



Balanço Social

2018

Cooperação, Empenho e Inovação

BALANÇO SOCIAL



2018

Índice

INTRODUÇÃO	6
1. CARATERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO	10
2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	14
2.1 Evolução dos efetivos 2015 – 2018	14
2.2 Evolução do efetivo pessoal docente e não docente entre 2015 – 2018	15
2.4 Redimensionamento do efetivo.....	16
2.5 Estrutura Etária dos Recursos Humanos	17
2.5.1 Estrutura etária dos recursos humanos por categorias e género	17
2.5.2 Indicadores etários por grupos de pessoal e globais.....	18
2.5.3 Indicadores de envelhecimento	18
2.5.4 Indicadores de envelhecimento por género e global	19
2.6 RECURSOS HUMANOS POR NÍVEIS DE ANTIGUIDADE	19
2.7 VINCULAÇÃO DO PESSOAL NOS ÚLTIMOS 4 ANOS.....	20
2.8 RECURSOS HUMANOS POR NÍVEIS DE ESCOLARIDADE	20
2.8.1 Proporção por níveis de Escolaridade do pessoal docente	21
2.8.2 Escolaridade do Pessoal em Geral (Docentes e não Docentes)	21
3. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA	23
3.1. Do Grupo de Assistentes Operacionais.....	23
3.2. Do Grupo de Assistentes Técnicos.....	23
3.3. Do Grupo de Técnicos Superiores.....	24
3.4. Do pessoal Docente.....	24
3.5. Evolução do Leque Salarial por categorias do pessoal, global.....	24
3.6 Estrutura de encargos.....	26
3.6.1 - Evolução de encargos 2014 – 2018	26
3.6.2 Evolução da remuneração base e de prestações sociais	27

3.6.3	Evolução do coeficiente orçamental das Prestações Sociais	27
3.6.4	Proporção dos encargos com pessoal	28
3.6.5	Distribuição do peso dos encargos com o pessoal	29
4.	FORMAÇÃO DO PESSOAL	31
4.1.	Evolução dos tempos de formação por grupos de pessoal entre 2015 – 2018	31
4.2.	Distribuição do tempo de formação por grupos do pessoal	31
4.3.	Evolução do número de horas de formação	32
4.4.	Participações em ações de formação por grupos de pessoal	32
4.4.1.	Evolução das participações em ações de formação por grupos de pessoal entre 2015 – 2018	32
4.4.2.	Distribuição de participações em ações de formação	33
4.4.3.	Participação em ações de formação	33
5.	ASSIDUIDADE	35
5.1.	Evolução do número de faltas no quadriénio 2014/2018 por categorias do pessoal	35
5.2.	Médias anuais de faltas por funcionário por grupos de pessoal de 2015 a 2018.....	36
5.3.	Evolução das médias de absentismo	36
5.4.	Número de dias de ausência por grupo e por motivo de ausência.....	37
5.5.	Repartição Proporcional de faltas por motivo de ausência	38
5.6.	Média de faltas por funcionário por grupo de pessoal	39
5.7.	Indicadores de absentismo por género	39
6.	TRABALHADORES ESTRANGEIROS.....	42
6.1	Distribuição do Pessoal Estrangeiro por Categorias.....	42
6.2	Distribuição funcional do Pessoal Estrangeiro (não portugueses)	43
7.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	45

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Evolução dos efetivos 2015 – 2018.....	14
Tabela 2 - Redimensionamento do efetivo	16
Tabela 3 - Grupos de pessoal/género/nº de efetivos/Idades	17
Tabela 4 - Indicadores etários por grupos de pessoal e globais.....	18
Tabela 5 – Taxa de envelhecimento por grupos	18
Tabela 6 - Indicadores de envelhecimento por género e global	19
Tabela 7 - Número de trabalhadores por níveis antiguidade/grupos e género em 2016	19
Tabela 8 - Vinculação do pessoal nos últimos 4 anos	20
Tabela 9 – Recursos Humanos por níveis de escolaridade.....	20
Tabela 10 - Escolaridade do Pessoal em Geral (Docentes e não Docentes).....	21
Tabela 11 - E. Remuneratória do Grupo de Assistentes Operacionais.....	23
Tabela 12 - Estrutura Remuneratória do Grupo de Assistentes Técnicos	23
Tabela 13 - Estrutura Remuneratória do Grupo de Técnicos Superiores	24
Tabela 14 - Estrutura Remuneratória do Pessoal Docente	24
Tabela 15 - Evolução do Leque Salarial por categorias do pessoal, global	24
Tabela 16 – Evolução dos encargos 2014 – 2015	26
Tabela 17 - Proporção dos encargos com pessoal	28
Tabela 18 - Evolução do tempo de formação por grupos de pessoal entre 2015 – 2018	31
Tabela 19 - Distribuição do tempo de formação por grupos do pessoal	31
Tabela 20 - Evolução do tempo de formação entre 2014 - 2018.....	32
Tabela 21 - Evolução das participações em ações de formação por grupos de pessoal entre 2015 – 2018	32
Tabela 22 - Evolução do número de faltas no quadriénio 2014/2018 por categorias do pessoal	35
Tabela 23 - Média anual de faltas por funcionário por grupos de pessoal	36
Tabela 24 - Número de dias de ausência por grupo e por motivo de ausência	37
Tabela 25 - Indicadores de absentismo por género	39
Tabela 26 - Distribuição do Pessoal Estrangeiro por Categorias	42

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Evolução do efetivo 2015 – 2018	15
Gráfico 2 - Proporção por grupos do pessoal	16
Gráfico 3 - Proporção por níveis de Escolaridade	21
Gráfico 4 - Evolução do Leque Salarial global nos últimos 4 anos	25
Gráfico 5 - Leque Salarial por Grupos do Pessoal	26
Gráfico 6 - Evolução dos Encargos nos últimos 5 anos	27
Gráfico 7 - Evolução do coeficiente orçamental das Prestações Sociais	27
Gráfico 8 - Distribuição de Encargos com pessoal.....	29
Gráfico 9 - Distribuição de participações em ações de formação	33
Gráfico 10 - Evolução da participação em ações de formação (anos 2014 a 2018).....	33
Gráfico 11 - Evolução do Absentismo Global.....	35
Gráfico 12 - Evolução das médias de absentismo 2015/2018.....	36
Gráfico 13 - Proporção dos motivos de ausências.....	38
Gráfico 14 - Média de faltas por funcionário por grupo de pessoal	39
Gráfico 15 - Evolução da média de faltas por género	40
Gráfico 16 - Comparação entre trabalhadores portugueses e estrangeiros.....	42
Gráfico 17 - Distribuição funcional do Pessoal Estrangeiro (não portugueses).....	43

INTRODUÇÃO

INTRODUÇÃO

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

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

- Número de funcionários por categorias profissionais e género;
- Modalidades de vinculação do pessoal;
- Estrutura etária;
- Estrutura habilitacional;
- Qualificações profissionais;
- Formação profissional de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018;
- Assiduidade;
- Fluxos de pessoal (entradas e saídas);
- Estrutura Remuneratória;
- Encargos com pessoal.

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

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

Para além dos indicadores respeitantes a 2018, disponibiliza-se ainda uma análise comparativa com os dados referentes aos 3 anos imediatamente anteriores ao período em análise.

Sendo um instrumento de gestão imprescindível no planeamento estratégico dos recursos humanos da Instituição, o presente documento retrata a situação dos recursos humanos (Docentes, Não Docentes e Dirigentes) à data de 31 de dezembro de 2018, com uma análise detalhada de todos os dados constantes nos respetivos quadros e gráficos incluindo alguns indicadores.

O presente Balanço Social pretende ser um instrumento privilegiado de gestão que ajuda nas decisões de planeamento, avaliação e definição de estratégias e políticas a prosseguir na área de recursos humanos. O conjunto de informações que contém, ilustradas através de gráficos e quadros, permitem a caracterização do capital humano a 31 de dezembro de 2018, visando, com rigor e transparência, apresentar a realidade dos recursos humanos que exercem funções na Escola Portuguesa de Moçambique. O presente Balanço Social enfatiza a responsabilidade social da Escola, tendo em conta os seguintes objetivos:

- Evidenciar os pontos fortes e fracos da gestão social dos recursos humanos da Escola;
- Demonstrar a quantidade e qualidade de trabalhadores que emprega, sua distribuição por sexo e idade, habilitações literárias, formação profissional, remunerações e encargos sociais, entre outros aspetos;
- Demonstrar o crescimento da instituição;
- Contribuir para a implementação e manutenção de processos de avaliação interna da Escola, sendo o próprio Balanço Social um parâmetro dessa avaliação;
- Auxiliar a definição de estratégias em termos da política social da Escola a seguir;
- Abranger o universo de interações sociais;

- Apresentar os investimentos efetuados pela escola no âmbito social e dos Recursos Humanos;
- Criar uma base de dados para análise e decisão associada à gestão dos recursos humanos;
- Melhorar o sistema de controlo interno;
- Clarificar os objetivos e as políticas administrativas na área do pessoal.

CARATERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

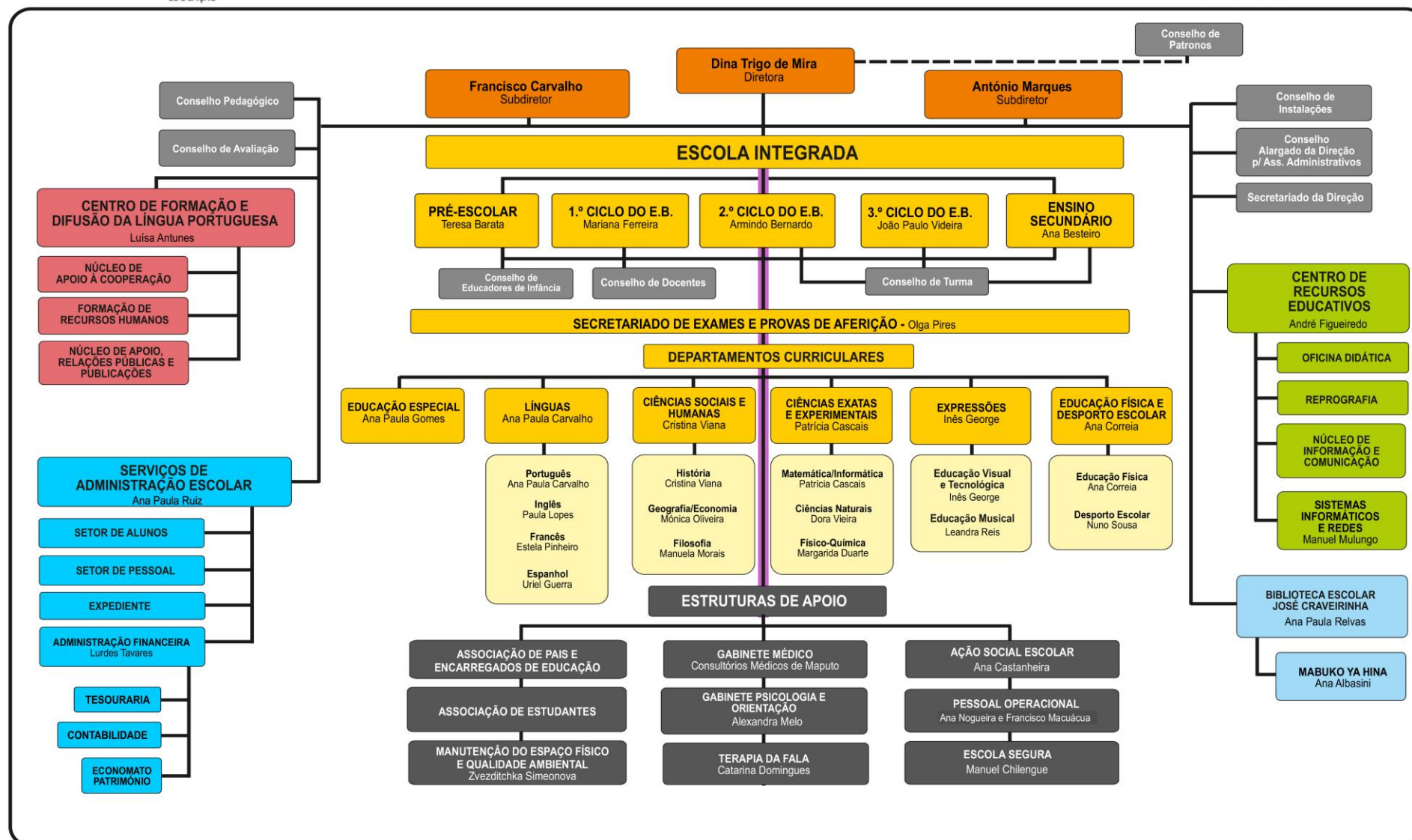
1. CARATERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

A Escola Portuguesa de Moçambique - Centro de Ensino e Língua Portuguesa (EPM-CELP) foi criada na titularidade do Estado Português, à luz do Acordo de Cooperação Bilateral Internacional celebrado e assinado entre a República Portuguesa e a República de Moçambique em 28 de Julho de 1995, dentro do espírito do Acordo de Cooperação Geral (Decreto Nº 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 Nº 37/90, de 5 de Setembro) vigente entre os dois Estados.

A EPM-CELP é um estabelecimento público de educação e ensino com a mesma natureza dos estabelecimentos públicos de educação e ensino do sistema educativo português, sendo dotada de autonomia pedagógica, administrativa e financeira, regendo-se nesta matéria pelo regime financeiro previsto no Decreto-Lei nº 155/92, de 28 de Julho, e pelo regime jurídico consagrado no Decreto-Lei nº 241/99 de 25 de Junho com a redação dada pelo Decreto-lei nº 47/2009 de 23 de Fevereiro e Decreto-Lei nº 211/2015 de 29 de Setembro, bem como pelos acordos de cooperação acima citados estabelecidos pelos dois Estados.

ORGANOGRAMA

ORGANOGRAMA EPM-CELP 2018/2019



CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.1 Evolução dos efetivos 2015 – 2018

Categorias do pessoal	2015		2016		2017		2018	
	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem
Dirigente	2	1	2	1	2	1	2	1
Docente	46	89	47	92	47	89	48	89
Técnicos Superiores	2	5	2	6	1	7	1	9
Assist. Técnicos	14	11	14	14	13	12	13	11
Tec. Especializados		1		1	1	1	1	2
Assistentes Operacionais	32	26	27	29	43	27	41	30
Totais por género	96	132	92	142	107	138	106	142
Totais	228		234		245		248	

Tabela 1 - Evolução dos efetivos 2015 – 2018

A EPM-CELP tem tido uma evolução positiva dos seus efetivos, sendo de destacar que o grupo de Técnicos Especializados cresceram de 2 para 3, devido à contratação de mais um Terapeuta da Fala, fazendo face ao aumento da população escolar em relação a crianças com Necessidades Educativas Específicas (somos a única escola em Maputo com este tipo de apoio especializado).

No que concerne à proporção dos efetivos, é de destacar que o grupo de docentes representa mais de metade do universo dos recursos humanos da Escola.

2.2 Evolução do efetivo pessoal docente e não docente entre 2015 – 2018

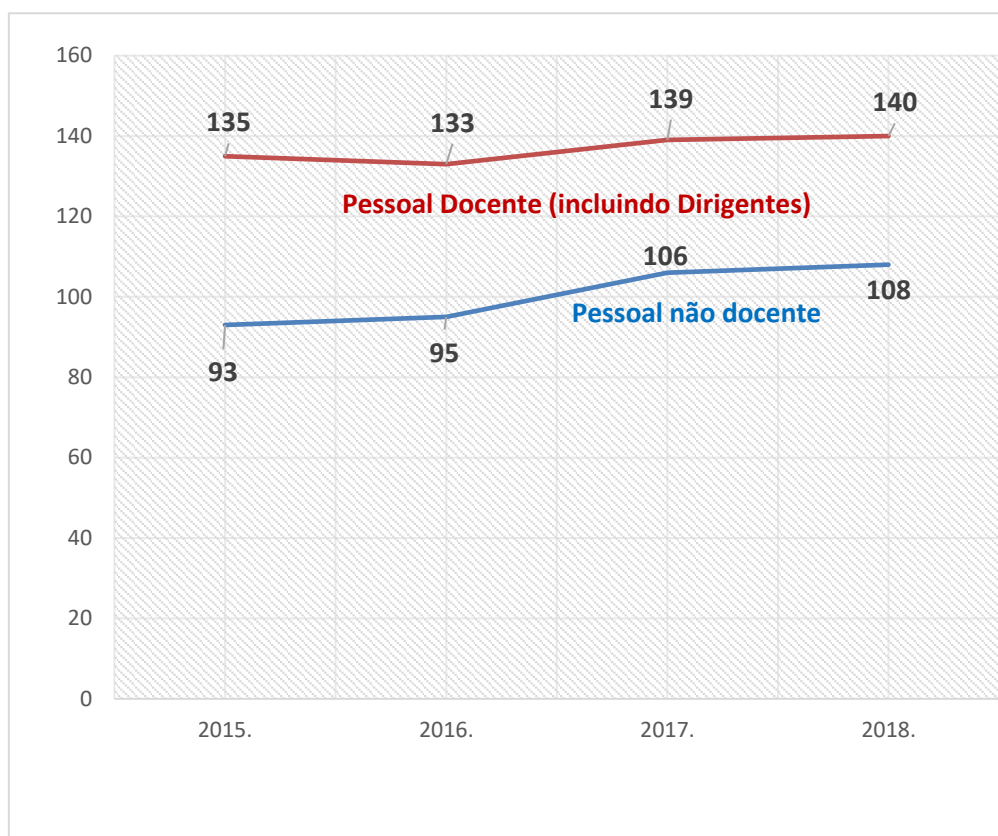


Gráfico 1- Evolução do efetivo 2015 – 2018

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

2.3 Proporção por grupos do pessoal

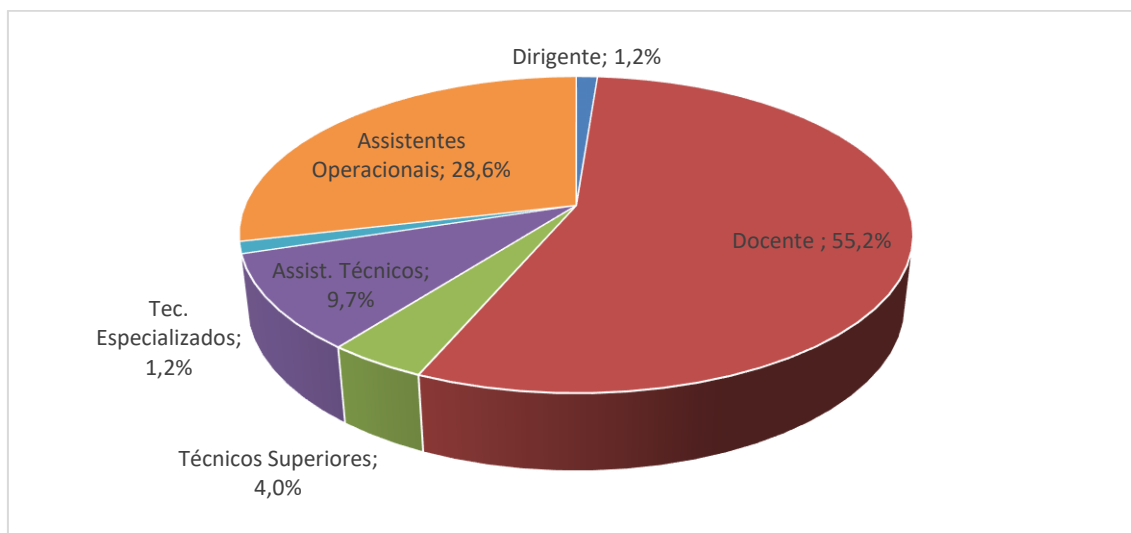


Gráfico 2 - Proporção por grupos do pessoal

Conforme o gráfico, os Docentes são o maior grupo profissional na EPM-CELP (55,2%). Este grupo tem uma influência direta na qualidade dos serviços prestados. Embora os outros grupos profissionais tenham também influência, esta ocorre de forma transversal, como suporte às atividades letivas. Os Assistentes Operacionais são o segundo maior grupo, que representa mais de 28,6% do universo dos Recursos Humanos da Escola.

