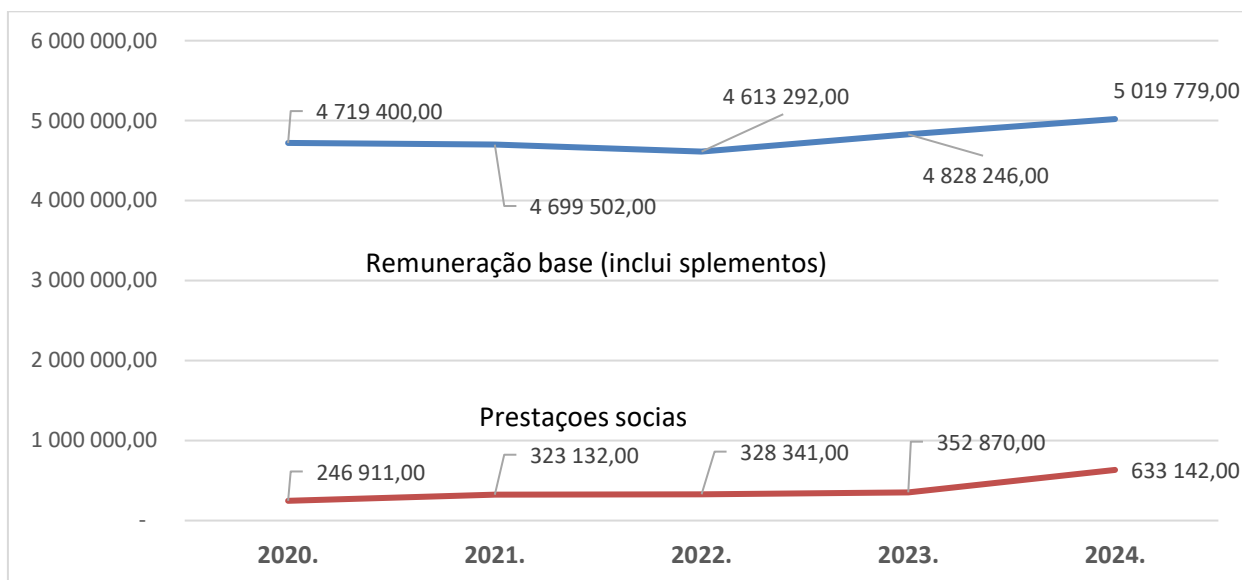


Gráfico 28 - Evolução da remuneração base e prestações sociais e outros encargos

Embora haja melhoria nas prestações sociais, continua elevada a diferença entre a remuneração base e as prestações sociais. Ou seja, apenas cerca de 10% das despesas com pessoal foram para prestações sociais o que significa que a Escola está cada vez mais restringida a garantir o salário base do pessoal devido, à exiguidade orçamental.

FORMAÇÃO DO PESSOAL

15. Formação do pessoal

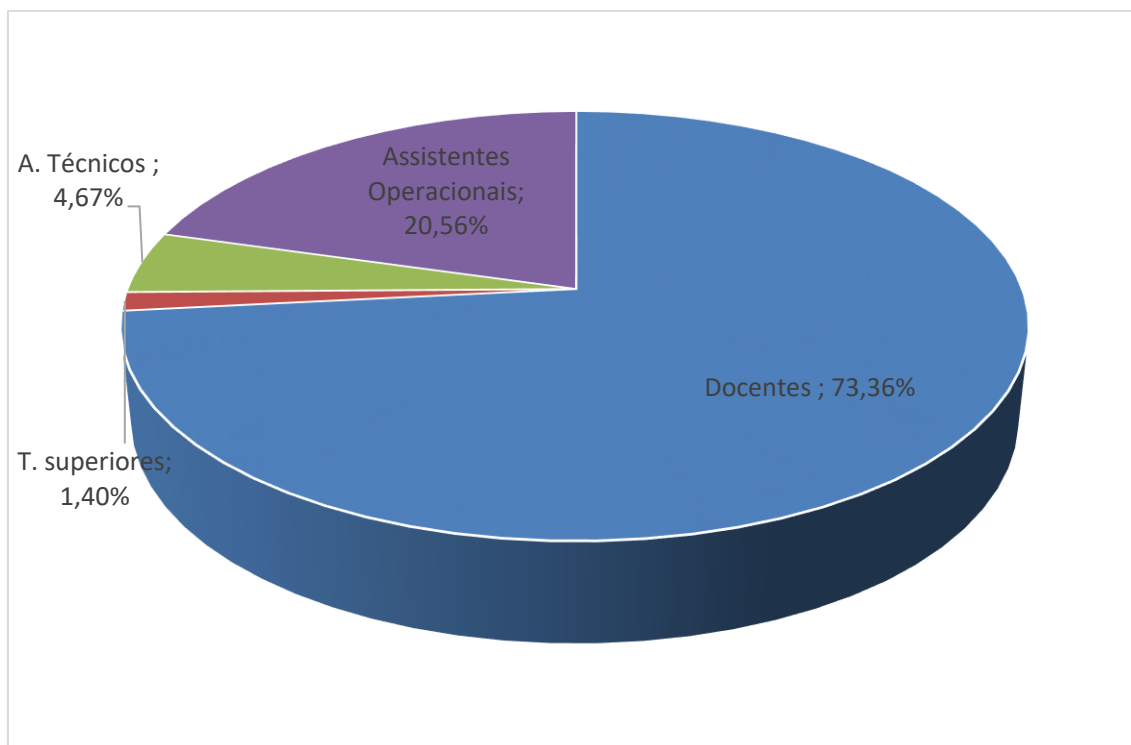


Gráfico 29 – Proporção de participação nas ações de formação por categorias do pessoal

A formação do pessoal docente tem sido mais privilegiada em todos os anos.

