

Balanço Social

2020

Cooperação, Empenho e Inovação

BALANÇO SOCIAL



2020

ÍNDICE

1- INTRODUÇÃO	6
2- CARATERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO.....	9
3- CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	13
Evolução do pessoal docente e não docente entre 2016 - 2020	14
Proporção por grupos do pessoal.....	15
Redimensionamento do efetivo por grupos do pessoal	16
4 - ESTRUTURA ETÁRIA DOS RECURSOS HUMANOS.....	17
5 - RECURSOS HUMANOS POR NÍVEIS DE ANTIGUIDADE	21
6 - VINCULAÇÃO DO PESSOAL NOS ÚLTIMOS 4 ANOS	22
7 - ESTRUTURA HABILITACIONAL.....	22
Proporção por níveis de Escolaridade do pessoal docente.....	23
8 - ESTRUTURA SALARIAL	26
9 - FORMAÇÃO DO PESSOAL.....	34
10 - ASSIDUIDADE.....	37
Evolução do absentismo no quinquénio 2016/2020.....	38
11 - TRABALHADORES ESTRANGEIROS.....	44
Comparação entre pessoal nacional e estrangeiro por categorias	45
12 - NOTAS FINAIS.....	47
13 - ANEXOS.....	49

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Evolução dos efetivos dos Recursos Humanos entre 2016/2020	13
Tabela 2 - Redimensionamento do efetivo	16
Tabela 3 - Estrutura etária dos Recursos Humanos	17
Tabela 4- Indicadores etários por grupos de pessoal e globais.....	19
Tabela 5 – Taxa de envelhecimento por grupos	20
Tabela 6- Indicadores de envelhecimento por género e global	21
Tabela 7 – Número de trabalhadores por níveis antiguidade	21
Tabela 8- Vinculação do pessoal nos últimos 4 anos	22
Tabela 9 – Recursos Humanos por níveis de escolaridade.....	22
Tabela 10- Escolaridade do Pessoal em Geral (Docentes e não Docentes).....	24
Tabela 11- Estrutura Remuneratória do Grupo de Assistentes Operacionais	26
Tabela 12- Estrutura Remuneratória do Grupo de Assistentes Técnicos	26
Tabela 13 - Estrutura Remuneratória do Grupo de Técnicos Superiores	27
Tabela 14 - Estrutura Remuneratória do Pessoal Docente	27
Tabela 15 - Evolução do Leque Salarial por categorias do pessoal, global	28
Tabela 16 – Evolução dos encargos 2016 – 2020	30
Tabela 17- Proporção dos encargos com pessoal	31
Tabela 18 - Evolução do tempo de formação por grupos de pessoal entre 2017 – 2020	34
Tabela 19- Evolução das participações em ações de formação por grupos de pessoal entre 2017 – 2020	35
Tabela 20 – Absentismo por grupos de pessoal	37
Tabela 21 - Média anual de faltas por funcionário por grupos de pessoal	38
Tabela 22 - Indicadores de absentismo por género Gráfico 15 - Evolução da média de faltas por género	42
Tabela 23- Distribuição do Pessoal Estrangeiro por Categorias	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Evolução do pessoal em 2016 - 2020.....	14
Gráfico 2 - Proporção por grupos do pessoal	15
Gráfico 3 – Escalão etário do pessoal.....	18
Gráfico 4 – Nível de envelhecimento por grupos do pessoal	20
Gráfico 5 - Proporção por níveis de Escolaridade.....	23
Gráfico 6 – Proporção do nível de escolaridade por grupos do pessoal.....	24
Gráfico 7- Evolução do Leque Salarial global nos últimos 4 anos	29
Gráfico 8 - Leque Salarial por Grupos do Pessoal	29
Gráfico 9 - Evolução dos Encargos nos últimos 5 anos	30
Gráfico 10 - Evolução do coeficiente orçamental das Prestações Sociais	31
Gráfico 11- Distribuição de Encargos com pessoal.....	32
Gráfico 12 - Evolução do tempo de formação entre 2017 – 2020.....	34
Gráfico 13 - Evolução da participação em ações de formação (anos 2017 a 2020).....	35
Gráfico 14 - Evolução do número de faltas no quinquénio 2016/2020.....	38
Gráfico 15 - Evolução das médias de absentismo 2017/2020.....	39
Gráfico 16 - Número de dias de ausência por grupo e por motivo de ausência	40
Gráfico 17- Proporção por motivo de ausência	41
Gráfico 18 - Média de faltas por funcionário por grupo de pessoal	42
Gráfico 19 - Comparação entre trabalhadores portugueses e estrangeiros.....	45



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO



ESCOLA PORTUGUESA DE MOÇAMBIQUE
CENTRO DE ENSINO E LÍNGUA PORTUGUESA

INTRODUÇÃO

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;
- 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 2020, 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. Com o intuito de melhorar a sua qualidade informativa, são apresentados quadros e gráficos acompanhados de uma

breve análise onde se evidenciam os aspetos mais relevantes do desenvolvimento do capital humano da Instituição. 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 e não só. O presente Balanço Social enfatiza a responsabilidade social da Escola, tendo em conta os seguintes objetivos:

- Demonstrar o crescimento 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 2020, 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.



CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

2- 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 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, está refletida nesse acordo através do Decreto-Lei n.º 241/99, de 25 de junho, alterado pelos Decretos-Lei n.º 47/2009, de 23 de fevereiro e n.º 211/2015, de 29 de setembro, que procedeu à sua republicação.

A EPM-CELP é, nos termos do diploma acima citado, considerada um estabelecimento público de educação e ensino com a mesma natureza dos estabelecimentos públicos de educação e de ensino do sistema educativo português, dotada de autonomia pedagógica, administrativa e financeira, fora do território nacional, devendo, nesta matéria, reger-se pelo regime financeiro previsto nos artigos 43.º e seguintes do Decreto-Lei 155/92, de 28 de julho.



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO



ESCOLA PORTUGUESA DE MOÇAMBIQUE
CENTRO DE ENSINO E LÍNGUA PORTUGUESA

ORGANOGRAMA



CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

3- CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O quadro do pessoal da EPM-CELP prevê as categorias seguintes: técnico superior, técnico especializado, assistente técnico, assistente operacional, docente e dirigente.

Evolução dos efetivos 2016 – 2020

Categorias do pessoal	2016		2017		2018		2019		2020	
	Masc	Fem								
Dirigente	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2
Docente	47	92	47	89	50	88	68	81	72	78
Técnicos Superiores	2	6	1	7	1	9	1	9	1	9
Assist. Técnicos	14	14	13	12	13	11	13	15	13	16
Tec. Especializados		1	1	1	1	2	1	2	1	2
Assist. Operacionais	27	29	43	27	41	30	43	25	42	26
Totais por género	92	142	107	138	108	141	127	134	130	133
Totais	234		245		249		261		263	

Tabela 1 – Evolução dos efetivos dos Recursos Humanos entre 2016/2020

Em comparação com o ano anterior, em que a 31 de dezembro existiam 261 efetivos, houve um acréscimo de 2 trabalhadores o que representa um aumento de 0,77 % resultante do acréscimo de um Assistente Técnico e de um Docente. De referir ainda que o grupo de docentes representa mais de metade do universo dos recursos humanos da Escola, situação que corresponde a uma elevada taxa de tecnicidade da Instituição.

Evolução do pessoal docente e não docente entre 2016 - 2020

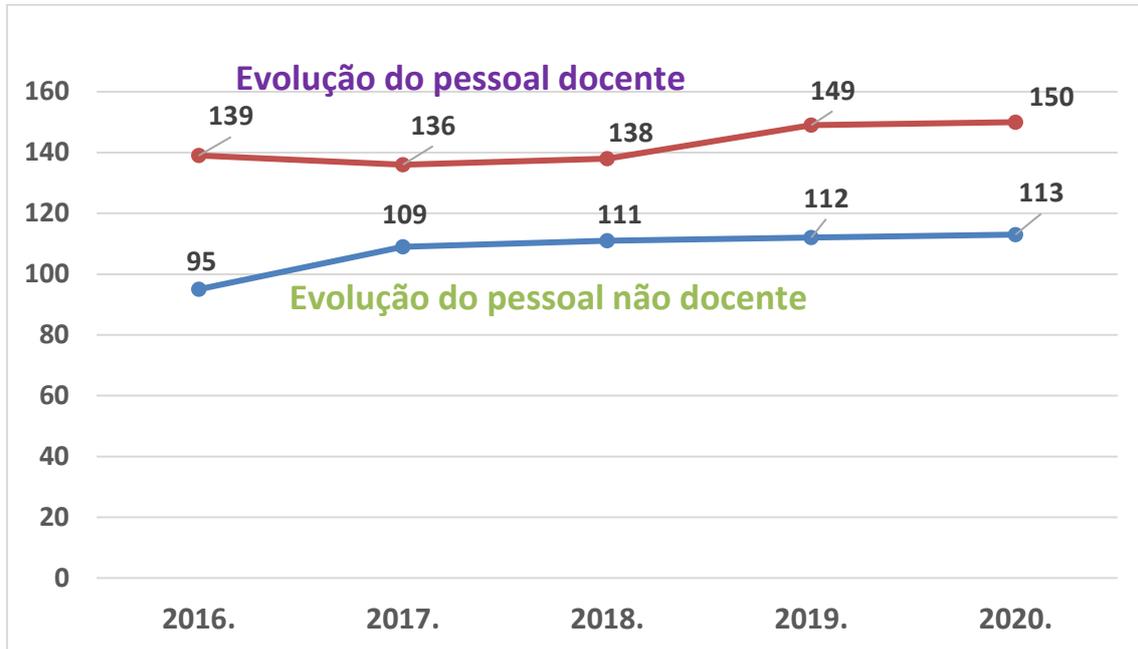


Gráfico 1- Evolução do pessoal em 2016 - 2020

O número de docentes é largamente superior ao somatório dos restantes funcionários e a explicação para o facto prende-se com a evolução global da população escolar e, conseqüentemente, com o aumento do número de turmas. Esta problemática foi agravada pela propagação da Pandemia da Covid-19 em que o número limite de alunos por turma e sala de aula teve de ser reduzida.