2.4 Redimensionamento do efetivo

Grupos de Pessoal	2017	2018	Redimensionamento	
			Em números	Em proporção
Dirigente	3	3	0	0,00%
Docente	136	137	1	0,74%
Técnicos Superiores	9	10	1	11,11%
Técnicos Especializados	2	3	1	50,00%
Assistentes Técnicos	25	24	-1	-4,00%
Assistentes Operacionais	71	71	0	0,00%
Total	245	248	3	1,22%

Tabela 2 - Redimensionamento do efetivo

A Escola em geral, redimensionou-se em apenas 1,2%, sendo de destacar os técnicos especializados cujo redimensionamento foi de 50%.

2.5 Estrutura Etária dos Recursos Humanos

2.5.1 Estrutura etária dos recursos humanos por categorias e género

Escalaão 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
20 a 24	0	0	0							2			0	2
25 a 29	0	0	0	2			4		5	3	0	3	9	8
30 a 34	0	0	0			3	1		6	8	3	6	10	17
35 a 39	0	0	0				2	1	7	3	11	11	20	15
40 a 44	0		1	4			1	3	5	6	13	15	20	28
45 a 49	0			1			-	3	7	4	2	10	9	18
50 a 54	0			1			1	3	6	3	7	15	14	22
55 a 59	2			1			2		4	0	7	17	15	19
60 a 64	0						2	1	1	0	4	8	7	9
65 +	0	1								1	1	4	1	5
Totais	2	1	1	9	0	3	13	11	41	30	48	89	105	143

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

A maior parte do pessoal pertencente ao grupo de Docentes é do sexo feminino e situa-se no escalaão etário entre os 40 e os 44 anos de idade. Mais de metade do pessoal tem idade superior a 40 anos de idade.

2.5.2 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	60	55	67	1,2	13
Téc. Superiores	42,2	24	55	2,3	31
Assist. Técnicos	44,4	24	63	2,6	39
Assist. Operacionais	40,5	24	70	2,9	46
Docentes	47,6	27	70	2,6	43
Téc. Especializados	36,3	24	55	2,3	31
Indicadores etários globais	45,1	24	70	2,9	46

Tabela 4 - Indicadores etários por grupos de pessoal e globais

Entre os grupos do pessoal, os Assistentes Operacionais apresentam maior desigualdade em termos de idades, ou seja, é o grupo mais heterogéneo da instituição, conforme ilustra o leque etário. Por seu turno, o dos Dirigentes é o mais homogéneo com um leque mais baixo (1,2), 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.

2.5.3 Indicadores de envelhecimento

categorias do pessoal	Número de funcionários		Taxa de envelhecimento
	total por categoria	funcionários com/ou mais de 55 anos	
Dirigentes	3	3	66,7%
Técnicos Superiores	10	1	10,0%
Assistentes Técnicos	24	4	16,7%
Assistentes Operacionais	71	5	7,0%
Docentes	137	40	29,2%
Técnicos Especializados	3	0	0,0%
Indicadores etários globais	248	52	21,0%

Tabela 5 – Taxa de envelhecimento por grupos

Os dirigentes apresentam uma taxa de envelhecimento mais alargada seguido dos docentes. Enquanto os restantes têm taxas abaixo dos 20%

2.5.4 Indicadores de envelhecimento por género e global

Descrição	Número de funcionários	Funcionários com mais de 55 anos de idade	Índice de envelhecimento
Homens	105	22	20%
Mulheres	143	31	21,7%
Global	248	52	21,0%

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.

2.6 RECURSOS HUMANOS POR NÍVEIS DE ANTIGUIDADE

Número de trabalhadores por níveis antiguidade/grupos e género em 2018

	<5 Anos		5 a 9		10 a 14		15 a 19		20 a 24		25 a 35		Mais de 35		Totais		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	Totais
Dirigente	0								1		1		1		2	1	3
T. Super	0	4			1	5									1	9	10
Ass. Tecn.	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	1				13	11	24
Tec. Espe.	0	3													0	3	3
Ass. Oper.	23	17	3	5	7	5	6	3			2				41	30	71
Docentes	18	44	13	21	5	5	4	2	4	7	4	7	0	3	48	89	137
Totais	44	70	17	27	15	17	13	8	8	10	8	7	0	4	105	143	248

Tabela 7 - Número de trabalhadores por níveis antiguidade/grupos e género em 2016

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.

2.7 VINCULAÇÃO DO PESSOAL NOS ÚLTIMOS 4 ANOS

GRUPOS DE PESSOAL	Contrato a termo (certo e incerto)				Contrato (local) por tempo indeterminado				Contrato em funções públicas				Contrato por mandato/ou por comissão serviço			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Docentes + dirigentes	97	117	83	105	30	22	31	32	7	0	22	25	3	3	3	3
Pessoal Não docente	24	26	44	39	63	66	66	69	0	0	0	0	0	0	0	0
Totais	121	143	127	144	93	88	97	101	7	0	22	25	3	3	3	3

Tabela 8 - Vinculação do pessoal nos últimos 4 anos

Em termos globais, a taxa de contratação por tempo indeterminado é cerca de 41%. É de destacar que 63,9% do pessoal não docente é em regime de contrato em tempo indeterminado e destes 23,4% são docentes.

2.8 RECURSOS HUMANOS POR NÍVEIS DE ESCOLARIDADE

Pessoal Docente

Escolaridade	Homens	Mulheres	Proporções		
			Homens	Mulheres	Global
Bacharel	3	15	6,3%	16,9%	13,1%
Licenciatura	36	64	75,0%	71,9%	73,0%
Mestrado	9	8	18,8%	9,0%	12,4%
Doutoramento		2	0,0%	2,2%	1,5%
Totais	48	89	100,0%	100,0%	100,0%

Tabela 9 – Recursos Humanos por níveis de escolaridade

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

2.8.1 Proporção por níveis de Escolaridade do pessoal docente

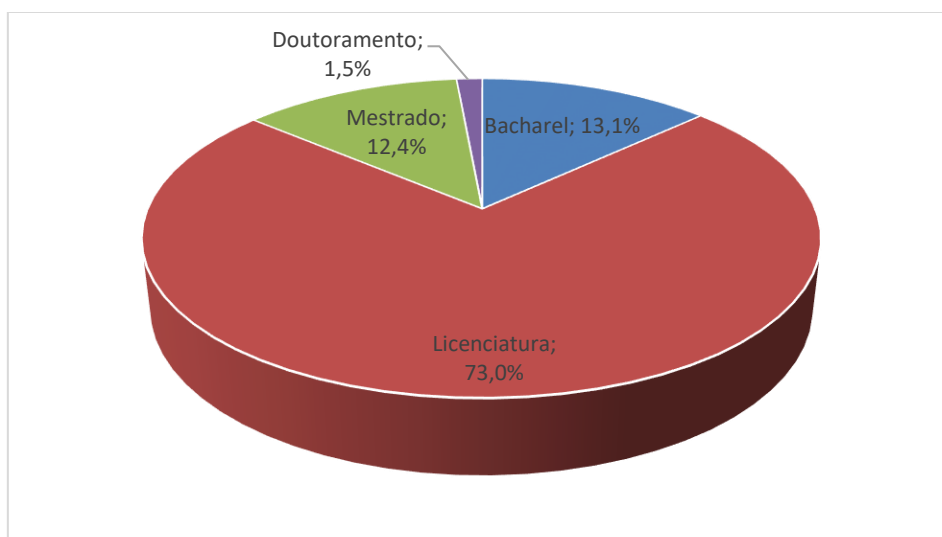


Gráfico 3 - Proporção por níveis de Escolaridade

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

Escolaridade	Sem 9ºano	Com 9ºano	12º Ano	Bach.	Licenc.	Mestr.	Douto.	Totais
DOCENTES	0	0	0	18	100	17	2	137
TÉCNICOS SUPERIORES	0			2	8			10
ASSIS TÉCNICOS		3	17		4			24
TEC. ESPECIALIZADOS					3			3
ASSIS TENTES OPERACIONAIS	36	28	7					71
DIRIGENTES	0				2	1		3
Totais	36	31	24	21	117	18	2	248

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

Entre o pessoal não docente, excluindo dirigentes, apenas os Técnicos Superiores e 2 Assistentes Técnicos possuem o nível superior (licenciatura) Mais de metade do pessoal Assistente Operacional possui nível de escolaridade abaixo do 12º ano. Mais de metade de pessoal possui o nível superior. Todos os docentes possuem o nível superior, portanto, o nível de tecnicidade é 100%.

ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

3. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

3.1. Do Grupo de Assistentes Operacionais

Parâmetros salariais	Homens	Mulheres	totais	Proporção
De 200 a 300€	25	25	50	70,4%
De 301 a 400€	13	3	16	22,5%
De 401 a 500€	1	1	2	2,8%
De 501 a 600€	2	1	3	4,3%
TOTAL	41	30	71	100%

Tabela 11 - E. Remuneratória do Grupo de Assistentes Operacionais

Tendo em conta que ao nível da Escola, o grupo de Assistentes Operacionais é que apresentava uma estrutura remuneratória mais dispersa, ou seja, com desigualdades mais acentuadas relativamente aos restantes grupos de pessoal até 2016. Em 2017, a EPM-CELP tomou medidas para atenuar essas desigualdades, nomeadamente, pela subida de salário mínimo para 246,00€. Com efeito, verifica-se um impacto positivo dessas medidas na melhoria e na maior homogeneidade da estrutura salarial.

3.2. Do Grupo de Assistentes Técnicos

Parâmetros salariais	Homens	Mulheres	totais	Proporção
De 300 a 500	5	2	7	29,2%
De 501 a 700	7	4	11	45,8%
De 701 a 900	1	5	6	25%
TOTAL	13	11	24	100%

Tabela 12 - Estrutura Remuneratória do Grupo de Assistentes Técnicos

Há um equilíbrio significativo entre os níveis salariais dos Assistentes Técnicos. Mais de 70% do pessoal apresentam parâmetros salariais entre 300 a 900 euros.

3.3. Do Grupo de Técnicos Superiores

Parâmetros salariais	H o m e n s	M u l h e r e s	P r o p o r ç ã o
Menos de 1000			0%
De 1001 a 1300			0%
De 1301 a 1600	1	7	80%
Mais de 1600		2	20%
Totais	1	9	100%

Tabela 13 - Estrutura Remuneratória do Grupo de Técnicos Superiores

Os Técnicos Superiores apresentam uma estrutura salarial quase homogénea, dado que todos os funcionários desta categoria, exceto 3, estão integrados no mesmo parâmetro salarial.

3.4. Do pessoal Docente

Parâmetros salariais	Homens	Mulheres	t o t a i s	Proporção
De 1301 a 1600	21	37	58	42,3%
1601 a 1900	25	48	73	53,3%
Mais de 1900	2	4	6	4,4%
Totais	48	89	137	100,0%

Tabela 14 - Estrutura Remuneratória do Pessoal Docente

Os docentes apresentam uma estrutura salarial relativamente homogénea, pois, mais de 90% auferem salários entre 1300 a 1900 euros.

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

Grupos	Salário mínimo	Salário máximo	Leque salarial-2015	Leque salarial-2016	Leque salarial-2017	Leque salarial-2018
Dirigentes	2600	3150	1,2	1,2	1,2	1,2
Técnicos Superiores	1518	1709	1,0	2,8	2,8	1,1
Assistentes Técnicos	466	1043	2,7	2,8	2,8	2,2
Assistentes Operacionais	246	585	4,2	2,2	2,4	2,4
Docentes	1518	2010	1,6	4,9	2,6	1,3
Global	246	3150	28,3	15,2	16,1	12,8

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, também o grupo de Docentes apresenta diferenças salariais menos acentuadas em 2018. Isto deveu-se ao aumento substancial de novos ingressos com níveis superiores de remuneração, equiparados a um maior e melhor nível de experiência. É de realçar que a deterioração do leque salarial não implicou um desajustamento da estrutura remuneratória de docentes, pois, esta é das mais homogêneas, e o agravamento do leque salarial em 2016 e 2017, deveu-se simplesmente ao ingresso, de docentes com níveis salariais de início da carreira docente.

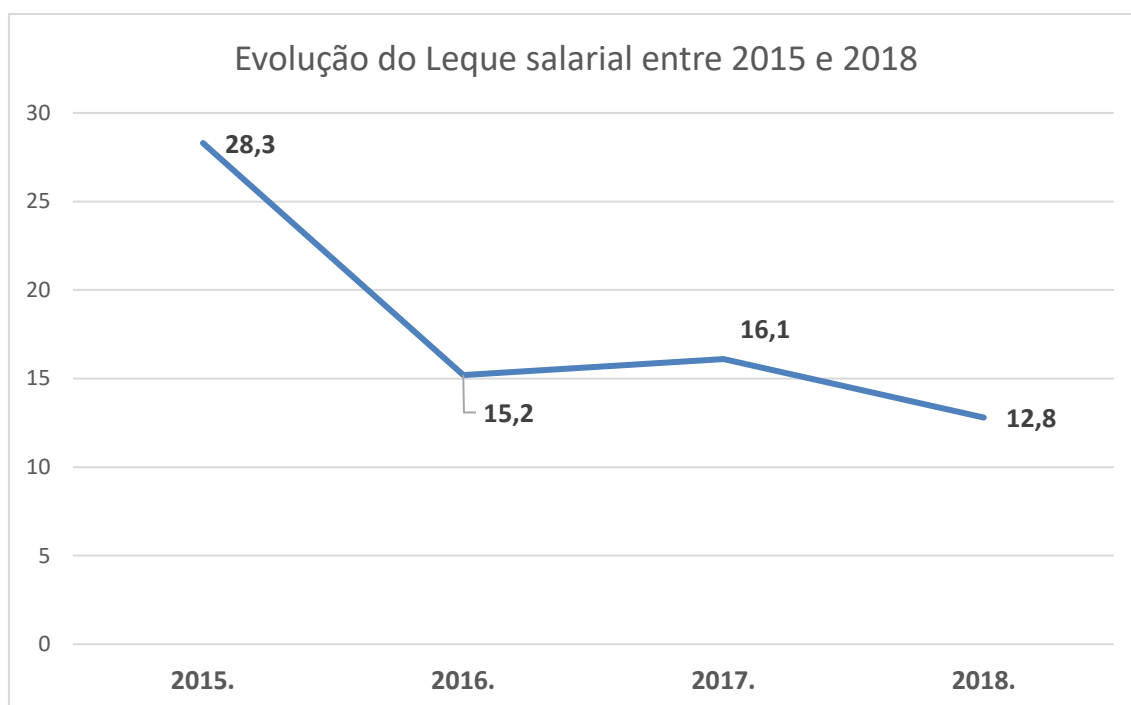


Gráfico 4 - Evolução do Leque Salarial global nos últimos 4 anos

É notável o esforço da Direção da Escola na redução das disparidades salariais. Nos últimos 4 anos as diferenças nos níveis salariais reduziram-se em cerca de metade.

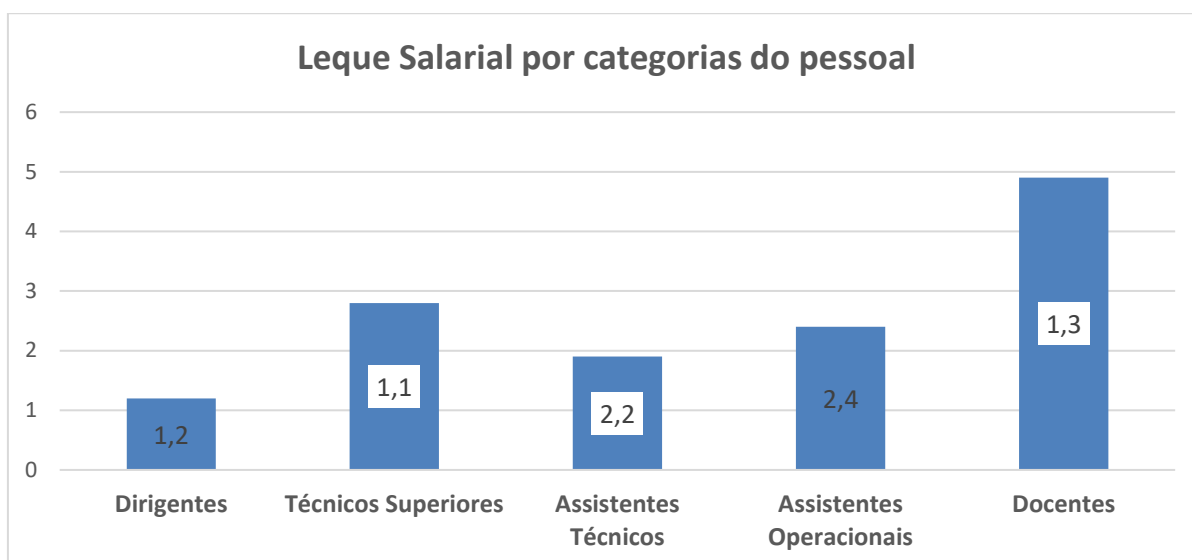


Gráfico 5 - Leque Salarial por Grupos do Pessoal

Conforme o gráfico ilustra, Os Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais, apresentam maiores diferenças entre o nível de salários mínimo e máximo.

3.6 Estrutura de encargos - Evolução de encargos 2014 - 2018

Encargos com pessoal	2014	2015	2016	2017	2018
Remuneração base	2.979.303	3.321.709	3.044.939	3.747.571	3.553.877,31
Suplementos remuneratórios	450.386	371.568	532.892	682.384	783.621,21
Prestações sociais e outros encargos	237.652	280.159	297.548	197.677	158.189,77
Rácio Prestações sociais/ remunerações	23,1%	19,6%	27,3%	23,5%	26,5%

Tabela 16 – Evolução dos encargos 2014 – 2015

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.