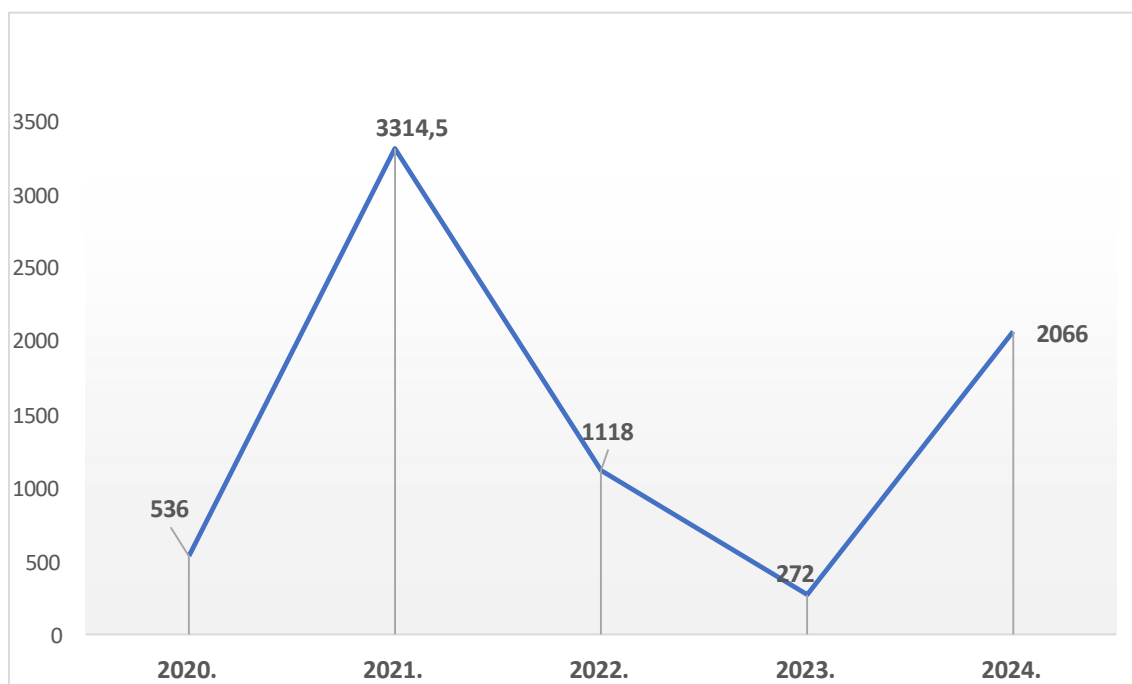


Gráfico 30 Evolução de número de horas de formação entre 2020 a 2024

No ano letivo 2020-2021, observou-se um aumento significativo no número de horas de formação, refletindo uma maior aposta na capacitação do pessoal docente e não docente, tendo em consideração as necessidades criadas pela pandemia, mas também uma estratégia de melhoria contínua das práticas letivas e do exercício do trabalho geral nos diferentes contextos/setores da Instituição. De 2021-2022 para 2022-2023, houve uma diminuição significativa nas horas de formação, denotando uma fase de estabilização, ajustes de recursos e ainda uma mudança nas prioridades de modalidades de formação. No entanto, no ano letivo 2023-2024, voltou a notar-se um aumento considerável no número de horas de formação, sugerindo um renovado interesse na capacitação dos Docentes e demais profissionais.

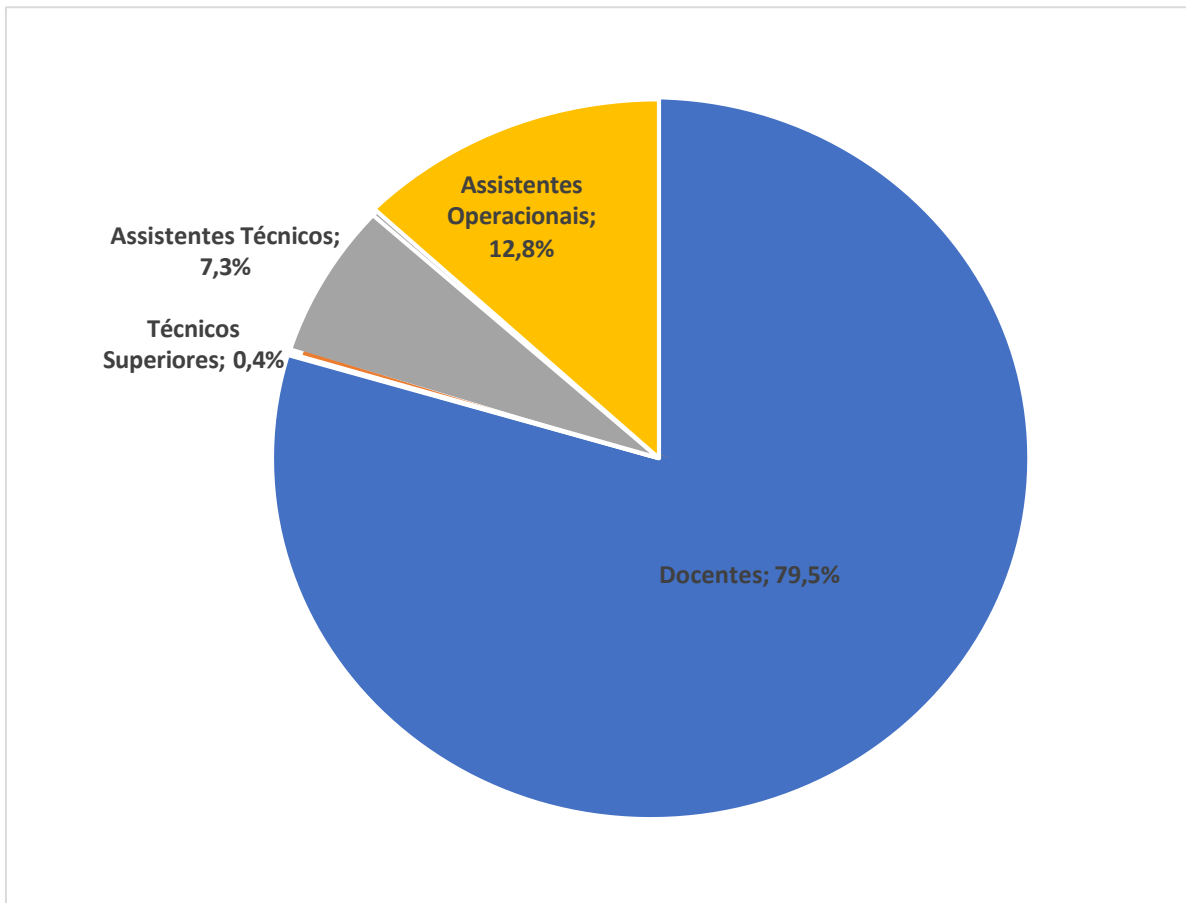


Gráfico 31 - Proporção de horas de ações de formação por categorias do pessoal

A grande maioria das horas de formação, cerca de 79,5%, foi despendida pelos Docentes. Isto mostra que os professores são, de longe, o grupo mais envolvido em atividades de formação, o que faz sentido, dado o papel central que desempenham na educação e na atualização de conhecimentos. Por outro lado, as horas de formação atribuídas aos Técnicos Superiores (0,4%), Assistentes Técnicos (7,3%) e Assistentes Operacionais (12,8%) sugerem que a formação está mais concentrada nos Docentes, refletindo as prioridades institucionais, os recursos disponíveis e as necessidades específicas de cada categoria. Em suma, há uma forte aposta na formação dos Docentes, o que é fundamental para garantir a qualidade do ensino.

