

## Balanço Social

2018

Cooperação, Empenho e Inovação

# BALANÇO SOCIAL



2018

## Índice

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

|           |   |           |
|-----------|---|-----------|
| 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        |
| <b>4.</b> | <b>FORMAÇÃO DO PESSOAL.....</b>   | <b>31</b> |
| 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        |
| <b>5.</b> | <b>ASSIDUIDADE .....</b>  | <b>35</b> |
| 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        |
| <b>6.</b> | <b>TRABALHADORES ESTRANGEIROS.....</b>  | <b>42</b> |
| 6.1       | Distribuição do Pessoal Estrangeiro por Categorias.....                                 | 42        |
| 6.2       | Distribuição funcional do Pessoal Estrangeiro (não portugueses) .....                   | 43        |
| <b>7.</b> | <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>  | <b>45</b> |

## 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.



# CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

## 1. CARATERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

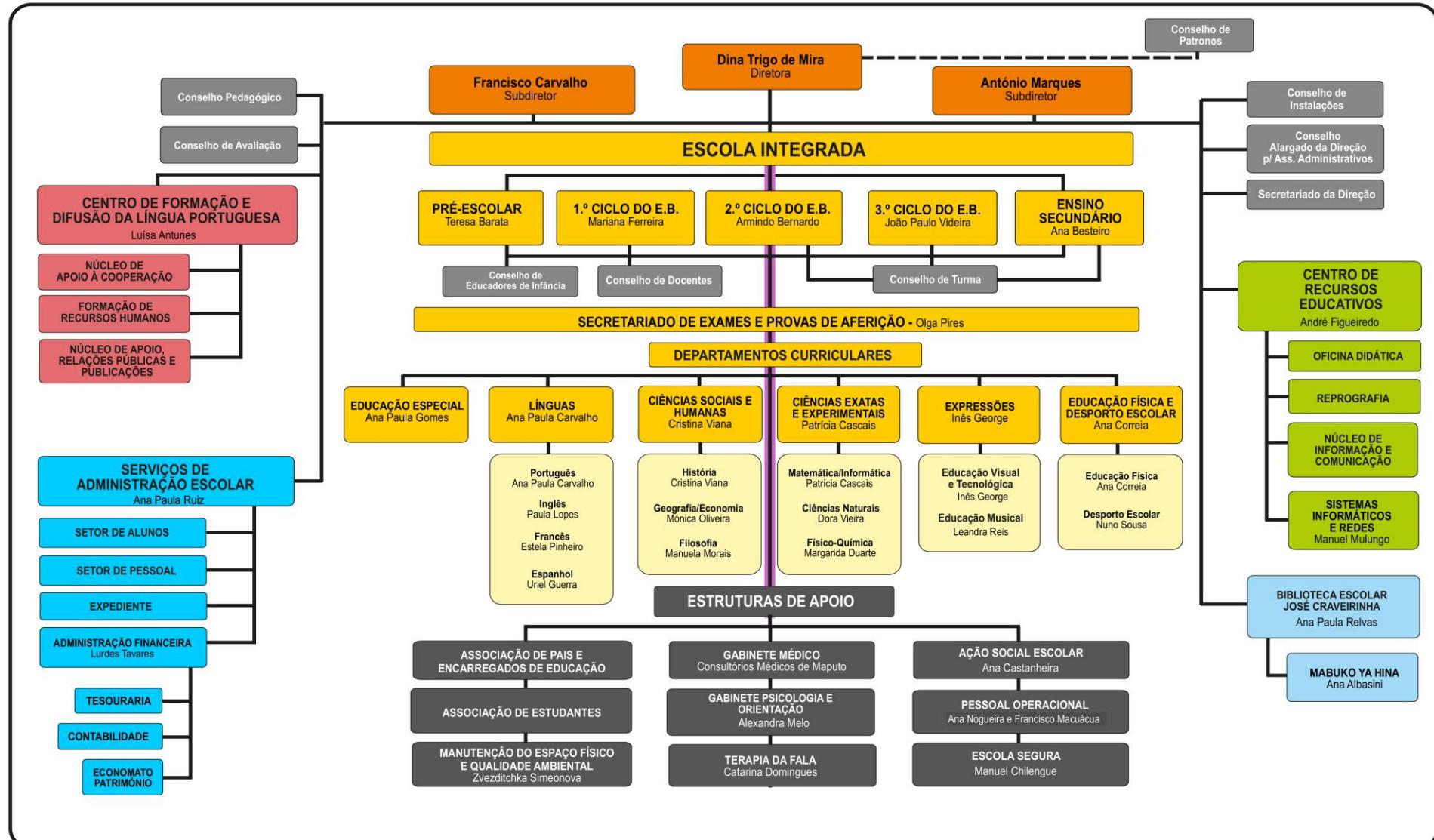
A Escola Portuguesa de Moçambique - Centro de Ensino e Língua Portuguesa (EPM-CELP) foi criada na titularidade do Estado Português, à luz do Acordo de Cooperação Bilateral Internacional celebrado e assinado entre a República Portuguesa e a República de Moçambique em 28 de Julho de 1995, dentro do espírito 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         |
| <b>Totais por género</b> | <b>96</b>  | <b>132</b> | <b>92</b>  | <b>142</b> | <b>107</b> | <b>138</b> | <b>106</b> | <b>142</b> |
| <b>Totais</b>            | <b>228</b> |            | <b>234</b> |            | <b>245</b> |            | <b>248</b> |            |