3.6.2 Evolução da remuneração base e de prestações sociais

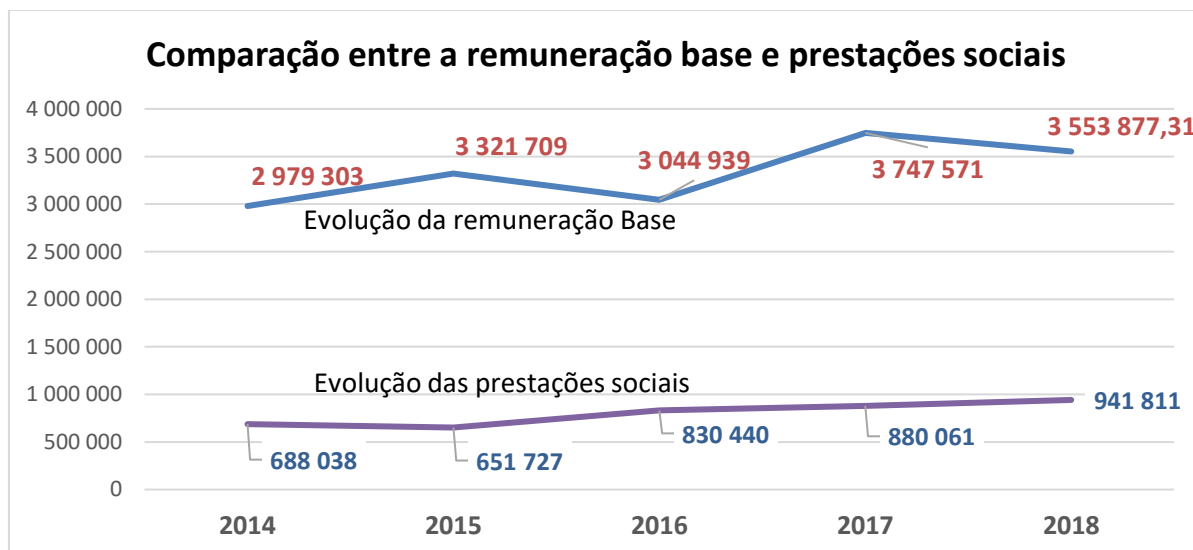


Gráfico 6 - Evolução dos Encargos nos últimos 5 anos

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

3.6.3 Evolução do coeficiente orçamental das Prestações Sociais

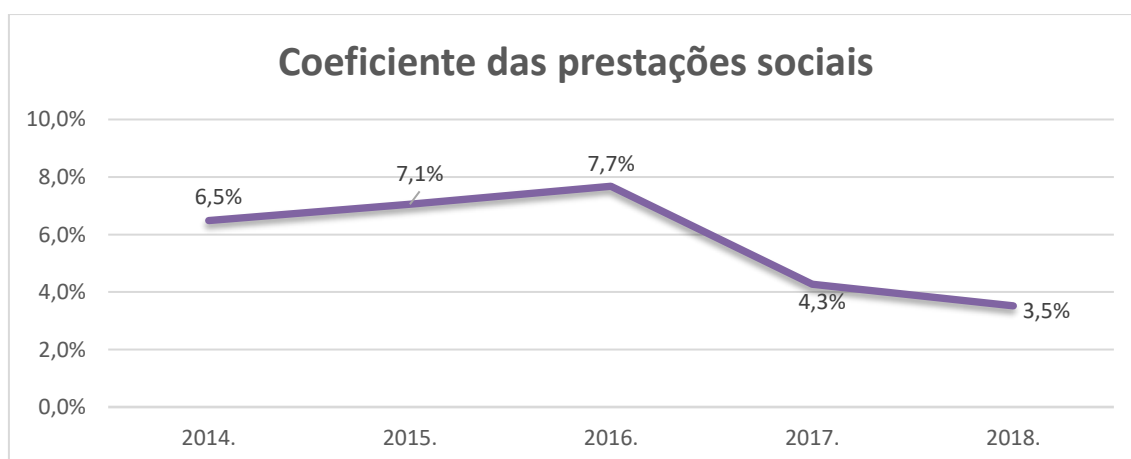


Gráfico 7 - Evolução do coeficiente orçamental das Prestações Sociais

Coeficiente orçamental das prestações sociais é uma parte do orçamento dos encargos com pessoal destinada às prestações sociais. Desde 2016, regista-se uma crescente deterioração deste indicador, conforme mostra o gráfico, o que demonstra claramente que a Escola vai perdendo capacidade de cumprir com outras componentes sociais e confinar-se em pagar salários.

3.6.4 Proporção dos encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (€)	Proporção
Remuneração base	3.553.877,31	79,1%
Suplementos remuneratórios	783.621,21	17,4%
Prestações sociais e outros encargos	158.189,77	3,5%
Total	4.495.688,29	100,0%

Tabela 17 - Proporção dos encargos com pessoal

Conforme o quadro ilustra, mais de 96% dos encargos com o pessoal, foi alocado a remuneração base e suplementos remuneratórios e cerca de 3,5% para prestações sociais. O que demonstra que a preocupação da Instituição é quase exclusivamente garantir salário do pessoal o que poderá ser um indicador da escassez de recursos financeiros.

3.6.5 Distribuição do peso dos encargos com o pessoal



Gráfico 8 - Distribuição de Encargos com pessoal

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

FORMAÇÃO DO PESSOAL

4. FORMAÇÃO DO PESSOAL

4.1. Evolução dos tempos de formação por grupos de pessoal entre 2015 – 2018

Grupo de pessoal	Número de horas de participações				%Variação 2017-2018
	2015	2016	2017	2018	
Dirigentes	0	43	0	0	-
Docentes	220	202	276	389	40,9%
Técnicos superiores	6	25	15	50	133%
Assistentes Técnicos		0	130	0	-
Assistentes Operacionais		7	35	55	57%
Totais	226	277	456	494	8,3%

Tabela 18 - Evolução do tempo de formação por grupos de pessoal entre 2015 – 2018

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

4.2. Distribuição do tempo de formação por grupos do pessoal

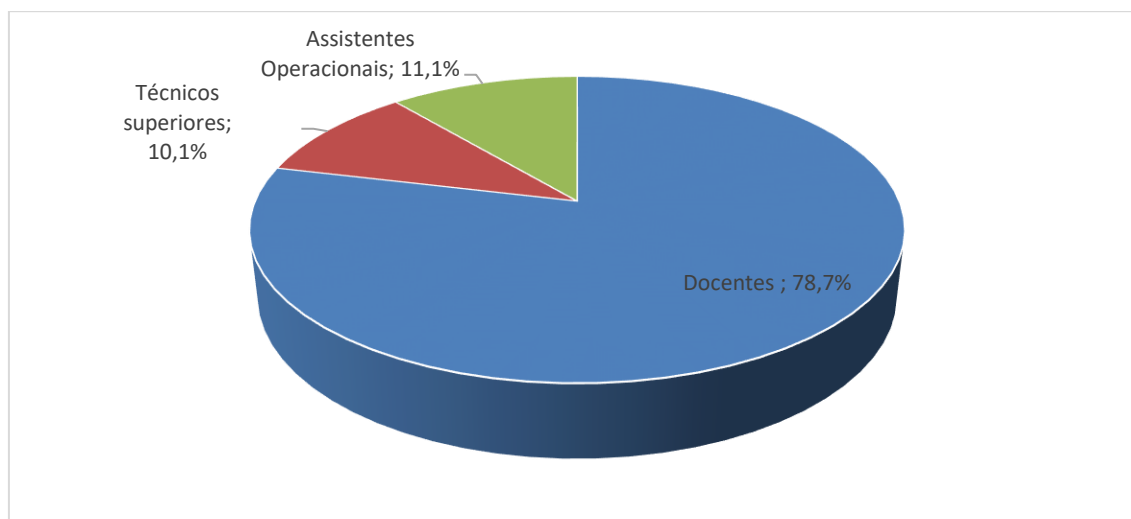


Tabela 19 - Distribuição do tempo de formação por grupos do pessoal

4.3. Evolução do número de horas de formação

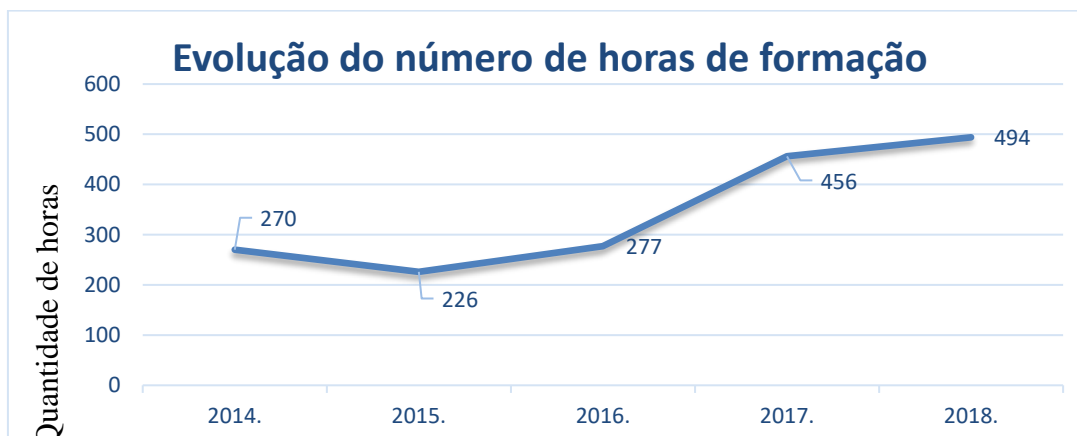


Tabela 20 - Evolução do tempo de formação entre 2014 - 2018

A Evolução de horas de formação foi contínua. No gráfico, está patente o esforço de alargamento do tempo de formação para o pessoal da Escola. Só em 2017, o tempo de formação quase duplicou relativamente ao ano anterior e em 2018 manteve-se a tendência crescente embora ligeira.