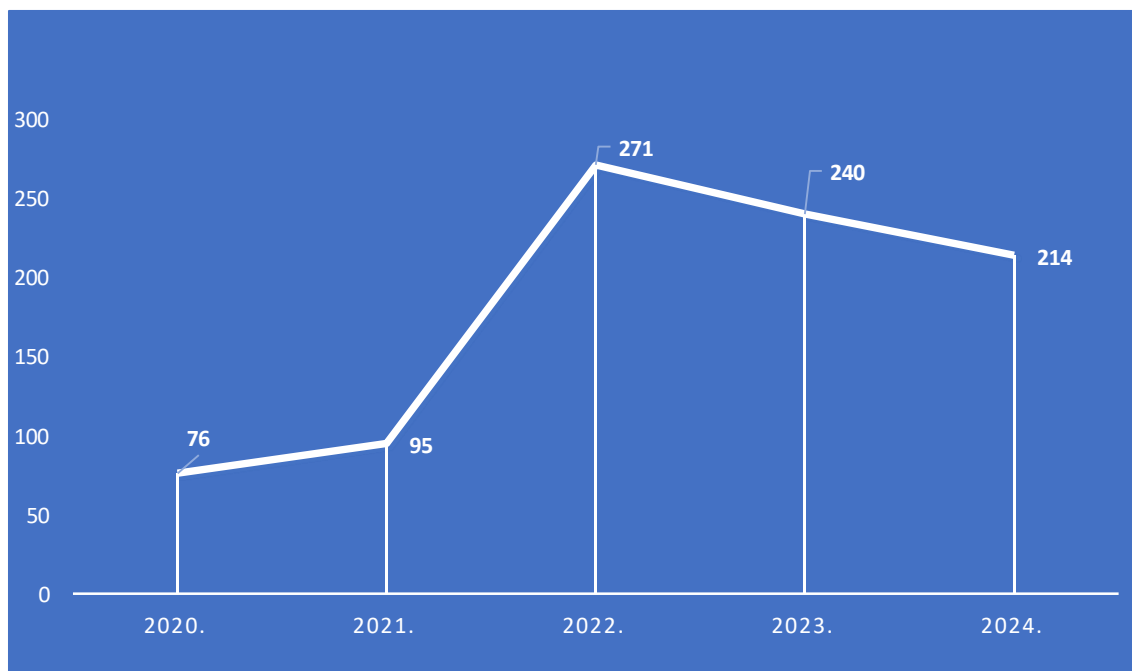


Gráfico 32– Evolução do número de participações em ações de formação nos últimos 5 anos

De 2020 para 2021, houve um aumento ligeiro no número de participações, indicando um início de maior interesse ou necessidade de formação, impulsionado pelas mudanças no contexto social e estratégias de capacitação. Entre 2021 e 2022, esse crescimento foi bastante significativo, sugerindo uma forte aposta na formação, devido a novas estratégias educativas, recursos adicionais e de resposta a necessidades emergentes. Já de 2022 para 2023 e 2024, observou-se uma ligeira descida, o que indica uma estabilização, mas também uma ligeira redução no ritmo de participações, por ajustes na oferta de formação do Centro de Formação da EPM. No geral, a tendência mostra um crescimento inicial forte, seguido por uma estabilização, refletindo uma fase de consolidação do corpo docente e não docente na Instituição.

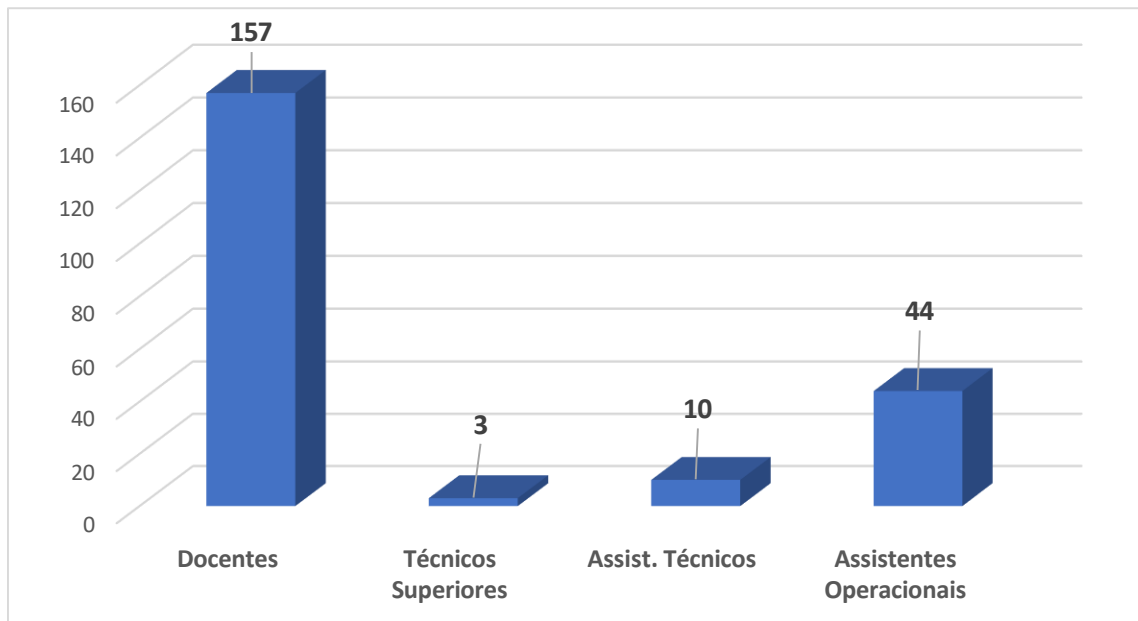


Gráfico 33 – Número de participações em ações de formação por categorias do pessoal

Há um destaque bastante significativo no número de Docentes que participaram em ações de formação, o que reforça a ideia de que eles são o grupo mais comprometido com a capacitação e a atualização de conhecimentos e competências, fundamental para garantir a qualidade do ensino e os resultados académicos. No que respeita a formação do pessoal não docente, registou-se uma participação apenas de três técnicos superiores e de dez assistentes técnicos, o que indicia a necessidade de motivação destes grupos para um maior empenho na formação profissional, considerando o papel importante que têm na estrutura institucional. Quanto aos assistentes operacionais, quarenta e quatro participaram em ações de formação, representando uma parcela considerável, embora ainda bem menor do que os Docentes. Em resumo, os Docentes lideram a participação em formação, o que é natural dada a sua função central na educação. No entanto, os demais grupos, especialmente os técnicos superiores e assistentes operacionais, podem ser incentivados a participar mais, fortalecendo assim toda a equipa e contribuindo para uma melhoria geral na qualidade do trabalho apresentado por esta Instituição.