Proporção por grupos do pessoal

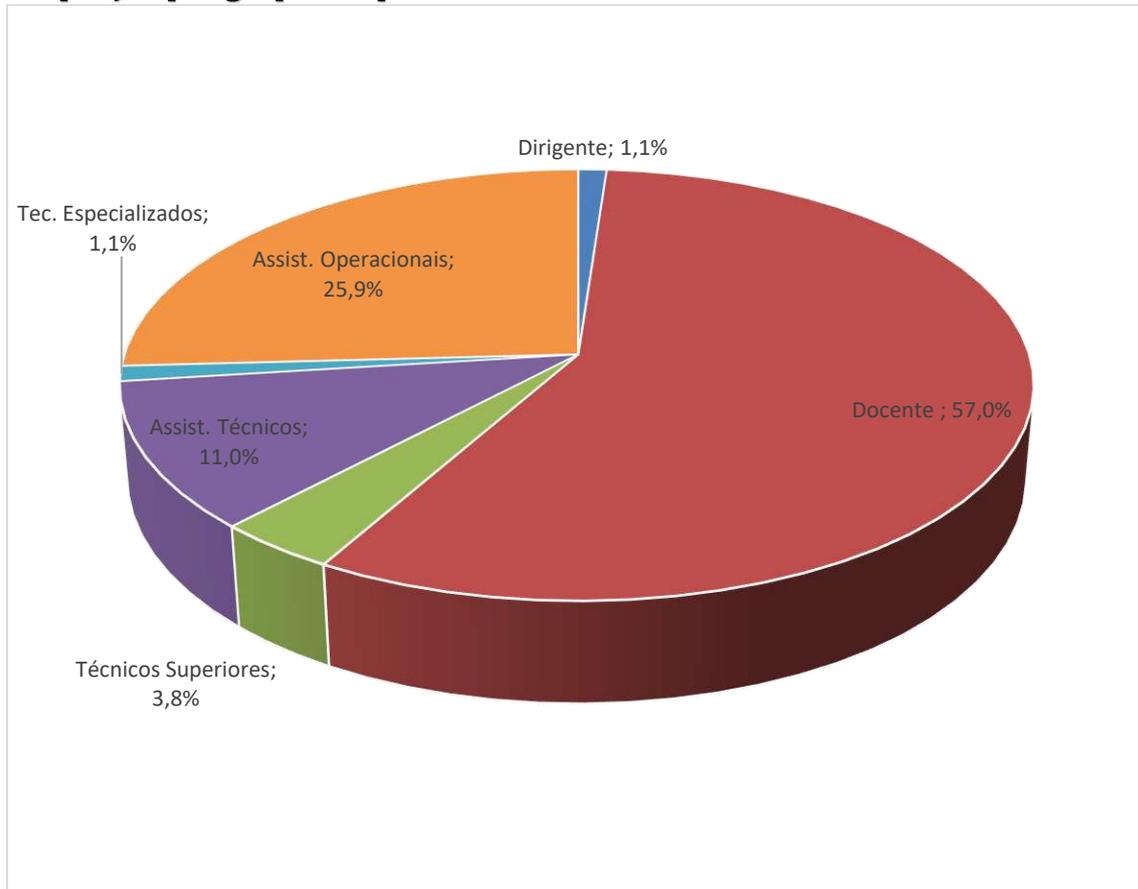


Gráfico 2 - Proporção por grupos do pessoal

Conforme o gráfico, os Docentes constituem o maior grupo profissional na EPM-CELP (57,0%). 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 mais de 25,9% do universo dos Recursos Humanos da Escola.

Redimensionamento do efetivo por grupos do pessoal

Grupos de Pessoal	2019	2020	Redimensionamento do efetivo	
			Em números	Em proporção
Dirigentes	3	3	0	0,00%
Docentes	149	150	1	0,38%
Técnicos Superiores	10	10	0	0,00%
Técnicos Especializados	3	3	0	0,00%
Assistentes Técnicos	28	29	1	0,38%
Assistentes Operacionais	68	68	0	0,00%
Total	261	263	2	0,76%

Tabela 2 - Redimensionamento do efetivo

A Escola, em geral, redimensionou-se em apenas 0,77%, resultante do aumento do número de Docentes em um e Assistentes Técnicos em um igualmente.

4 - ESTRUTURA ETÁRIA DOS RECURSOS HUMANOS

Estrutura etária dos recursos humanos por categorias e género

Escalão Etário (em anos de idade)	Grupos de pessoal/género/nº de efetivos/Idades													
	Dirigentes		Técnicos Superiores		Técnicos Especial.		Assistentes técnicos		Assistentes operacionais		Docentes		Totais	
	H	M	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	0
20 a 24	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
25 a 29	0	0	0	2	0	0	2	2	4	2	0	0	6	6
30 a 34	0	0	0	0	0	0	3	0	7	5	4	3	14	8
35 a 39	0	0	0	0	1	0	4	0	5	8	3	6	13	14
40 a 44	0	0	1	4	0	0	0	4	7	2	16	9	24	19
45 a 49	0	0	0	1	0	0	0	3	7	5	16	13	23	22
50 a 54	0	0	0	1	0	0	1	1	5	4	2	9	8	15
55 a 59	0	1	0	1	0	2	1	3	4	0	16	14	21	21
60 a 64	1	1	0	0	0	0	1	2	2	0	10	15	14	18
65 +	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	5	9	6	10
Totais	1	2	1	9	1	2	13	16	42	26	72	78	130	133
Totais gerais	3		10		3		29		68		150		263	

Tabela 3 - Estrutura etária dos Recursos Humanos

A maior parte do pessoal pertencente ao grupo de Docentes é do sexo feminino e situa-se no escalão etário entre os 40 e os 44 anos de idade. Por outro lado, mais de metade do pessoal tem idade superior a 45 anos de idade.

Número de trabalhadores por escalão etário

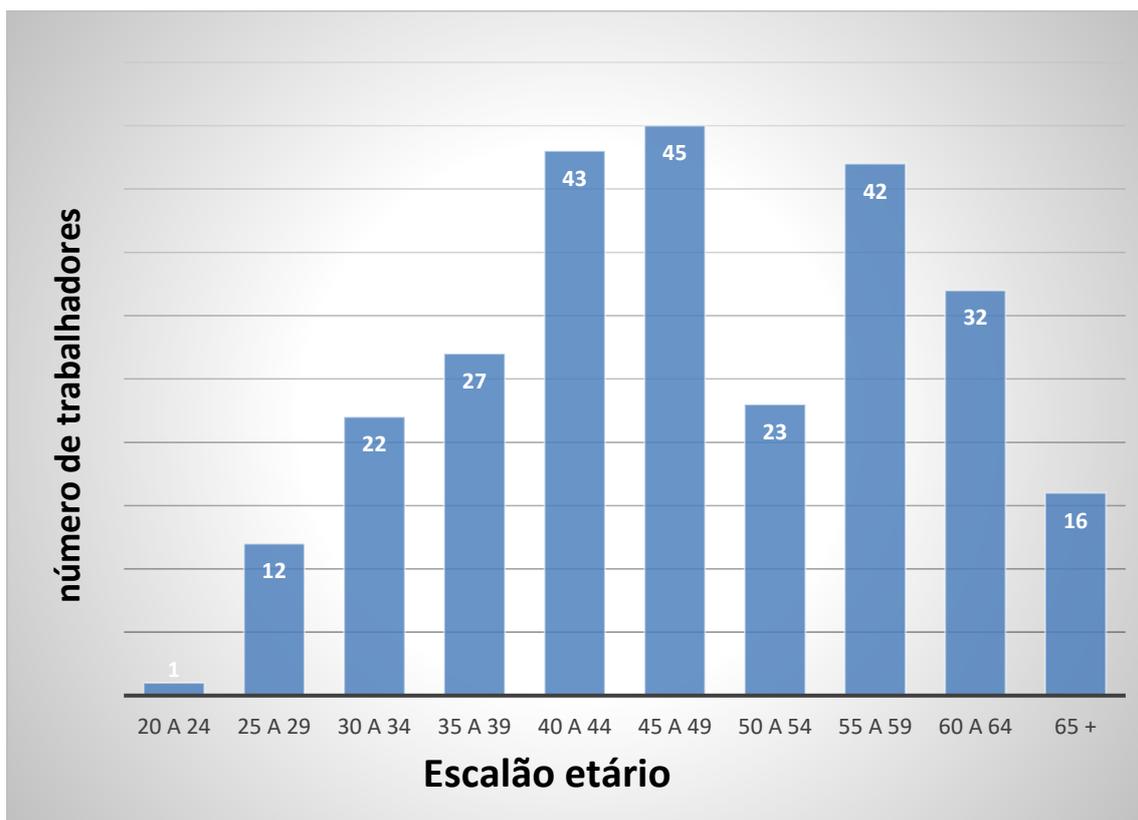


Gráfico 3 – Escalão etário do pessoal

Cerca de 87% dos trabalhadores tem mais de 40 anos de idade sendo o escalão etário entre 40 e 44 anos de idade onde se situam a maioria dos trabalhadores. Portanto, cerca de 13% do pessoal ainda não atingiram os 40 anos de idade.