4.4. Participações em ações de formação por grupos de pessoal

4.4.1. Evolução das participações em ações de formação por grupos de pessoal entre 2015 - 2018

Grupo de pessoal	Número de participações				%Variação 2017/2018
	2015	2016	2017	2018	
Dirigentes	0	8	0	0	
Docentes	262	421	157	83	- 47,1%
T. superiores	5	38	4	1	-75%
A. Técnicos		12	41	-	- 100%
Assistentes Operacionais		0	25	58	132%
Totais	267	479	227	142	- 37,4%

Tabela 21 - Evolução das participações em ações de formação por grupos de pessoal entre 2015 – 2018

Em termos globais houve uma redução drástica de número de ações de formação em todos grupos de pessoal exceto Assistentes operacionais cujas participações ultrapassaram o dobro.

4.4.2. Distribuição de participações em ações de formação

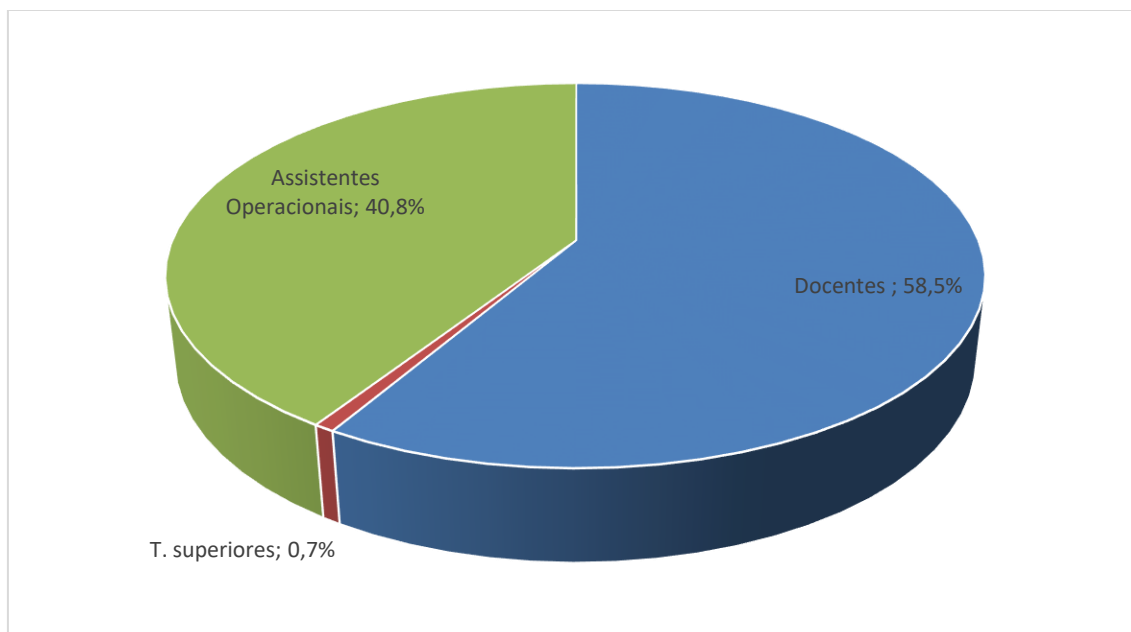


Gráfico 9 - Distribuição de participações em ações de formação

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

4.4.3. Participação em ações de formação

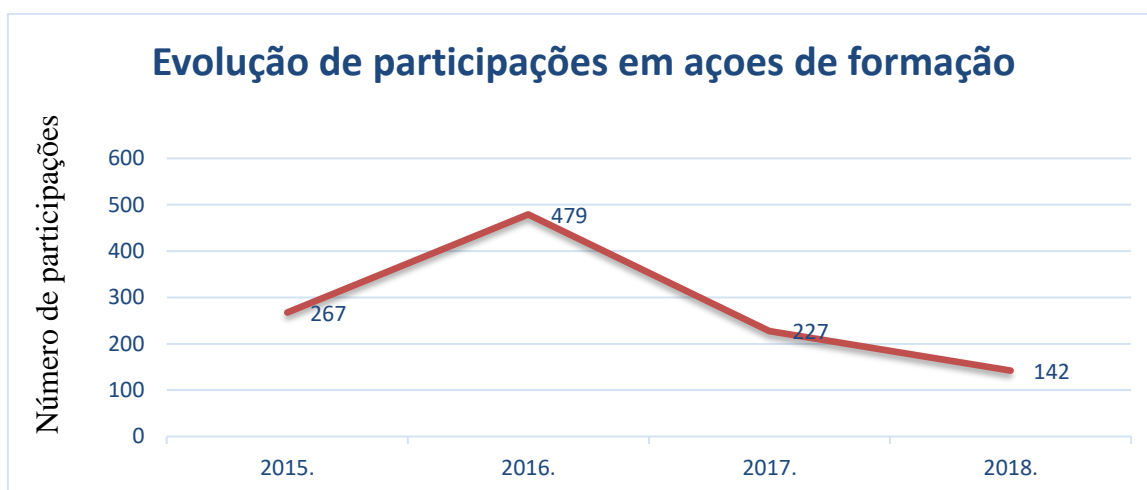


Gráfico 10 - Evolução da participação em ações de formação (anos 2014 a 2018)

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

ASSIDUIDADE

5. ASSIDUIDADE

No presente ano houve uma redução significativa do absentismo.

5.1. Evolução do número de faltas no quadriénio 2014/2018 por categorias do pessoal

MOTIVO /CATEGORIA	Docentes	Técnicos Superiores	Assistentes Técnicos	Assistentes Operacionais	Totais por motivo
Casamento	15	10	0	39	64
Prot. parentalidade	100		0	15	115
assistência a familiares	29		20	12	29
Doença	682	41	17	187	927
Falecim. familiares	44		17	41	44
Injustificadas	4	0	2	16	22
Outras	40	1	39	42	122
Totais por categoria	914	52	95	352	1413

Tabela 22 - Evolução do número de faltas no quadriénio 2014/2018 por categorias do pessoal

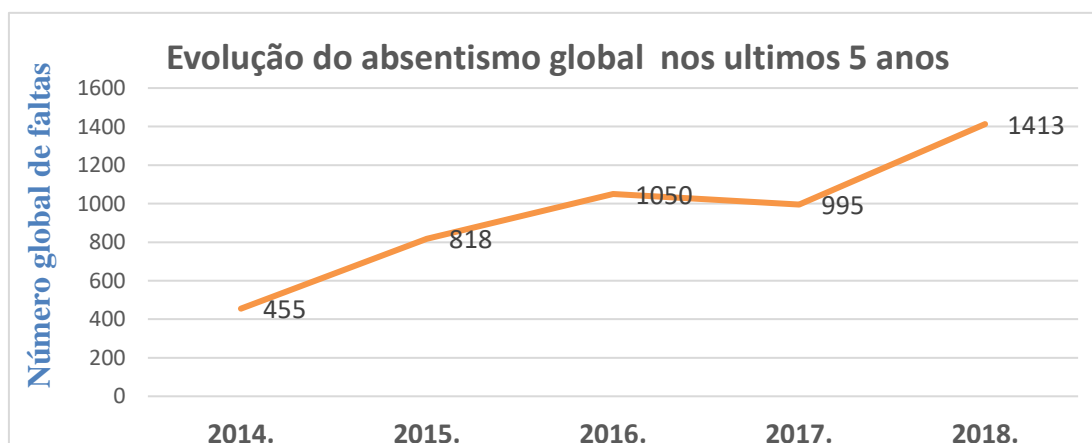


Gráfico 11 - Evolução do Absentismo Global

O nível de absentismo do pessoal tende a crescer nos últimos anos. De 2014 para 2015 o nível de absentismo quase duplicou e de 2015 para 2016, abrandou, tendo crescido em apenas 28% e no ano seguinte decresceu ligeiramente (-5,2%) e de 2017 para 2018 cresceu ligeiramente (4,2%). Mesmo assim, o ano 2018 foi o mais crítico, dos últimos 5 anos e representa variação quinquenal de 210%

5.2. Médias anuais de faltas por funcionário por grupos de pessoal de 2015 a 2018

Grupos de pessoal	2015	2016.	2017	2018
Técnicos superiores	0	0	0,88	5,2
Assistentes técnicos	1,6	24,6	1,21	4,0
Assistentes operacionais	4,3	0	12,14	5,0
Docentes	1,4	1,5	2,37	6,7
Média geral da Escola	2,1	3,7	4,55	5,7

Tabela 23 - Média anual de faltas por funcionário por grupos de pessoal

Os docentes apresentam uma gigantesca taxa de absentismo na Escola, ultrapassou a média de 7,5 faltas por docente, ou seja, cada um faltou mais de uma semana ao trabalho! É, portanto, um cenário preocupante. Em seguida foram os assistentes operacionais que em média cada funcionário faltou um pouco mais de 3 dias ao serviço.

5.3. Evolução das médias de absentismo

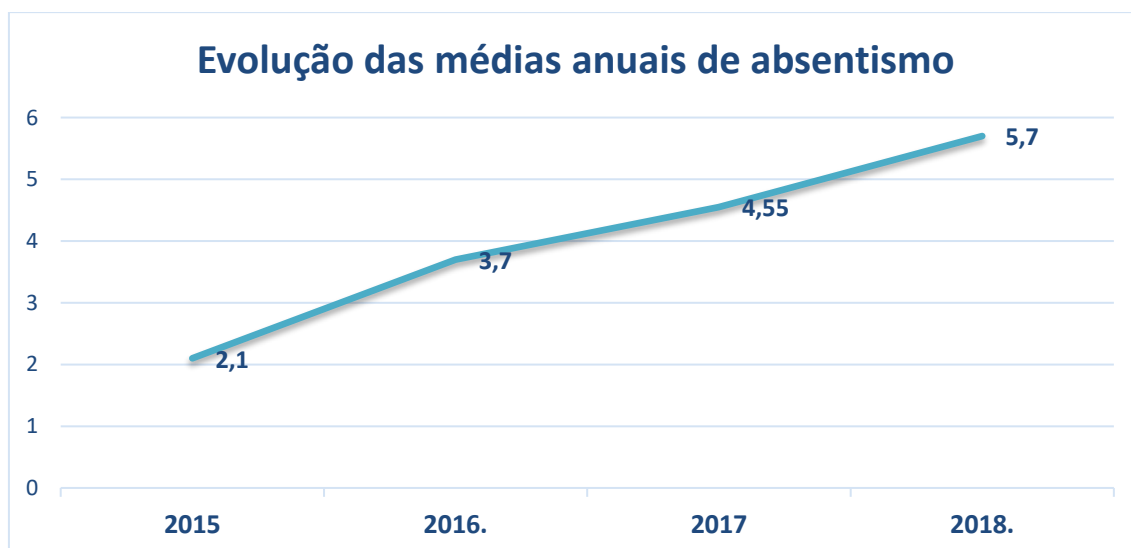


Gráfico 12 - Evolução das médias de absentismo 2015/2018

O ano de 2018 foi marcado por uma avalanche de absentismo de pessoal. Em média, cada funcionário faltou mais de uma semana.