ASSIDUIDADE

16. Assiduidade

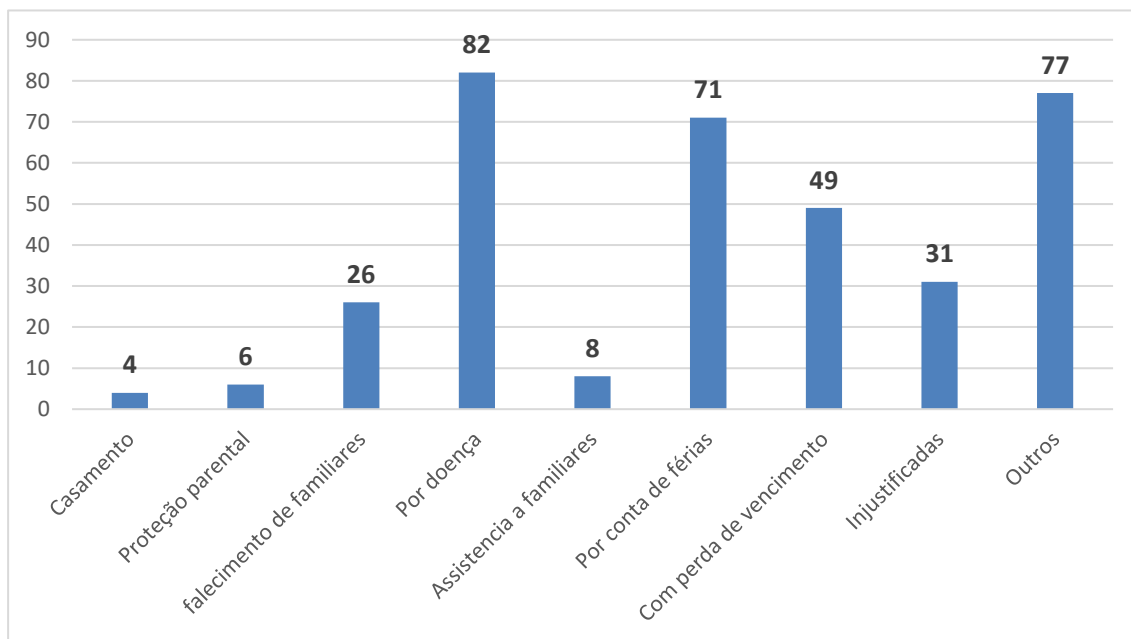


Gráfico 34 - Faltas totais por cada motivo

O quadro ilustra que o motivo de doença continua a ser responsável pela falta de assiduidade dos funcionários. As 31 faltas injustificadas são todas da responsabilidade do pessoal assistente operacional. Provavelmente porque ainda desconhecem, ou ignoram, as regras e procedimentos em casos de ausência ao serviço.

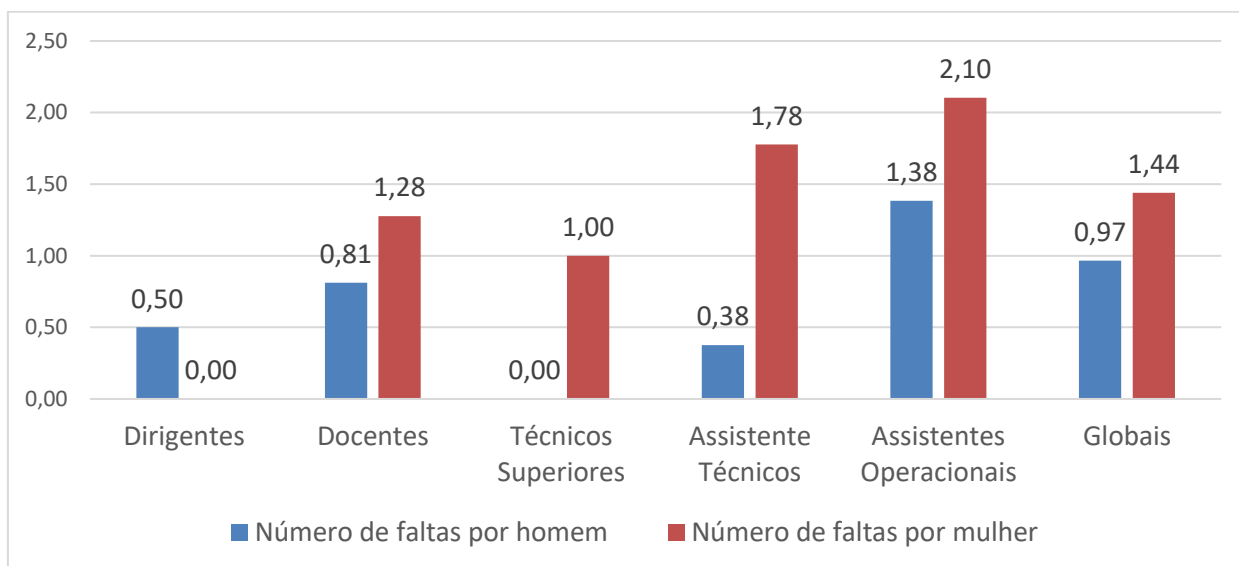


Gráfico 35 - Média de Faltas Por funcionário por Grupos de Pessoal e género

Os Dirigentes são os que faltaram menos, seguidos pelos Docentes. Os Assistentes Operacionais foram os que faltaram mais.

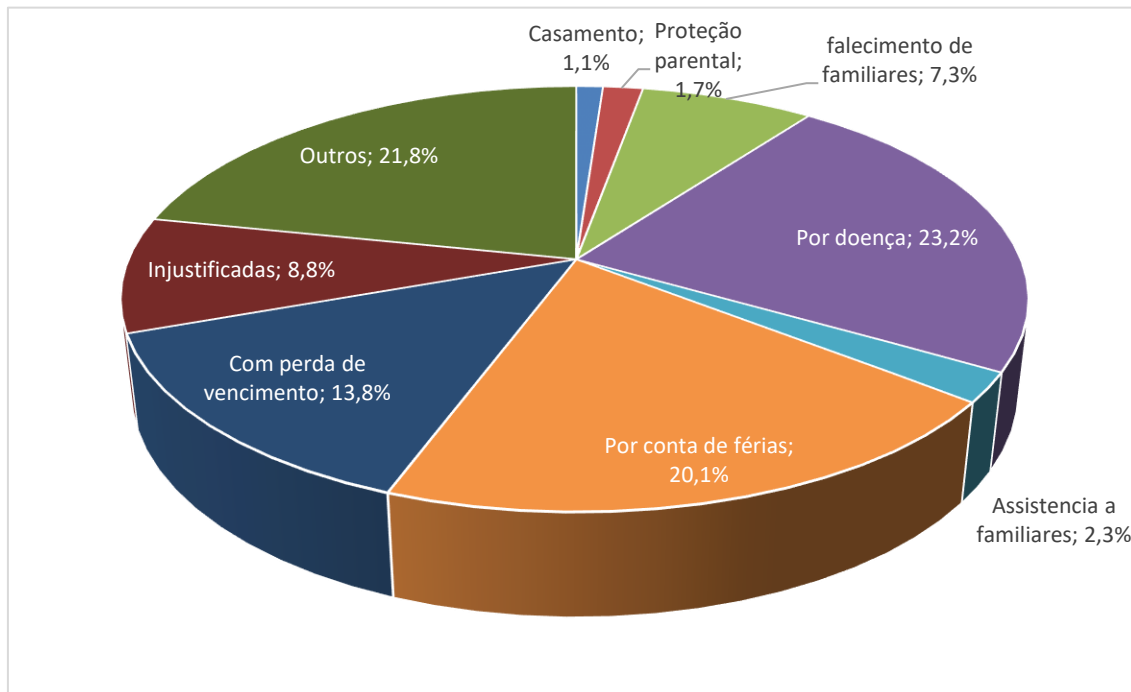


Gráfico 36 - Proporção de faltas por motivo

A doença e faltas com perdas de vencimento foram as que mais contribuíram para o total das ausências ao trabalho.