Indicadores etários por grupos de pessoal e globais

Médias das idades por categorias do pessoal

Categorias do pessoal	Idade média	Limites de idades			Amplitude de idades
		Idade mínima	Idade máxima	Leque etário	
Dirigentes	58,7	54	60	1,11	6
Téc. Superiores	34,2	26	57	2,24	31
Assist. Técnicos	46,5	29	65	2,40	36
Assist. Operacionais	42,8	25	60	2,41	35
Docentes	49,4	27	65	1,77	38
Téc. Especializados	43	31	55	1,11	24
Indicadores etários globais	45,5	26	65	2,5	39

Tabela 4- Indicadores etários por grupos de pessoal e globais

Entre as categorias do pessoal, os Assistentes Operacionais apresentam uma maior desigualdade em termos de idades, ou seja, é o grupo mais heterogéneo da instituição, conforme ilustra o leque etário (2,41). Por seu turno, o dos Dirigentes é o mais homogéneo com um leque mais baixo (1,1), seguido dos Técnicos Superiores. Em termos de médias de idades, os técnicos especializados são os mais jovens enquanto os dirigentes são os mais velhos, seguidos dos docentes.

Indicadores de envelhecimento

Categorias do pessoal	Número de funcionários		Taxa de envelhecimento
	Total por categoria	Funcionários com/ou mais de 55 anos	
Dirigentes	3	2	66,67%
Técnicos Superiores	10	1	10,00%
Assistentes Técnicos	29	9	31,03%
Assist. Operacionais	68	6	8,82%
Docentes	150	69	46,00%
Técnicos Especial.	3	0	0,00%
Global	263	87	33,08%

Tabela 5 – Taxa de envelhecimento por grupos

Nível de envelhecimento por grupos do pessoal

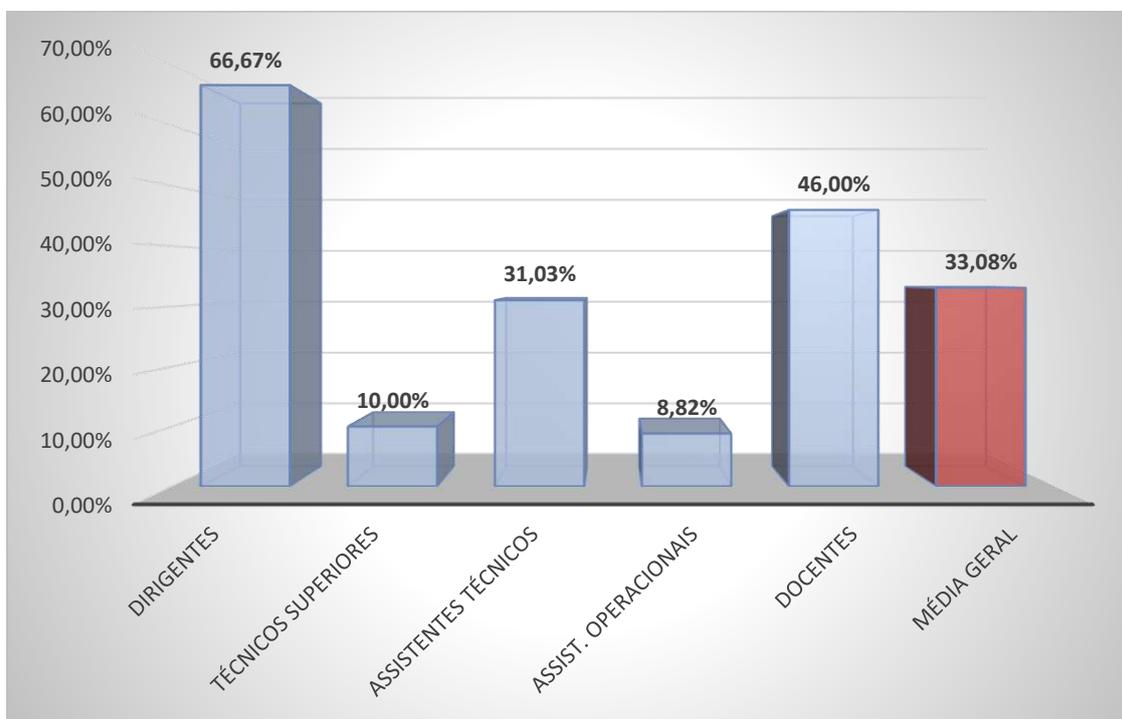


Gráfico 4 – Nível de envelhecimento por grupos do pessoal

Dirigentes e docentes estão com níveis de envelhecimento acima da média sendo de destacar a dos dirigentes. Os restantes grupos têm taxas à volta dos 10%.

Indicadores de envelhecimento por género e global

Descrição	Número de funcionários	Funcionários com/ou mais de 55 anos de idade	Índice de envelhecimento
Homens	130	31	23,84%
Mulheres	133	46	34,59%
Global	263	87	33,08%

Tabela 6- Indicadores de envelhecimento por género e global

O índice de envelhecimento dos homens é inferior ao das mulheres, ou seja, há maior proporção de mulheres que atingiram 55 anos de idade (34,59% são mulheres e 23,84% são homens com mais de 55 anos).

5 - RECURSOS HUMANOS POR NÍVEIS DE ANTIGUIDADE

Número de trabalhadores por níveis antiguidade/grupos e género em 2020

	<9 Anos		10 a 14		15 a 19		20 a 24		25 a 29		Mais de 30		Totais		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	Totais
Dirigente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	2	3
T. Super	0	3	0	1	1	4	0	1	0	0	0	0	1	9	10
Ass. Tecn.	0	6	2	3	4	3	5	2	2	2	0	0	13	16	29
Tec. Espe.	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3
Ass. Oper.	22	8	5	6	1	7	11	3	0	0	3	2	42	26	68
Docentes	25	60	14	4	9	4	5	6	3	2	16	2	72	78	150
Totais	48	79	21	14	15	18	21	12	5	4	10	3	130	133	263

Tabela 7 – Número de trabalhadores por níveis antiguidade

As médias do tempo de serviço dos dirigentes e dos docentes são mais elevadas, pese embora o facto da média destes últimos ser diminuída pela existência de um número considerável de professores em início de carreira.

6 - VINCULAÇÃO DO PESSOAL NOS ÚLTIMOS 4 ANOS

GRUPOS DE PESSOAL	Contrato a termo (certo e incerto)				Contrato (local) por tempo indeterminado				Contrato por mandato/ou por comissão serviço			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Docentes + dirigentes	83	94	92	83	22	31	32	68	3	3	15	47
Pessoal Não docente	45	46	18	18	66	61	63	38	0	0	0	0
Totais	128	140	110		88	92	95		3	3	15	47

Tabela 8- Vinculação do pessoal nos últimos 4 anos

Em termos globais, a taxa de contratação a termo é cerca de 42,1%. É de destacar que 61,7% docente têm uma contratação a termo certo e entre os trabalhadores com contrato a tempo indeterminado, 23,4% são docentes.

7 - ESTRUTURA HABILITACIONAL

Pessoal Docente

Escolaridade	Homens	Mulheres	Proporções		
			Homens	Mulheres	Global
Bacharelato	0	1	0,00%	1,28%	0,67%
Licenciatura	58	53	80,56%	67,95%	74,00%
Mestrado	14	22	19,44%	28,21%	24,00%
Doutoramento	0	2	0,00%	2,56%	1,33%
Totais	72	78	100%	100%	100,00%

Tabela 9 – Recursos Humanos por níveis de escolaridade

No que respeita às habilitações literárias, todo o pessoal docente tem formação superior e encontra-se distribuído da seguinte forma:

- 111 Professores (74%) com nível de licenciatura;
- 36 Com mestrado (24%);
- 2 Com doutoramento (1,3%) e 1 com bacharelato (0,7%)