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

MOTIVO/ CATEGORIA	Docentes	Técnicos Superiores	Assistentes Técnicos	Assistentes Operacionais	Totais por motivo
Casamento	15	10	0	39	64
Proteção a parentalidade	100	0	0	15	115
Assistência familiar	29	0	20	12	61
Falecimento de familiar	44	0	17	41	102
Doença	682	41	17	187	927
Injustificadas	4	0	2	16	22
Outras	40	1	39	42	122
Totais por categoria	914	52	95	352	1413

Tabela 24 - Número de dias de ausência por grupo e por motivo de ausência

O quadro ilustra que a doença continua a ser responsável pela fraca assiduidade dos funcionários. Em média, cada funcionário faltou 5,7 dias ao trabalho dos quais 3,7 dias de faltas é por motivo de doença.

5.5. Repartição Proporcional de faltas por motivo de ausência

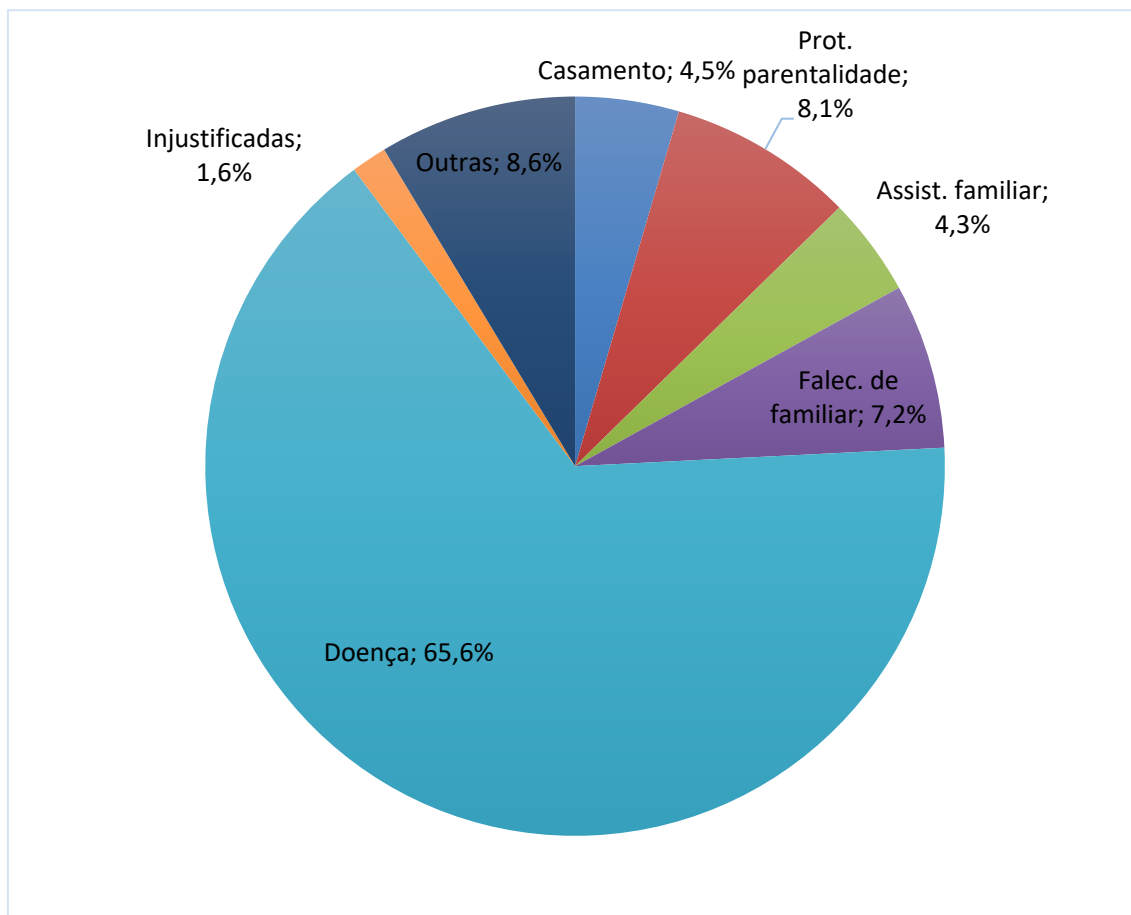


Gráfico 13 - Proporção por motivo de ausência

A doença é largamente a causa principal do absentismo na Escola. Mais de 50% das causas das ausências do pessoal é atribuível a doenças.

5.6. Média de faltas por funcionário por grupo de pessoal

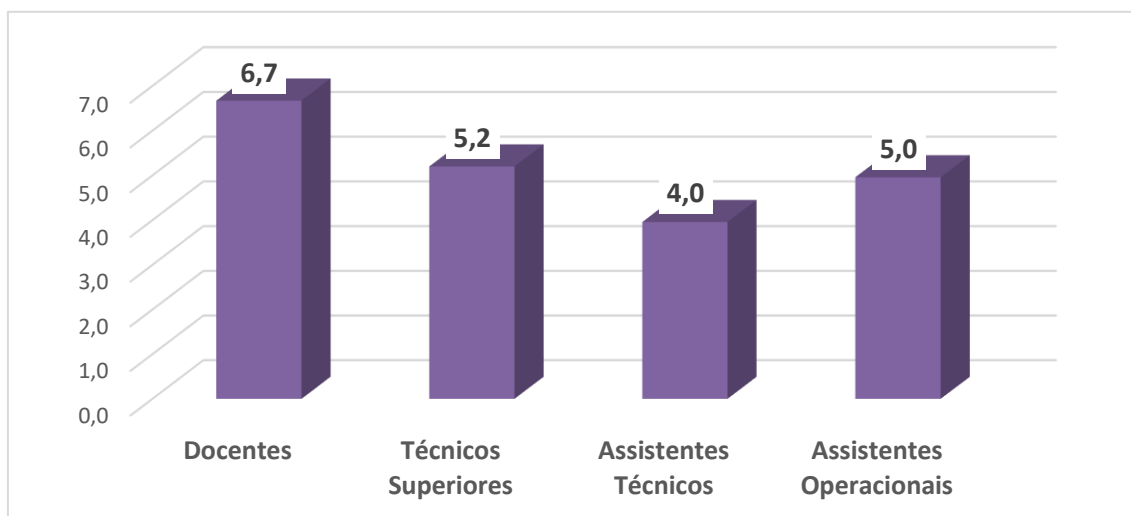


Gráfico 14 - Média de faltas por funcionário por grupo de pessoal

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

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

5.7. Indicadores de absentismo por género

ANO	NÚMERO DE FALTAS		MÉDIA POR FUNCIONÁRIO	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
2014	82	373	0,9	2,9
2015	271	547	3,2	4
2016	350	700	3,8	4,9
2017	384	611	3,5	4,4
2018	379	1034	3,6	7,2

Tabela 25 - Indicadores de absentismo por género

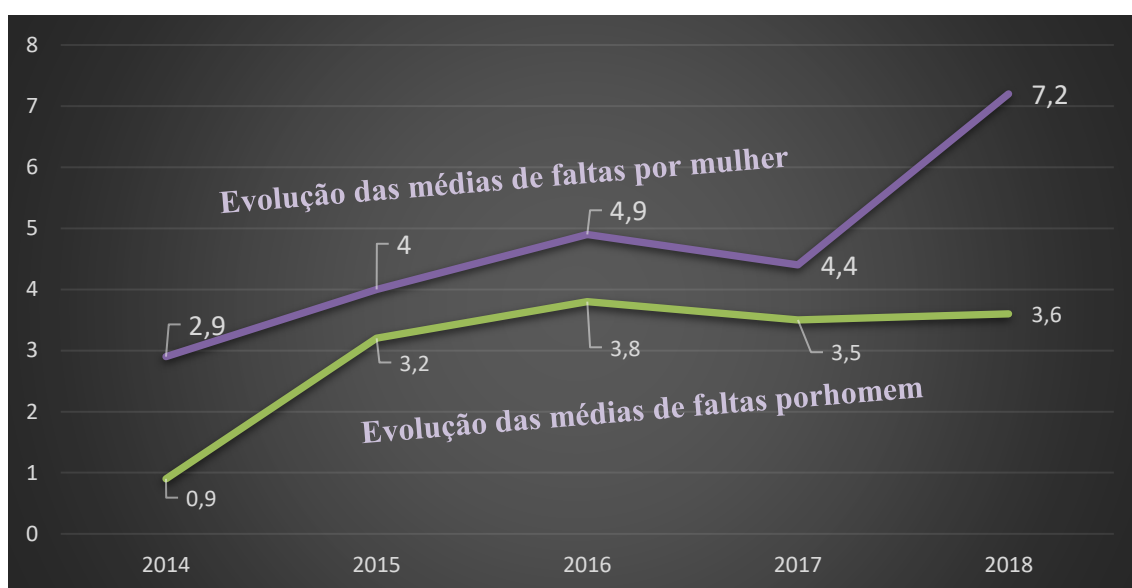


Gráfico 15 - Evolução da média de faltas por género

O quadro indica que as mulheres são cada vez mais faltosas ao trabalho a partir de 2018 o quadro do absentismo das mulheres acelerou enquanto o dos homens tende a ser constante.