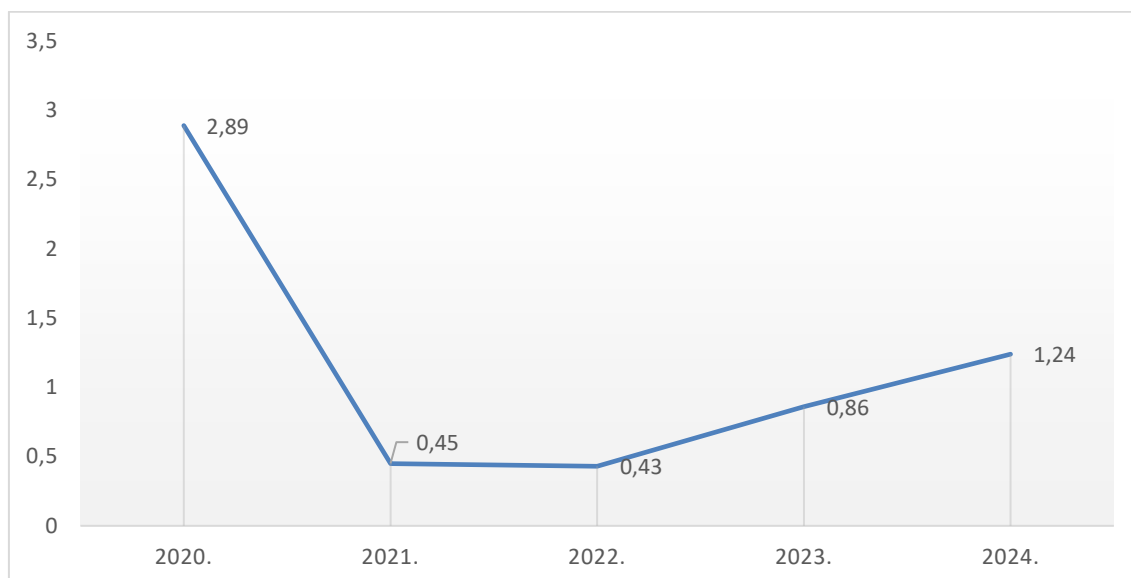


Gráfico 37 - Evolução do número médio de faltas por funcionário no quinquénio 2020/2024

Apesar do nível de absentismo do pessoal ter conhecido um crescimento até 2019, a partir de 2020 o nível de absentismo foi decrescendo e em 2021 atingiu o seu nível mínimo e esteve próximo de zero, o que significa que a Instituição caminha para níveis de excelência no que concerne a assiduidade. Em todo o caso, há um ligeiro recrudescimento da situação relativamente aos últimos 4 anos.

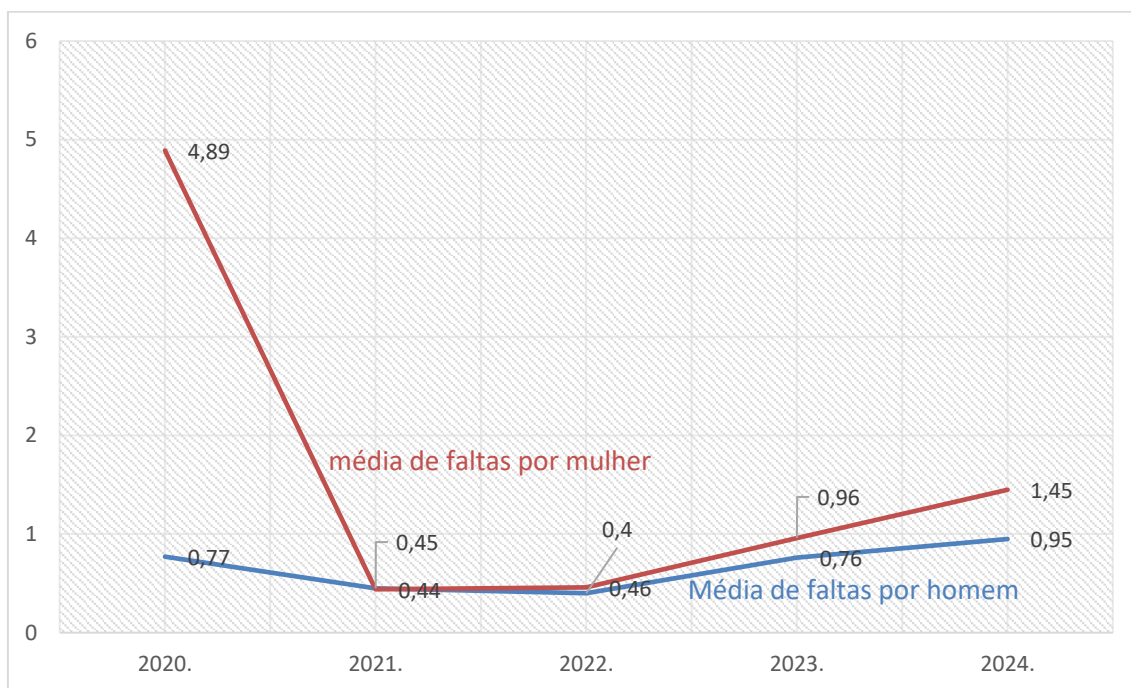


Gráfico 38 - Evolução comparativa do absentismo entre homens e mulheres

Geralmente as mulheres foram sempre mais faltosas do que os homens, apenas em 2019 houve uma ligeira ascensão nos homens. Esta situação deve-se às responsabilidades sociais da mulher e que a lei protege, designadamente, licenças de maternidade, proteção da maternidade, etc.