Proporção por níveis de Escolaridade do pessoal docente

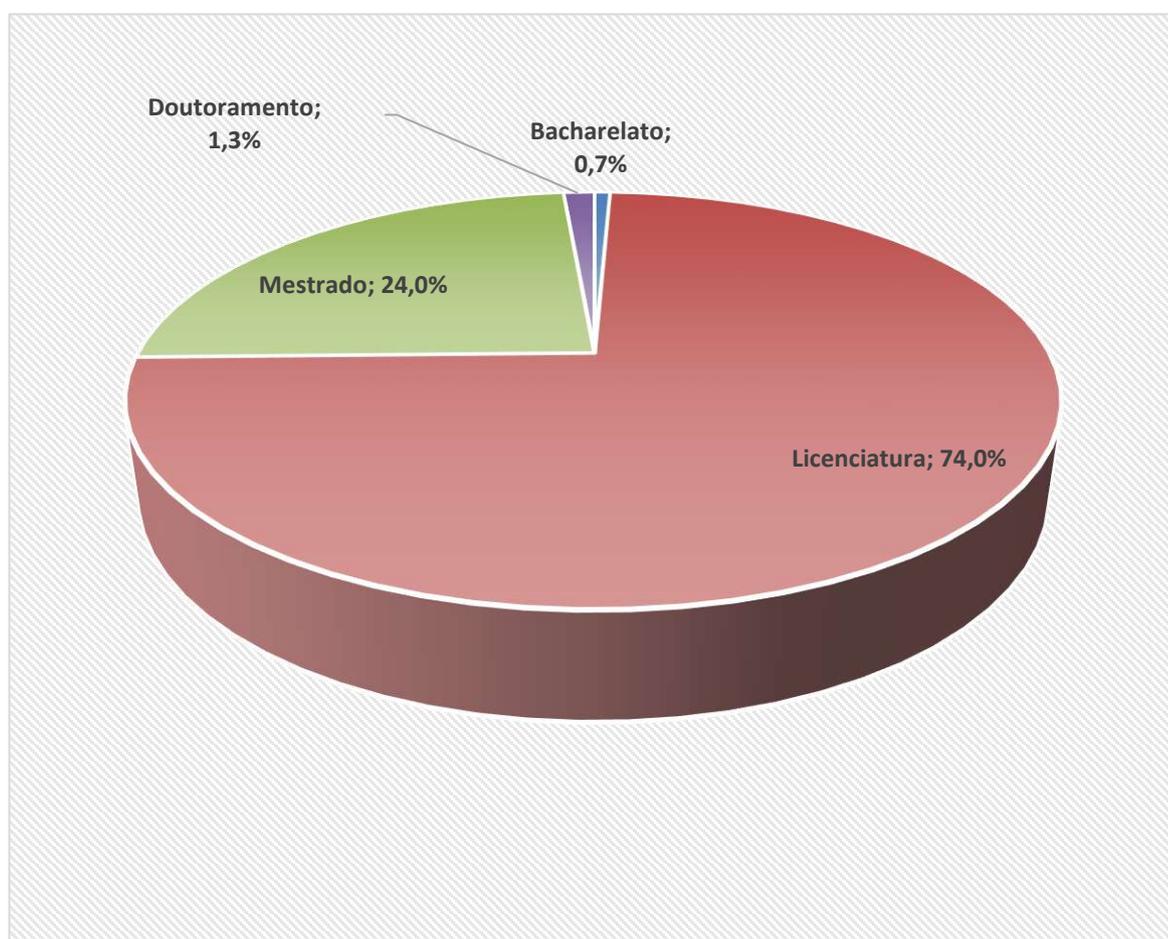


Gráfico 5 - Proporção por níveis de Escolaridade

Mais de 99,0% dos docentes possuem pelo menos o nível de licenciatura e, em termos globais, todos os docentes da EPM-CELP têm um nível superior, portanto, ao nível desta categoria, a taxa de tecnicidade é de 100% o que significa que todos os docentes estão habilitados para desenvolver as suas atividades com autonomia.

Escolaridade do Pessoal em Geral (Docentes e não Docentes)

Categorias do Pessoal	Sem 9ºano	Com 9º ano	12º Ano	Bach.	Licenc.	Mestr.	Douto.	Totais
DOCENTES	0	0	0	1	111	36	2	150
TÉCNICOS SUPERIORES	0	0	0	0	8	2	0	10
ASSIS TÉCNICOS	0	4	21	0	4	0	0	29
TEC. ESPECIALIZADOS	0	0	0	0	3	0	0	3
ASSIST. OPERACIONAIS	26	18	24	0	0	0	0	68
DIRIGENTES	0	0	0	0	2	1	0	3
Totais	26	22	45	1	128	39	2	263

Tabela 10- Escolaridade do Pessoal em Geral (Docentes e não Docentes)

No pessoal não docente, todos os Dirigentes, Técnicos Superiores e 2 Assistentes Técnicos possuem o nível superior (Licenciatura). Cerca 64,7% do pessoal Assistente Operacional possui níveis de escolaridade abaixo do 12º ano.

Estrutura habilitacional por percentagem

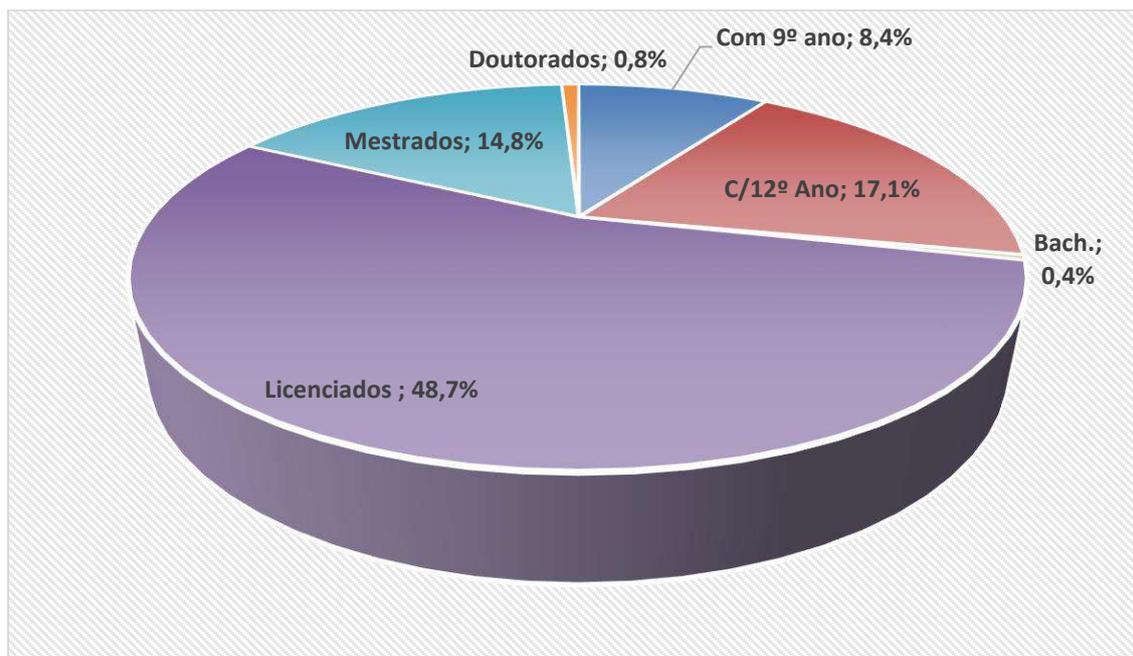


Gráfico 6 – Proporção do nível de escolaridade por grupos do pessoal

Em termos globais, cerca de 64% do efetivo possui o ensino superior, sendo 57% constituído por pessoal docente e 7% pessoal não docente.



ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

8 - ESTRUTURA SALARIAL

Grupo de Assistentes Operacionais

Parâmetros salariais (Euros)	Homens	Mulheres	Totais	Proporção
Menos de 200	0	0	0	0,0%
De 200 a 300	27	15	42	61,8%
De 301 a 400	13	11	24	35,3%
De 401 a 500	0	0	0	0,0%
Mais de 500	2	0	2	2,9%
Totais	0	0	68	100,0%

Tabela 11- Estrutura Remuneratória do Grupo de Assistentes Operacionais

Tendo em conta que ao nível da Escola, o grupo de Assistentes Operacionais era aquele 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 através da subida de salário mínimo para 246,00€. Com efeito, verifica-se atualmente um impacto positivo dessas medidas na maior homogeneidade da estrutura salarial.

Grupo de Assistentes Técnicos

Parâmetros salariais €	Homens	Mulheres	Totais	Proporção
Menos de 300	0	0	0	0,00%
De 300 a 500	5	4	9	31,03%
De 501 a 700	5	5	10	34,48%
De 701 a 800	1	0	1	3,45%
Mais de 800	2	7	9	31,03%
Totais	13	16	29	100,00%

Tabela 12- Estrutura Remuneratória do Grupo de Assistentes Técnicos

Há um equilíbrio significativo entre os níveis salariais dos Assistentes Técnicos. Mais de 60% do pessoal apresentam parâmetros salariais entre os 300 e os 700 euros.

Grupo de Técnicos Superiores

Parâmetros salariais €	Homens	Mulheres	Totais	Proporção
Menos de 1000	0	1	1	10,00%
De 1001 a 1300	0	0	0	0,00%
De 1301 a 1600	1	6	7	70,00%
Mais de 1600	0	2	2	20,00%
Totais	1	9	10	100,00%

Tabela 13 - Estrutura Remuneratória do Grupo de Técnicos Superiores

Os Técnicos Superiores apresentam uma estrutura salarial quase homogénea, tendo 90% salários superiores a 1300 euros.

Pessoal Docente

Parâmetros salariais (Euros)	Número de professores		Totais	Proporção
	Masculino	Feminino		
Menos de 1000	2	2	4	2,7%
1000 A 1200	2	1	3	2,0%
1200 A 1400	0	0	0	0,0%
1400 A 1600	23	30	53	35,3%
1600 A 1800	40	36	76	50,7%
1800 A 2000	4	9	13	8,7%
Mais de 2000	1	0	1	0,7%
TOTAIS	72	78	150	100,0%

Tabela 14 - Estrutura Remuneratória do Pessoal Docente

Os docentes apresentam uma estrutura salarial relativamente homogénea, pois, mais de 86% auferem salários entre 1400 a 1900 euros.

Evolução do Leque Salarial por categorias do pessoal e global

Grupos	Salário mínimo	Salário máximo	Leque salarial-2017	Leque salarial-2018	Leque salarial-2019	Leque salarial-2020
Dirigentes	3183,26	3745,26	1,2	1,2	1,2	1,2
Técnicos Superiores	1523,9	1719,7	2,8	1,1	1,2	1,1
Assistentes Técnicos	467,47	1046,61	2,8	2,2	2,2	2,2
Assistentes Operacionais	246,6	574,62	2,4	2,4	2,4	2,3
Docentes	940,28	2016,13	2,6	1,3	1,7	2,1
Global	246,6	3745,26	16,1	12,8	15,2	15,2

Tabela 15 - 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. Enquanto o grupo de Docentes apresenta diferenças salariais mais acentuada em 2020 relativamente aos dois últimos anos. 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 entre 2017 a 2020, deveu-se simplesmente ao ingresso de docentes com níveis salariais de início da carreira docente.