TRABALHADORES ESTRANGEIROS



6. TRABALHADORES ESTRANGEIROS

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

6.1 Distribuição do Pessoal Estrangeiro por Categorias

GRUPO DE PESSOAL	UNIÃO EUROPEIA		CPLP		TOTAIS ESTRANGEIROS		TOTAIS NACIONAIS	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Dirigentes	0	0	0	0	0	0	2	1
Assistentes Técnicos	0	0	13	11	13	11	0	0
Assistentes Operacionais			41	29	41	29	0	1
Técnicos Especializados	0	0	0	0	0	0	0	3
Técnicos Superiores			1	2	1	2	0	7
Docentes		1	19	16	19	17	29	72
Totais	0	1	74	58	74	59	31	84

Tabela 26 - Distribuição do Pessoal Estrangeiro por Categorias

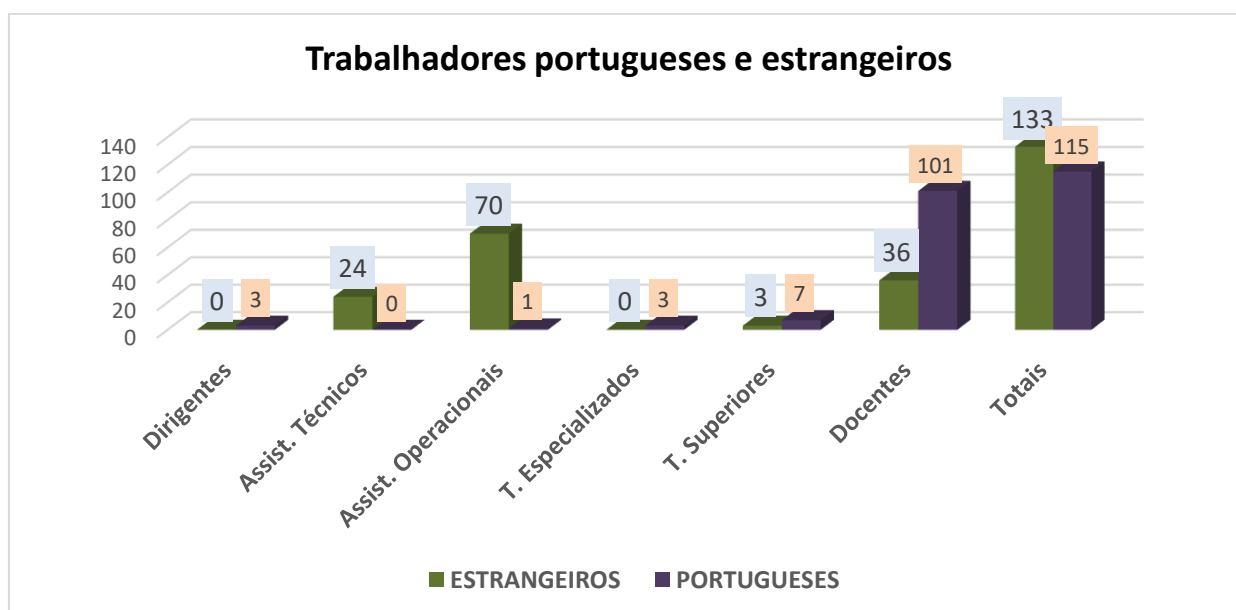


Gráfico 16 - Comparação entre trabalhadores portugueses e estrangeiros

As funções de docência, são largamente executadas por funcionários de nacionalidade portuguesa. As de Direção são exclusivas para os trabalhadores portugueses, enquanto as funções de assistência operacional e técnica são na grande maioria atribuídas aos estrangeiros, com predominância de moçambicanos.

6.2 Distribuição funcional do Pessoal Estrangeiro (não portugueses)

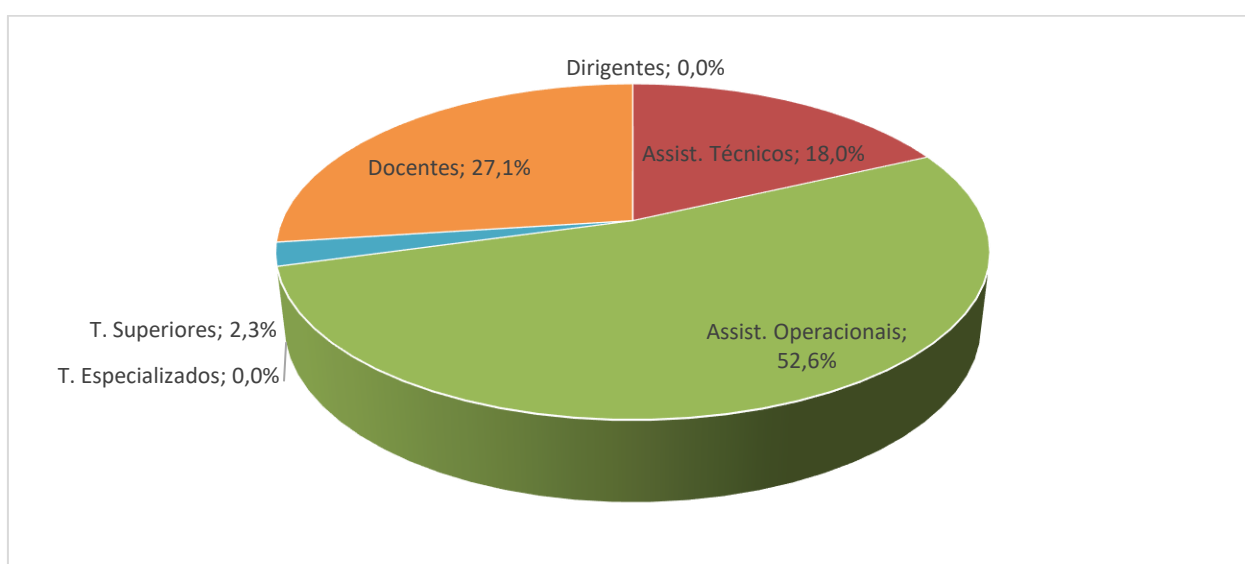


Gráfico 17 - Distribuição funcional do Pessoal Estrangeiro (não portugueses)

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

CONSIDERAÇÕES FINAIS

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

- ✓ O crescimento considerável do número de docentes, fator que diretamente condiciona a qualidade de serviço educativo prestado, pois quanto maior for o número de docentes maior é o acompanhamento dos alunos que a cada ano apresentam um crescimento;
- ✓ Há uma melhoria na estrutura salarial, facto que é testemunhado pela elevada homogeneidade de salários, situação que de certo modo reduz fricções e desmotivações entre trabalhadores;
- ✓ O esforço da Direção da Escola na redução das disparidades salariais. Nos últimos 4 anos as diferenças nos níveis salariais reduziram-se em cerca de metade;
- ✓ Há estabilidade nos efetivos dos recursos humanos, pois, as saídas de pessoal têm sido devidamente compensadas pelas novas entradas e em alguns casos e em termos líquidos há um ligeiro redimensionamento do pessoal;
- ✓ O pessoal diretamente ligado ao ensino, nomeadamente, o pessoal docente, apresenta elevados níveis de formação académica e profissional. Fator que constitui indicador importante da qualidade educativa oferecida pela Escola;
- ✓ Em termos de antiguidade, a grande maioria de docentes desenvolve funções a mais de 10 anos, facto que constitui o grande nível do capital humano da Escola;
- ✓ O pessoal dirigente e o pessoal docente têm idades mais elevadas o que constitui fator positivo na medida em que são funções que exigem mais maturidade e experiência não só profissional, mas também emocional e afetiva.

Em relação aos **pontos fracos**, destacam-se:

- ✓ O absentismo, que apresenta, em média, níveis preocupantes, especialmente nos docentes. Este é um fator extremamente negativo porque, por um lado, os professores são o modelo a ser seguido pelo restante pessoal, além dos próprios alunos e, por outro lado, este absentismo dos professores não pode pôr em risco a qualidade do ensino. De facto, em média cada docente, faltou mais de uma semana ao serviço. Entre as causas do absentismo, a doença é a justificação mais largamente acentuada, pois cada funcionário da Escola faltou em média quase 4 dias por doença.
- ✓ De notar também que, em relação a este ponto anterior, analisando-se em termos de média, basta que um ou dois docentes estejam de baixa médica prolongada, para que se obtenham esses resultados penalizantes.
- ✓ A Escola debate-se com exiguidade orçamental para atender diversas responsabilidades sociais, uma vez que o orçamento disponível para encargos com o pessoal circunscreve-se quase exclusivamente para pagar remunerações base, sendo a parte das prestações sociais diminuta.

FICHA TÉCNICA

TÍTULO:

Balanço Social – 2018

COORDENAÇÃO:

A Direção

TEXTO/ REVISÃO E ARRANJOS:

A Direção, Prof. Raimundo Tembe e Francisco Rungo

EDIÇÃO:

Escola Portuguesa de Moçambique
Centro de Ensino e Língua Portuguesa
Av. do Palmar, nº 562
Caixa Postal 2940
Maputo
Moçambique

Telefone: 00 258 21 481300

Fax: 00 258 21 481343

www.epmcelp.edu.mz