TRABALHADORES ESTRANGEIROS

17. Trabalhadores por natureza de nacionalidades

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

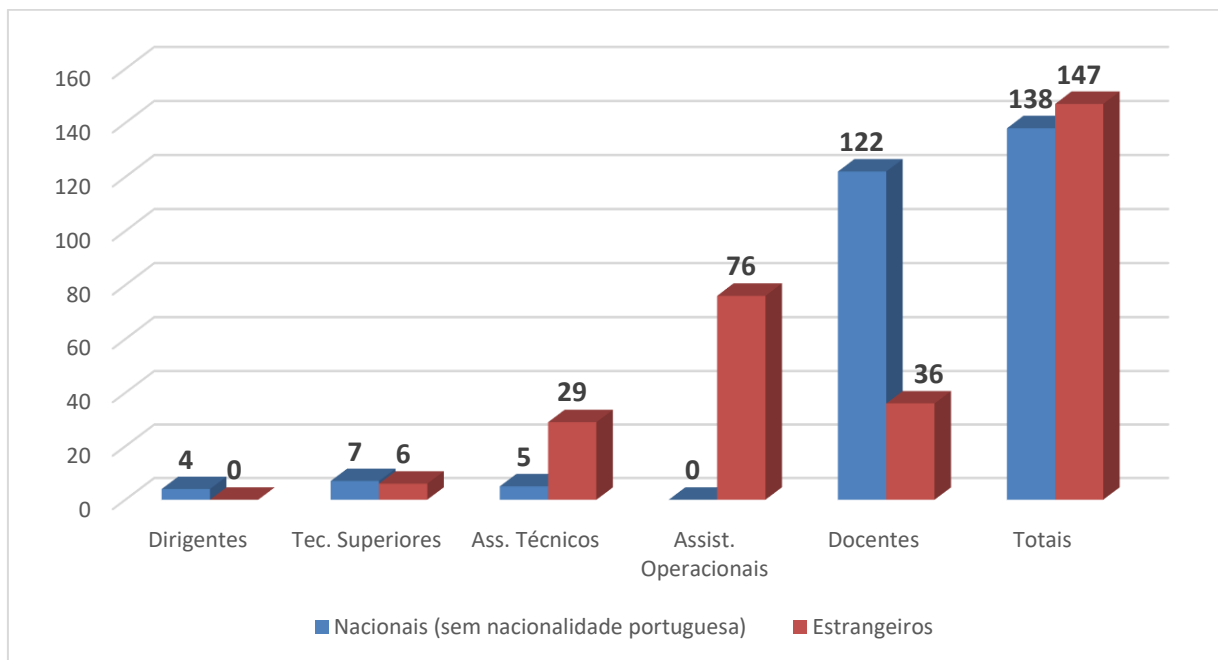


Gráfico 39 - Distribuição do Pessoal Nacional e Estrangeiro por Categorias

Mais de 80% do pessoal Docente é de nacionalidade portuguesa, enquanto o pessoal estrangeiro ocupa quase exclusivamente as categorias de Assistentes Operacionais (100%) e Assistentes Técnicos (90%).

A predominância de portugueses nas funções de docência deve-se à natureza da atividade educativa que exige o domínio na lecionação do currículo português.

NOTAS FINAIS

18. Notas finais

18.1 Sínteses do Balanço

Após a análise deste documento, podemos destacar, em síntese, os seguintes dados relativos a 2024/2025:

- Em 31 de dezembro de 2024, contabilizavam-se 285 funcionários em funções na Escola Portuguesa de Moçambique - Centro de Ensino e Língua Portuguesa o que representa uma redução de 1 funcionário no efetivo global da Escola em relação ao ano de 2023;
- Face ao ano anterior, é de salientar a redução de 3 Docentes equivalente a cerca de 2%, bem como a redução de um Dirigente;
- Na distribuição por género, a representatividade feminina é de cerca de 58%, e a masculina de 42% em todo o universo escolar;
- Nas funções de Assistentes Operacionais, os homens representam 55,2%; enquanto de Técnicos Superiores e de Docentes as mulheres é que dominam com 92% e 66,5% respetivamente;
- Em suma, na distribuição dos funcionários por grupos profissionais, apenas na carreira de Assistente Operacional a representatividade masculina apresenta maior preponderância.

18.2 Conclusão

Da análise dos dados constantes neste documento, é possível inferir algumas conclusões que resultam de alguns fatores que tiveram influência muito positiva na melhoria do desempenho organizacional:

- ✓ A elevada formação académica proporciona à Instituição cada vez maior autonomia nas diversas funções do pessoal;
- ✓ A média elevada de número de anos de antiguidade do pessoal representa acumulação de experiências e consolidação do capital humano;
- ✓ O baixo nível de enquadramento da Escola em termos estatísticos (4 dirigentes para 285 efetivos), esconde uma realidade positiva resultante da estrutura organizacional interna em que vários setores funcionais são supervisionados por coordenadores de ciclos, de departamentos, de áreas disciplinares e até de pares cujas funções enquadram o pessoal de forma mais eficiente e mais eficaz;
- ✓ A satisfação do pessoal pela Escola tem como indicador e resultado a retenção de quadros, razão pela qual as taxas de desligamento têm sido muito baixas;
- ✓ A consolidação do capital humano, o aumento da sua tecnicidade e consequentemente do desenvolvimento das competências dos efetivos (através do incremento das ações de formação);
- ✓ Aumento da motivação do pessoal, induzindo por esta via, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional;
- ✓ Rigor nos critérios de recrutamento e seleção do pessoal que ingressa na Instituição, facto que contribuiu para a melhoria da produtividade no trabalho;
- ✓ Incentivo à partilha de conhecimentos e ao espírito colaborativo, especialmente entre Docentes, sem implicar aumento de encargos financeiros de formação;
- ✓ Incentivo à realização de iniciativas de convívio entre colegas em que se destaca a festa do aniversário da Escola e do início e fim do ano letivo;

- ✓ Ambiente de trabalho aberto e saudável, onde é reconhecido um elevado espírito de equipa, a responsabilidade, e o prevalecimento do sentido de missão por parte do pessoal;
- ✓ Sentido de cooperação intrínseco à cultura organizacional que se reflete do elevado nível de confiança depositado na EPM-CELP.

19. Anexos

19.1 Tabelas

Categorias do pessoal	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem
Dirigente	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2
Docente	68	81	72	78	46	101	51	99	55	106	53	105
Técnicos Superiores	1	9	1	9	1	9	1	9	1	9	2	9
Assist. Técnicos	13	15	13	16	13	16	16	15	14	18	16	18
Tec. Especializados	1	2	1	2	0	2	0	1	1	1	0	1
Assist. Operacionais	43	25	42	26	44	24	40	25	48	28	47	29
Totais por género	127	134	130	133	105	154	109	151	121	165	120	165
Totais	261		263		259		260		286		285	

Tabela 1 – Evolução dos Efetivos dos Recursos Humanos entre 2019/2024

Etário (em anos de idade)	Dirigentes		Técnicos Superiores		Assistentes Técnicos		Assistentes Operacionais		Docentes		Totais	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
20 a 24	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
25 a 29	0	0	1	0	0	2	4	2	6	7	11	11
30 a 34	0	0	0	1	4	3	3	4	4	2	11	10
35 a 39	0	0	2	0	3	2	8	6	2	2	15	10
40 a 44	0	0	0	1	3	2	4	7	6	9	13	19
45 a 49	0	0	1	2	1	3	9	3	12	18	23	26
50 a 54	1	0	0	2	0	3	9	4	9	13	19	22
55 a 59	0	0	0	2	1	2	6	1	10	30	17	35
60 a 64	0	1	0	1	0	3	4	1	2	17	6	23
65 +	1	1	0	0	1	0	1	0	2	7	5	8
Totais	2	2	4	9	13	21	48	28	53	105	120	165
Totais gerais	4		13		34		76		158		285	

Tabela 2 – Estrutura Etária por Grupos do Pessoal e género

Grupos do pessoal					Taxas de envelhecimento	
	Médias de idades		Pessoal com mais de 55 anos			
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Docentes	49	53	20	54	37,74%	51,43%
T. Superiores	36	47	0	3	0,00%	27,27%
Ass. Técnicos	38	51	2	5	12,50%	27,78%
Ass. Operacionais	43	53	10	3	21,28%	10,34%
Dirigentes	61	64	1	2	50,00%	100,00%
Totais			33	67	35%	