Evolução do leque salarial global nos últimos 4 anos

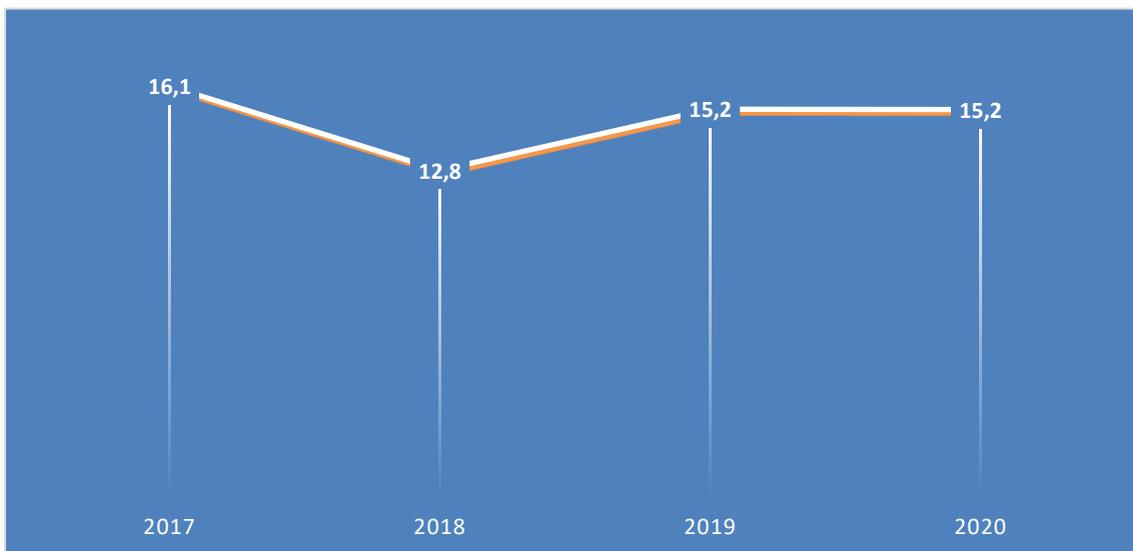


Gráfico 7- Evolução do Leque Salarial global nos últimos 4 anos

Leque salarial por categorias de pessoal

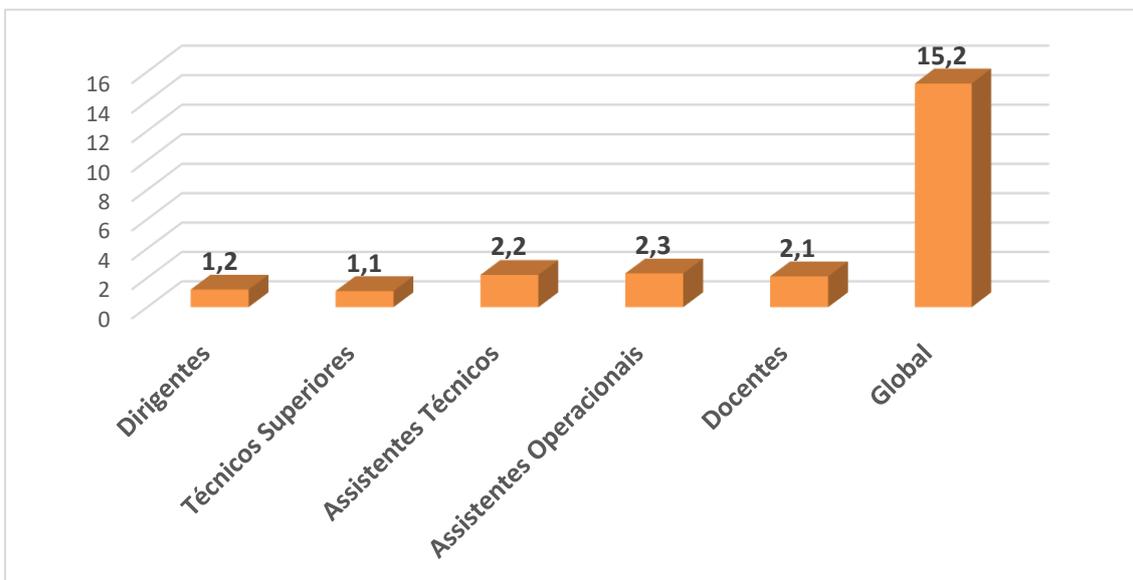


Gráfico 8 - Leque Salarial por Grupos do Pessoal

Conforme o gráfico ilustra, os Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais apresentam ainda maiores diferenças entre os respetivos salários mínimo e máximo. Este facto deve-se à grande mobilidade e volatilidade da sua estrutura salarial.

Estrutura e Evolução de encargos entre 2016 – 2020

Encargos com pessoal	2016	2017	2018	2019.	2020
Remuneração base	3044939	3747571	3553877,31	3591268	3401411,81
Suplementos remuneratórios	532892	682384	783621,21	957288	1317987,90
Prestações sociais e outros encargos	297548	197677	158189,77	411301	246910,90
Rácios Prestações sociais/ remunerações totais	8,32%	4,46%	3,65%	9,04%	5,23%

Tabela 16 – Evolução dos encargos 2016 – 2020

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 absoluto, quer da remuneração base quer das prestações sociais, deve-se ao crescimento do efetivo dos recursos humanos.

Evolução das remunerações e de prestações sociais



Gráfico 9 - Evolução dos Encargos nos últimos 5 anos

Há uma grande diferença entre a remuneração base e as prestações sociais. Ou seja, a Escola está cada vez mais restringida a garantir o salário base do pessoal devido, à exiguidade orçamental.

Evolução do coeficiente orçamental das Prestações Sociais

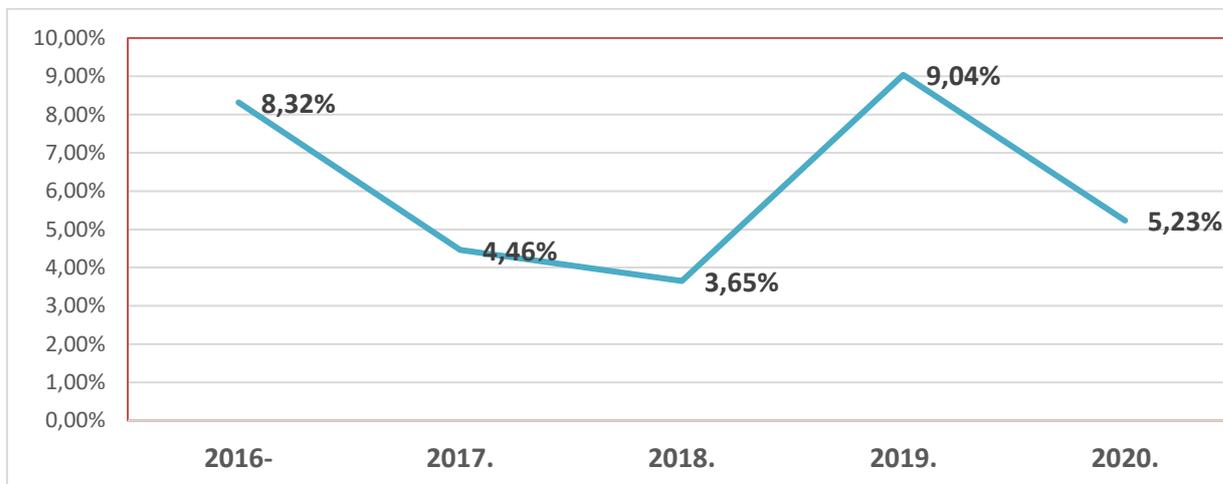


Gráfico 10 - Evolução do coeficiente orçamental das Prestações Sociais

O coeficiente orçamental das prestações sociais é a parte do orçamento dos encargos com pessoal que mede o cumprimento da responsabilidade social da Escola para com o seu pessoal. Desde 2016, regista-se uma oscilação deste indicador, conforme mostra o gráfico, o que demonstra claramente que a Escola vai ora perdendo ora ganhando capacidade de responder a outras componentes sociais, garantindo, contudo, o pagamento de salários.

Proporção dos encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (€)	Proporção
Remuneração base	3.401.411,81	68,5%
Suplementos remuneratórios	1.317.987,9	26,5%
Prestações sociais e outros encargos	246.910,9	5,0%
Total	4.966.310,6	100,0%

Tabela 17- Proporção dos encargos com pessoal

Conforme o quadro ilustra, cerca de 95% dos encargos com o pessoal, foi alocado à remuneração base e suplementos remuneratórios e apenas 5% a prestações sociais, o que demonstra que a preocupação da Instituição tem sido quase exclusivamente garantir salário do pessoal, o que poderá ser um indicador da escassez de recursos financeiros.

Distribuição do peso dos encargos com o pessoal

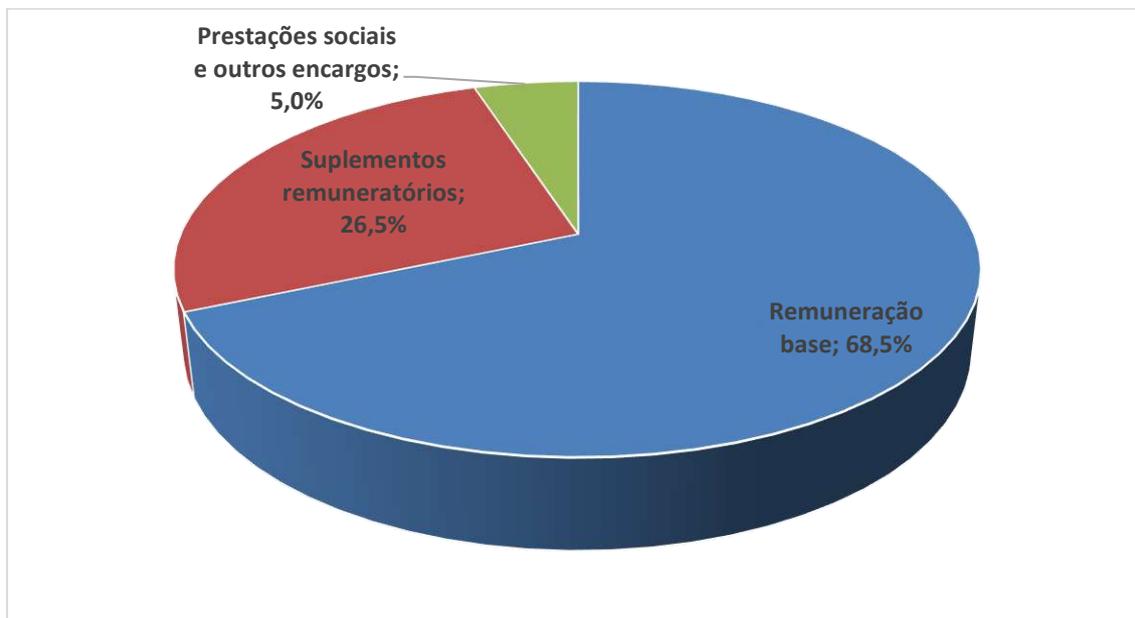


Gráfico 11- Distribuição de Encargos com pessoal

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



FORMAÇÃO DO PESSOAL

9 - FORMAÇÃO DO PESSOAL

Evolução dos tempos de formação por grupos de pessoal entre 2017 – 2020

Grupo de pessoal	Número de horas de participações				%Variação 2019-2020
	2017	2018	2019	2020	
Dirigentes	0	0	0	100	-
Docentes	276	389	172	436	153,5%
Técnicos superiores	15	50	16	0	-100,0%
Assistentes Técnicos	130	0	85	0	-100,0%
Assistentes Operacionais	35	55	16	0	-100,0%
Totais	456	494	289	536	85,5%