Tabela 3 - Número de funcionários por média de idade e taxa de envelhecimento

Categorias do pessoal	Limites de idades			Amplitude de idades
	Idade	Idade	Leque etário	
	mínima	máxima		
Dirigentes	54	65	1,2	11
Téc. Superiores	27	62	2,3	35
Assist. Técnicos	24	65	2,7	41
Assist. Operacionais	27	69	2,6	42
Docentes	25	69	2,8	44
Indicadores etários globais	25	69	2,8	44

Tabela 4 - Amplitude e leque etário por grupos do pessoal

Anos	Dirigentes		Técnicos Superiores		Assistentes Técnicos		Assistentes Operacionais		Docentes		Totais	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Menos de 5	0	0	1	1	4	5	11	10	12	26	28	42
5 a 9	0	0	0	2	2	4	17	4	2	14	21	24
9 a 14	0	0	0	2	3	2	6	8	6	3	15	15
14 a 19	0	0	1	2	2	1	1	6	11	12	15	21
20 a 24	0	0	0	3	4	2	10	1	7	11	21	17
25 a 29	2	0	0	1	1	2	1	0	3	11	7	14
30 a 34	0	0	0	0	0	2	1	0	9	16	10	18
35 a 39	0	1	0	0	0	0	0	0	2	10	2	11
Mais de 40	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	1	3
Totais	2	2	2	11	16	18	47	29	53	105	120	165
Totais gerais	4		13		34		76		158		285	

Tabela 5 - Efetivos por níveis de antiguidade

Ano	Número de dirigentes masculinos	Número de dirigentes femininos	Taxa de feminização dirigente
2020.	1	2	66,7%
2021.	1	2	66,7%
2022.	1	2	66,7%
2023.	2	3	60,0%
2024.	2	2	50,0%

Tabela 6 - Evolução da feminização dirigente entre 2020/2024

Tipo de contrato	Dirigente	Docente	Assis. Técnico	Assist. Oper.	Tec. Superior	Totais por contrato
A termo	0	49	14	18	9	90
Por tempo Indeterminado	0	29	20	58	3	110
Por comissão de serviço	4	80			1	85
Totais por categorias	4	158	34	76	13	285

Tabela 7 - Efetivo do pessoal por vínculo contratual

Ano	Sem 9º ano	Com 9º ano	12º Ano	Bach.	Licenc.	Mestr.	Doutor.	Totais
2019	41	23	27	16	131	21	2	261
2020	41	50	0	8	145	18	1	263
2021	25	13	53	1	120	46	1	259
2022	23	13	52	2	109	48	1	248
2023	28	15	57	4	126	53	3	286
2024	27	19	54	2	124	58	1	285

Tabela 8 – Evolução dos Recursos Humanos por níveis de escolaridade

Grupos de Pessoal	sem habilitações básicas	com habilitações básicas (9ºano)	com nível secundário	com formação superior
Dirigentes	0	0	0	4
Téc. Superiores	0	0	0	13
Assist. Técnicos	0	4	22	8
Assist. Operacionais	27	15	32	2
Docentes	0	0	0	158
Totais	27	19	54	185

Tabela 9 – Níveis de escolaridade por grupos do pessoal

Ano	Sem 9º ano	Com 9º ano	12º Ano	Bach.	Licenc.	Mestr.	Douto.	Totais
2019	41	23	27	16	131	21	2	261
2020	41	50	0	8	145	18	1	263
2021	25	13	53	1	120	46	1	259
2022	23	13	52	2	109	48	1	248
2023	28	15	57	4	126	53	3	286
2024	27	19	54	2	124	58	1	285

Tabela 10 – Evolução dos Recursos Humanos por níveis de escolaridade

Ano	Efetivo	Entradas	Saídas	Redimension.	Taxa de saída	Taxa de entrada	Taxa de reposição	Índices de rotação
2018	250	24	21	3	8,4%	9,6%	114,3%	
2019	261	21	20	1	7,7%	8,0%	105,0%	0,08
2020	263	23	21	2	8,0%	8,7%	109,5%	0,08
2021	259	31	32	-1	12,4%	12,0%	96,9%	0,12
2022	248	33	44	-11	17,7%	13,3%	75,0%	0,15
2023	286	56	18	38	6,3%	19,6%	311,1%	0,13
2024	285	30	31	-1	10,9	10,5	96,8%	0,11

Tabela 11 – Redimensionamento e índices de rotação do pessoal

Grupos	Salário mínimo	Salário máximo	Leque salarial 2020	Leque salarial 2021	Leque salarial 2022	Leque salarial 2023	Leque salarial 2024
Técnicos Superiores	1605	3454	1,1	1,1	2,2	2,2	2,15
Assistentes Técnicos	562	1331	2,2	2,2	4,3	2,4	3
Assistentes Operacionais	270	692	2,3	2,4	3,0	2,6	2,1
Docentes	408	2170	2,1	1,8	1,8	5,3	4,12
Global	270	4009	15,2	15,1	16,8	15,4	13,3

Tabela 12 - Evolução do Leque Salarial por categorias do pessoal, global

Encargos com pessoal	2020	2021	2022	2023	2024
Remuneração base	3 401 412 €	2 990 968 €	2 755 180 €	2 386 105 €	2 623 740 €
Suplementos remuneratórios	1 317 988 €	1 708 534 €	1 858 111 €	2 132 140 €	2 396 039 €
Prestações sociais e outros encargos	246 911 €	323 132 €	328 347 €	352 870 €	661019€
Rácio Prestações sociais/ encargos totais	5,23%	6,88%	7,12%	7,81%	13,17%

Tabela 13 – Evolução dos encargos 2019 – 2024

Grupo de pessoal	Número de horas de participações						Proporção
	2019	2020	2021	2022	2023.	2024	
Dirigentes	0	100	0	800	0	0	0
Docentes	172	436	3288	224	165	1643	60,7%
Técnicos superiores	16	0	0	50	50	9	18,4%
Assistentes Técnicos	85	0	26,5	40	25	150	9,2%
Assistentes Operacionais	16	0	0	4	32	264	11,8%
Totais	289	536	3314,5	1118	272	2066	100,0%

Tabela 14 - Evolução do tempo de formação por grupos de pessoal entre 2019 – 2024

Grupo de pessoal	Número de participações						Proporção
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Dirigentes	0	0	0	10	0	0	0,0%
Docentes	174	76	85	141	97	157	40,4%
T. superiores	1	0	0	2	1	3	0,4%
A. Técnicos	14	0	10	15	12	44	5,0%
Assistentes Operacionais	9	0	0	109	130	10	54,2%
Totais	198	76	95	277	240	214	1