Tabela 18 - Evolução do tempo de formação por grupos de pessoal entre 2017 – 2020

No ano de 2020 houve menos oferta de formação, contudo houve muitos docentes que optaram por realizar ações de formação em regime de e-learning cujas temáticas se inserem nas componentes específicas de lecionação de suas áreas.

Evolução do número de horas de formação

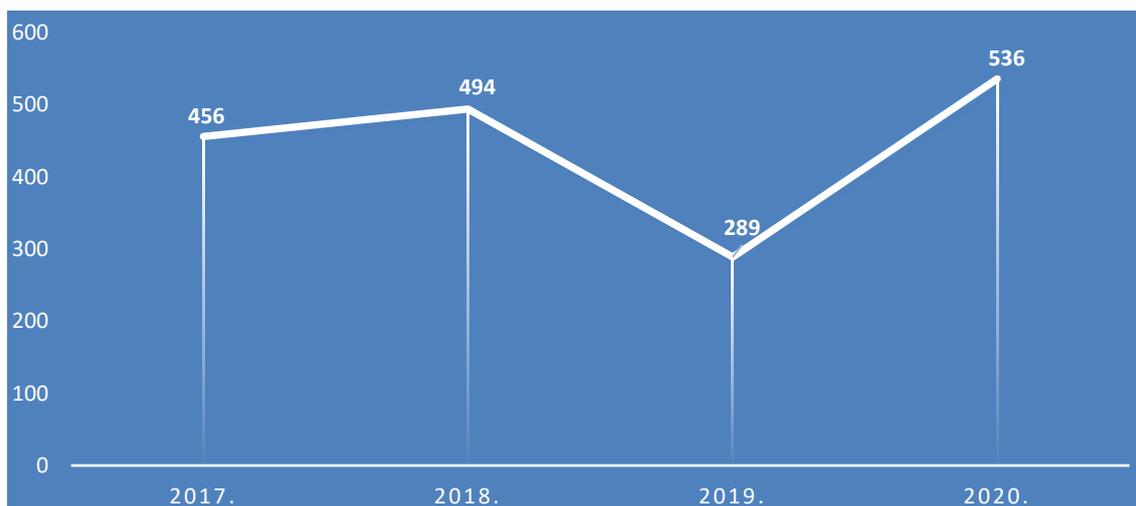


Gráfico 12 - Evolução do tempo de formação entre 2017 – 2020

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. Contudo, em 2020, o tempo de formação subiu, o que se deveu à proposta do centro de formação na modalidade de Oficinas de Formação de 50 horas.

Participações em ações de formação por grupos de pessoal

Evolução das participações em ações de formação por grupos de pessoal entre 2017 - 2020

Grupo de pessoal	Número de participações				%Variação 2018/2019
	2017	2018	2019	2020	
Dirigentes	0	0	0	0	-
Docentes	157	83	174	76	-56,32%
T. superiores	4	1	1	0	-
A. Técnicos	41	-	14	0	-
Assistentes Operacionais	25	58	9	0	-
Totais	227	142	198	76	-61,61%

Tabela 19- Evolução das participações em ações de formação por grupos de pessoal entre 2017 – 2020

Evolução global da Participação em ações de formação nos últimos 4 anos

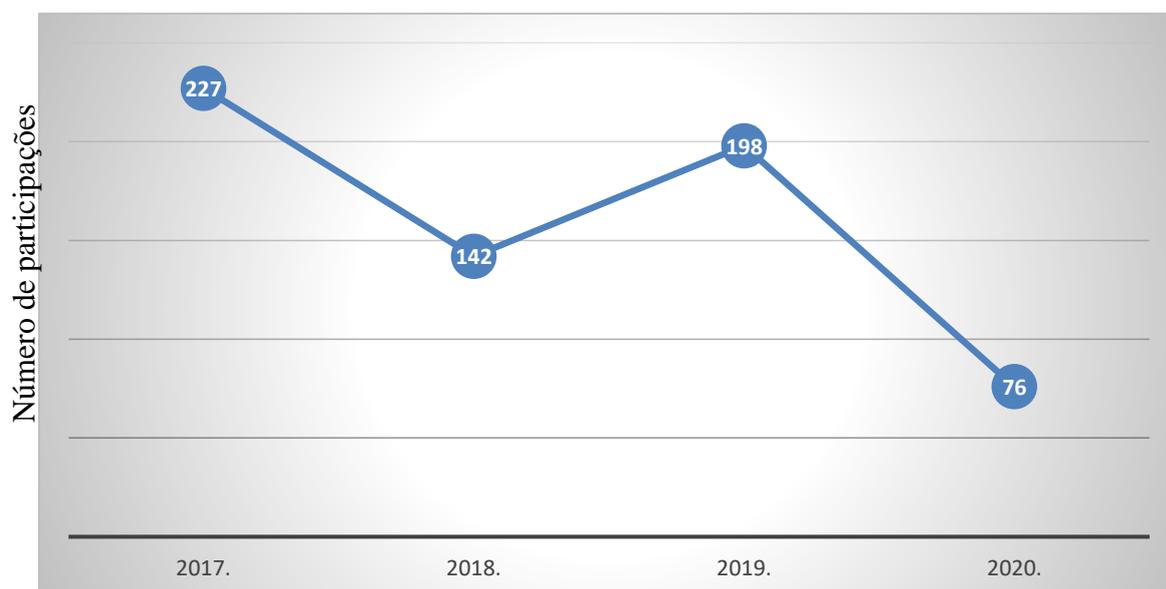


Gráfico 13 - Evolução da participação em ações de formação (anos 2017 a 2020)

Em termos globais houve uma redução drástica da formação, porém garantiu-se alguma formação para o pessoal docente e, em outras categorias a formação foi praticamente zero.



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO



ESCOLA PORTUGUESA DE MOÇAMBIQUE
CENTRO DE ENSINO E LÍNGUA PORTUGUESA

ASSIDUIDADE

10 - ASSIDUIDADE

Número de faltas por grupos do pessoal

MOTIVO /CATEGORIA	Docentes	Técnicos Superiores	Assistentes Técnicos	Assistentes Operacionais	Totais por motivo
Casamento	0	0	0	0	0
Prot. Parentalidade	161	0	0	127	288
Assistência a familiares	1	0	0	18	19
Doença	179	5	38	74	296
Falecimentos familiares	0	0	0	46	46
Injustificadas	0	0	0	1	1
Por conta de férias	17	5	19	19	60
Outras	6	11	6	17	40
Totais por grupos de pessoal	364	21	63	302	750

Tabela 20 – Absentismo por grupos de pessoal

No presente ano houve uma redução global e significativa do absentismo.

Evolução do absentismo no quinquénio 2016/2020

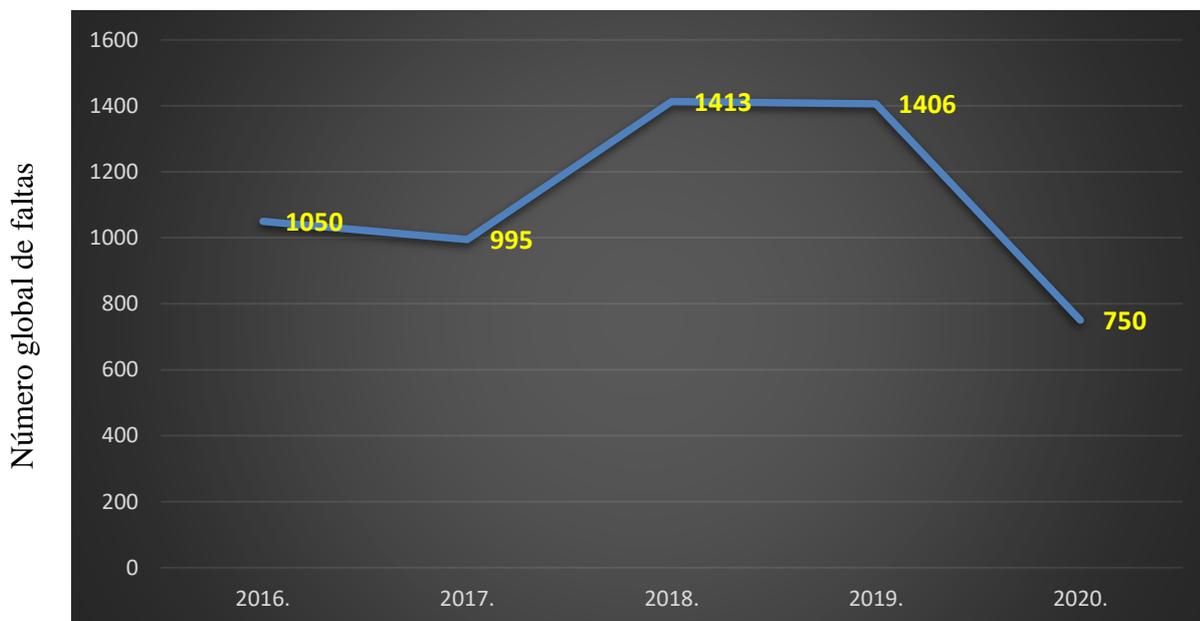


Gráfico 14 - Evolução do número de faltas no quinquénio 2016/2020

Apesar do nível de absentismo do pessoal ter conhecido um crescimento até 2019, em 2020 o nível de absentismo foi o mais baixo de sempre, devido, sobretudo ao cumprimento de medidas sanitárias contra Covid-19 onde grande parte do pessoal, especialmente docentes, trabalhavam a partir de casa bem como o sistema de rotatividade entre pessoal não docente. Essa descida pode ser melhor visualizada através da média de absentismo que a seguir se ilustra.

Médias anuais de faltas por funcionário por grupos de pessoal de 2017 a 2020

Grupos de pessoal	2017	2018	2019	2020
Técnicos superiores	0,88	5,2	7,7	2,1
Assistentes técnicos	1,21	4,0	5,25	2,25
Assistentes operacionais	12,14	5,0	4,66	4,4
Docentes	2,37	6,7	5,81	2,4
Média geral da Escola	4,55	5,7	5,39	2,85

Tabela 21 - Média anual de faltas por funcionário por grupos de pessoal

A taxa de absentismo, em termos globais, baixou para cerca de metade. O teletrabalho e a rotatividade no âmbito das medidas sanitárias contribuíram para redução do número médio de faltas por trabalhador.

Evolução das médias de absentismo

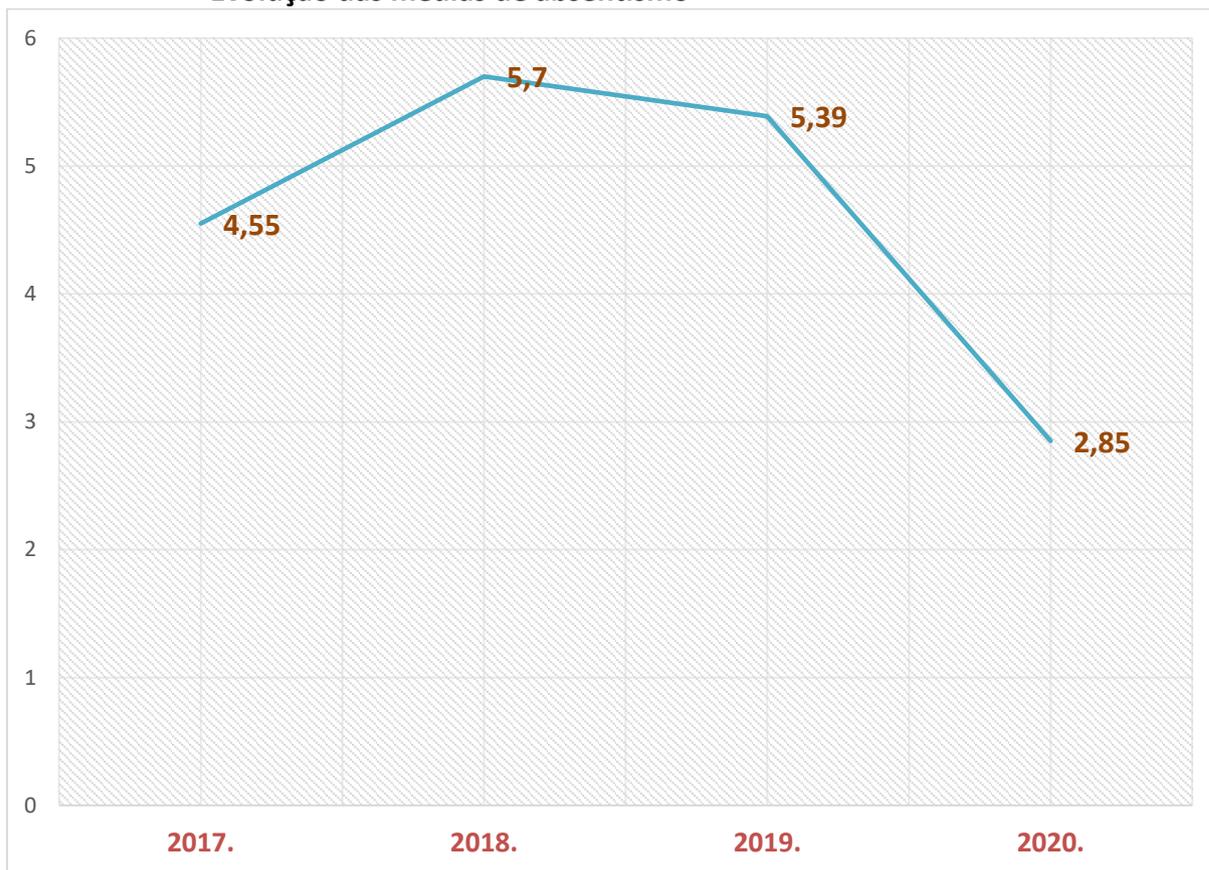


Gráfico 15 - Evolução das médias de absentismo 2017/2020

Em 2020 continuou a reduzir-se a taxa de absentismo, devido sobretudo às medidas sanitárias que limitavam o trabalho presencial.

Análise das causas das ausências ao serviço



Gráfico 16 - Número de dias de ausência por grupo e por motivo de ausência

O quadro ilustra que a doença continua a ser responsável pela falta de assiduidade dos funcionários. Em média, cada funcionário faltou aproximadamente 3 dias no ano ao trabalho, dos quais 2 dias de faltas foram por motivo de doença.

Repartição Proporcional das faltas por motivo

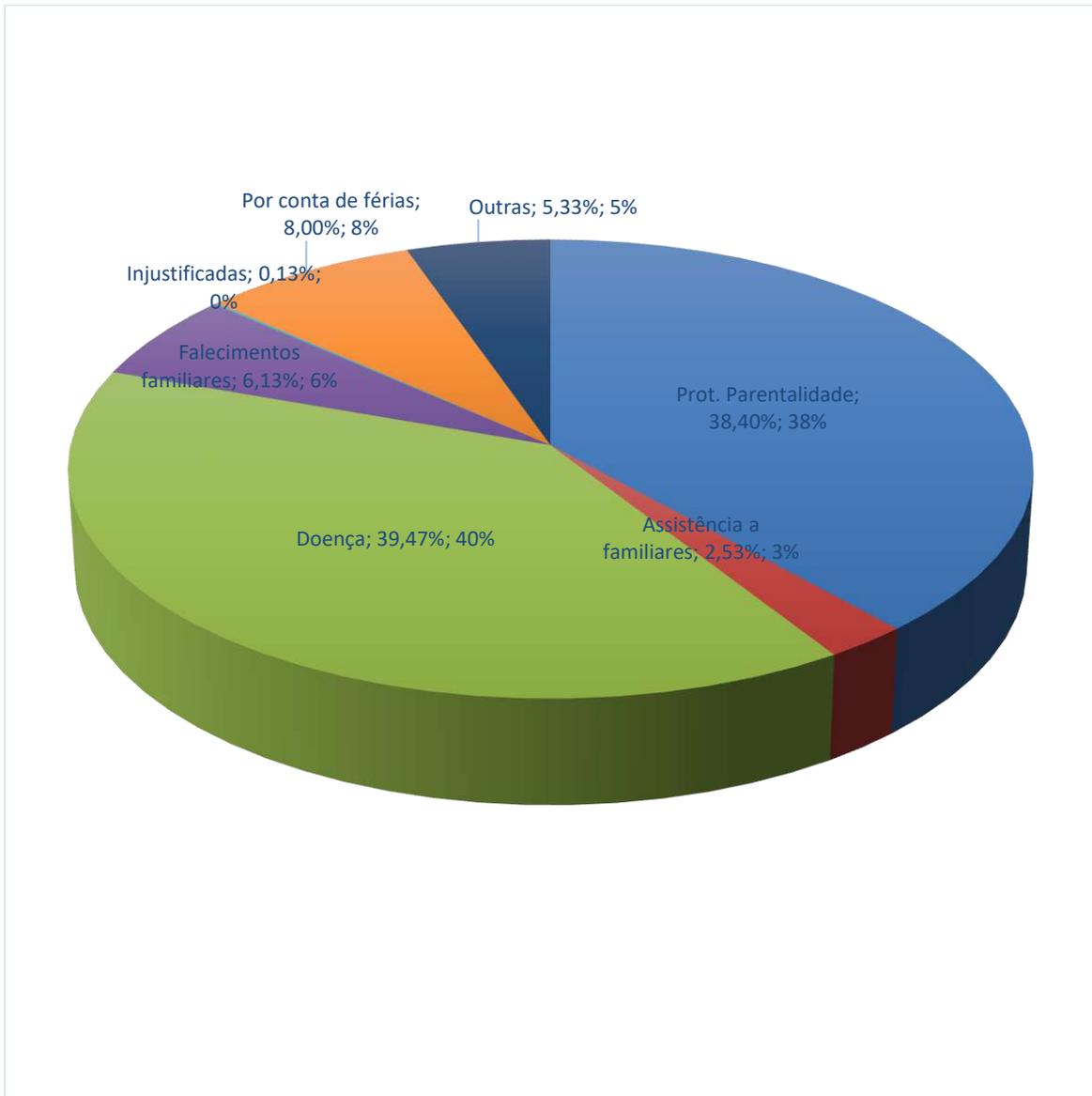


Gráfico 17- Proporção por motivo de ausência

A doença é largamente a causa principal do absentismo na Escola. Mais de 39% das causas das ausências do pessoal é atribuível a doenças. Em termos acumulativos, a doença e a proteção da parentalidade correspondem a mais de 77% das faltas.