Tabela 15 - Evolução das participações em ações de formação entre 2019 – 2024

MOTIVO /CATEGORIA	Docentes	Dirigentes	Técnicos Superiores	Assistentes Técnicos	Assistentes Operacionais	Totais por motivo
Casamento	2	0	0	0	2	4
Proteção da Parental idade	0		0	2	4	6
Assistência a familiares	0		0	1	7	8
Doença	51	1	3	11	16	82
Falecimentos familiares	6		0	2	18	26
Injustificadas	0		0	1	30	31
Por conta de férias	60		1	5	5	71
Com perdas de vencimento	28		0	4	17	49
Outras	30		8	12	27	77
Totais de faltas por grupos de pessoal	177	1	12	38	126	354
Número de funcionários por grupos de pessoal	158	4	13	34	76	285
Média de faltas por funcionário	1,12	0,25	0,92	1,12	1,66	1,24

Tabela 16 - Absentismo por grupos de pessoal e por motivo

ANO	NÚMERO DE FALTAS		MÉDIA POR FUNCIONÁRIO	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
2019	716	700	5,6	5,2
2020	100	650	0,77	4,89
2021	47	67	0,45	0,44
2022	44	69	0,4	0,46
2023	92	159	0,76	0,96
2024	114	354	0,95	2,15

Tabela 17 – Absentismo por género

Grupos de pessoal	Trabalhadores estrangeiros	Trabalhadores Nacionais (c/nacionalidade portuguesa)
Dirigentes	0	4
Assistentes Técnicos	29	5
Assistentes Operacionais	76	0
Técnicos Especializados	1	1
Técnicos Superiores	6	6
Docentes	36	122
Totais	148	137

Tabela 18 - Distribuição do Pessoal Estrangeiro por Categorias

Grupos de pessoal	Número de participações						PROPORÇÃO
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Dirigentes	0	0	0	10	0	0	0,00%
Docentes	174	76	85	141	97	157	73,36%
T. superiores	1	0	0	2	1	3	1,40%
A. Técnicos	14	0	10	15	12	10	4,67%
Assist. Operacionais	9	0	0	109	130	44	20,56%
Totais	198	76	95	277	240	214	100%

Tabela 19 - Evolução das participações em ações de formação por grupos de pessoal entre 2019 - 2023

19.2 Conteúdo funcional das categorias do pessoal da EPM-CELP

Categoria	Conteúdo funcional	Observações
DOCENTE	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; Planear, organizar e preparar as atividades letivas dirigidas à turma ou grupo de alunos nas áreas disciplinares ou matérias que lhe sejam distribuídas; Conceber, aplicar, corrigir e classificar os instrumentos de avaliação das aprendizagens e participar no serviço de exames e reuniões de avaliação; Elaborar recursos e materiais didático-pedagógicos e participar na respetiva avaliação; 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; Organizar, assegurar e acompanhar as atividades de enriquecimento curricular dos alunos; 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; Acompanhar e orientar as aprendizagens dos alunos, em colaboração com os respetivos pais e encarregados de educação; Facultar orientação e aconselhamento em matéria educativa, social e profissional dos alunos, em colaboração com os serviços especializados de orientação educativa; Participar nas atividades de avaliação da escola; Orientar a prática pedagógica supervisionada a nível da escola; Participar em atividades de investigação, inovação e experimentação científica e pedagógica; Organizar e participar, como formando ou formador em ações de formação contínua e profissional.	

DIRIGENTE	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; 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; 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; 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; Exercer a competência em matéria disciplinar prevista na lei; Elaborar os projetos de orçamento de funcionamento e de investimento, tendo em conta os planos de atividades e os programas aprovados; 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; Elaborar e aprovar a conta de gerência; Assegurar as condições necessárias ao exercício do controlo financeiro e orçamental pelas entidades legalmente competentes; Autorizar a realização de despesas públicas, com obras e aquisição de bens e serviços, dentro dos limites estabelecidos por lei; Autorizar a prestação de serviços e a venda de produtos próprios, fixando os respetivos preços. 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.	Artigo 7º da Lei n.º 2/2004 publicado no DR 15 de Janeiro
-------------------------	---	--

Categoria	Conteúdo funcional	Observações
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.	Número 7, aviso 3921/2013 (publicado no Diário 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 nº 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 nº 63/2001 de 30 de janeiro

19.3 Modalidades de vinculação do pessoal na EPM-CELP

Contrato de trabalho a termo certo

É o tipo de contrato de trabalho tem um prazo definido e deve ser utilizado apenas para satisfazer necessidades temporárias da Instituição tais como levar a cabo um projeto específico, ou para substituir um colaborador que esteja ausente.

Contrato de trabalho a tempo indeterminado

É a regra dos contratos de trabalho que se celebram em Moçambique onde são mais comuns (número 2 do artigo 42 da Lei de Trabalho de Moçambique). O contrato por tempo indeterminado cessa com a rescisão ou reforma, a rescisão pode ocorrer a qualquer momento:

- Como resultado de despedimento por justa causa por parte do empregador num processo disciplinar;
- Dispensa do trabalhador sem justa causa, que dá direito a indemnização ao trabalhador (falência da instituição, problemas económicos, redução do pessoal);
- Por pedido de rescisão com justa causa por parte do trabalhador;
- Por pedido de demissão por parte do trabalhador que deve dar com aviso prévio.
- Ou por outras formas elencadas na Lei de Trabalho no artigo acima referido.

Trabalhador em regime de Mobilidade na EPM-CELP

Trata-se de um(a) trabalhador(a) enviado(a) pelo Estado Português (onde habitualmente exerce a sua atividade), por um período de tempo limitado, para realizar o seu trabalho na EPM-CELP em Moçambique.

Contrato por Comissão de Serviço

Contrato por Comissão de Serviço consiste na nomeação de um funcionário para exercer cargos de Direção e Chefia ou ainda de confiança, e corresponde ao provimento e à posse num lugar existente do quadro, conservando o funcionário a sua carreira ou categoria no quadro de origem. Neste caso, o funcionário será pago pelo organismo onde exerce as suas funções, portanto, EPM-CELP e, quando terminar a comissão de serviço, o funcionário volta ao seu quadro de origem.

É importante realçar que o contrato por comissão de serviço difere essencialmente de outros devido ao carácter fiduciário do vínculo contratual.

Contrato por prestação de Serviço

É um tipo de contrato que se aplica quando alguém que possui uma profissão liberal (independente) e presta um trabalho específico na sua área de atividade durante um período de tempo determinado, mediante um salário mensal fixo. O contrato por prestação de serviço pode ser:

- **Contrato de tarefa:** sempre que esteja em causa a execução de trabalhos específicos, de natureza excecional. O contrato não pode exceder o termo do prazo contratual inicialmente estabelecido;
- **Contrato de avença:** quando o objeto do contrato for a execução de prestações sucessivas no exercício de profissão liberal, com retribuição certa mensal. O contrato pode cessar, a todo o tempo, por qualquer das partes, com aviso prévio dentro dos prazos estabelecidos (geralmente 60 dias) e sem obrigação de indemnização.

FICHA TÉCNICA

TÍTULO:
Balanço Social – 2024

COORDENAÇÃO:
Subdiretor António Marques

TEXTO/ REVISÃO E ARRANJOS:
Raimundo Tembe/António Marques

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