Média de faltas por funcionário por grupo de pessoal

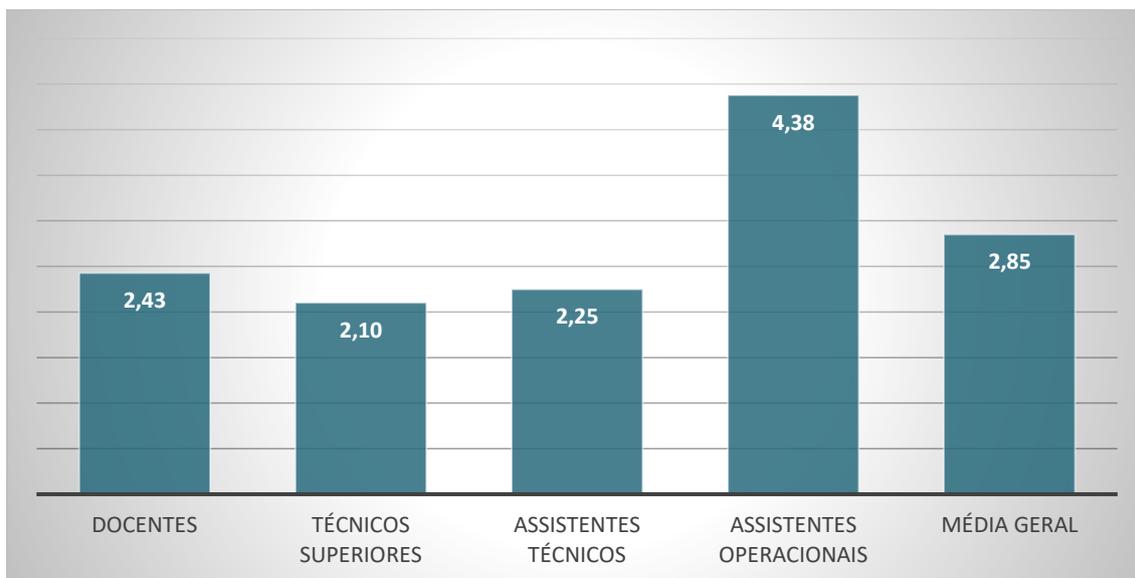


Gráfico 18 - Média de faltas por funcionário por grupo de pessoal

Em 2020, os Assistentes Operacionais são os que apresentam um nível de absentismo muito acima da média geral. Tal fato deve-se às características da sua atividade em que não se aplica o teletrabalho e, o trabalho presencial confronta-se com uma situação que é comum na cidade de Maputo.

Indicadores da evolução de absentismo por género

ANO	NÚMERO DE FALTAS		MÉDIA POR FUNCIONÁRIO	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
2016	350	700	3,8	4,9
2017	384	611	3,5	4,4
2018	379	1034	3,6	7,2
2019	716	700	5,6	5,2
2020	100	650	0,77	4,89

Tabela 22 - Indicadores de absentismo por género Gráfico 15 - Evolução da média de faltas por género

O quadro indica que as mulheres foram largamente mais faltosas ao trabalho. E, no ano em análise o absentismo das mulheres mostrou uma desaceleração, porém, muito longe da dos homens cujas dispensas por causas ligadas à parentalidade são mínimas.



TRABALHADORES ESTRANGEIROS

11 - TRABALHADORES ESTRANGEIROS

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

Distribuição do Pessoal Nacional e Estrangeiro por Categorias

Grupos do pessoal	UNIÃO EUROPEIA		CPLP		Pessoal estrangeiro	Pessoal nacional
	Homens	Mulhere	Homens	Mulhere		
Dirigentes	0	0	0	0	0	3
Assistentes Técnicos	0	0	13	13	26	3
Assistentes Operacionais	0	0	42	26	68	0
Técnicos Especializados	0	0	0	0	0	3
Técnicos Superiores	0	0	1	3	4	6
Docentes	0	1	16	15	32	118
Totais	0	1	72	57	130	133

Tabela 23- Distribuição do Pessoal Estrangeiro por Categorias

Cerca de 80% do pessoal Docente é de nacionalidade portuguesa, enquanto o pessoal estrangeiro ocupa 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 do currículo português.

Comparação entre pessoal nacional e estrangeiro por categorias

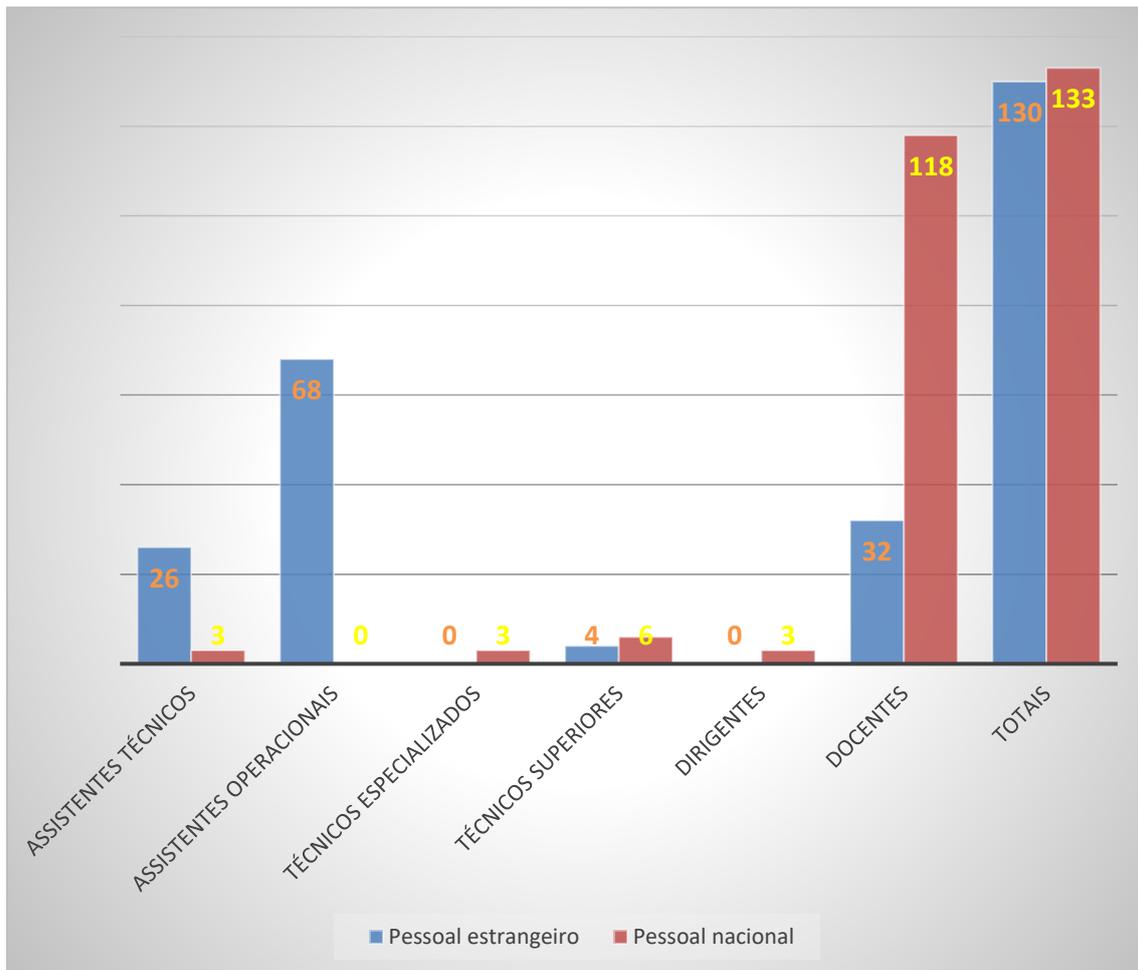


Gráfico 19 - Comparação entre trabalhadores portugueses e estrangeiros

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 exclusivamente para os estrangeiros, maioritariamente moçambicanos, com contratação local.



NOTAS FINAIS

12 - NOTAS FINAIS

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 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, induzido 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, fato 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
- ✓ Promoção do espírito institucional e de equipa, assinalando, ainda que de forma simples e simbólica devido à pandemia da Covid-19, as comemorações do aniversário da Escola,
- ✓ 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.



NOTAS FINAIS

13 - ANEXOS

13 -1- CONTEÚDO FUNCIONAL DAS CATEGORIAS DO PESSOAL DA EPM-CELP

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



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

Categoria	Conteúdo funcional	Observações
ASSISTENTE OPERACIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar funções de natureza operacional, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em ações bem definidas e com graus de complexidade variáveis; 2. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; 3. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. 	Número7, aviso 3921/2013 (publicado no Dário da República em 18 março 2013
TÉCNICO SUPERIOR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Funções de consultadoria, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica ou científica. 2. Elaboração de pareceres e projetos com diversos graus de complexidade; 3. Execução de outras atividades de apoio geral ou especializado e representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade; 4. 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

13 - 2. 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 ao trabalhador sem justa causa que dá direito a indemnização ao trabalhador (falência da empresa, 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 destacado na EPM-CELP

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

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 pertence a 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 ser feito cessar, a todo o tempo, por qualquer das partes, com aviso prévio dentro dos prazos estabelecidos (geralmente 60 dias) e sem obrigação de indemnizar.

FICHA TÉCNICA

TÍTULO:
Balanço Social – 2020

COORDENAÇÃO:
A Direção

TEXTO/ REVISÃO E ARRANJOS:
Raimundo Tembe/Teresa Noronha

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