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

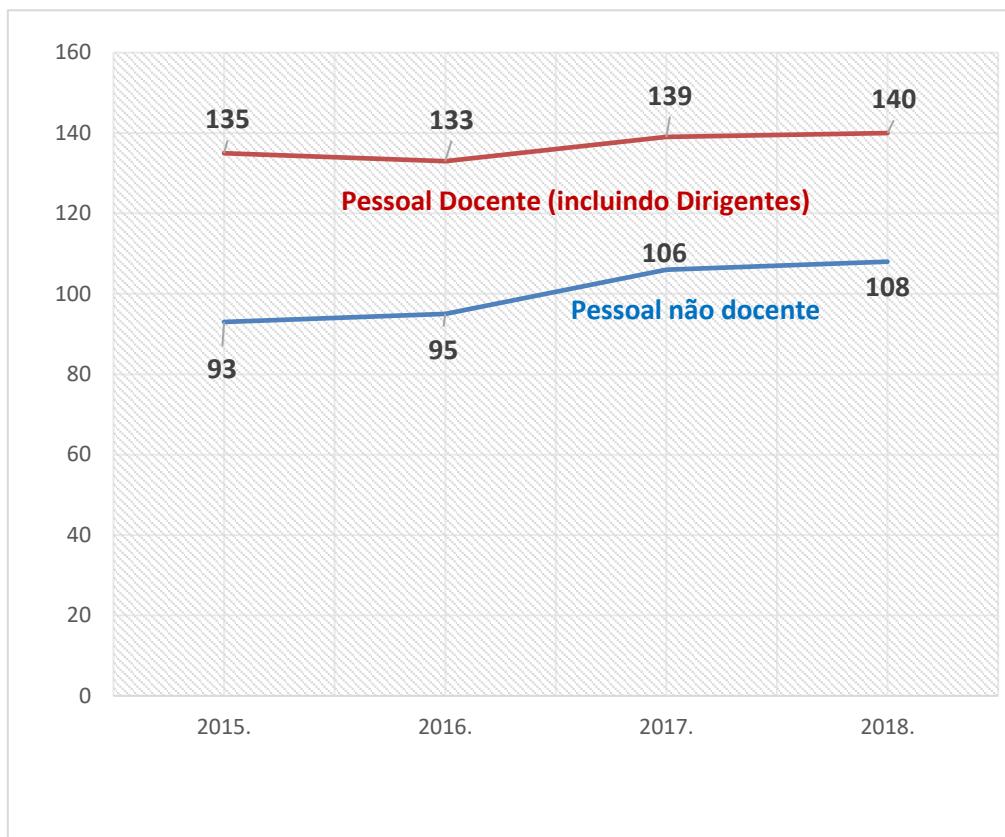


Gráfico 1- Evolução do efetivo 2015 – 2018

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

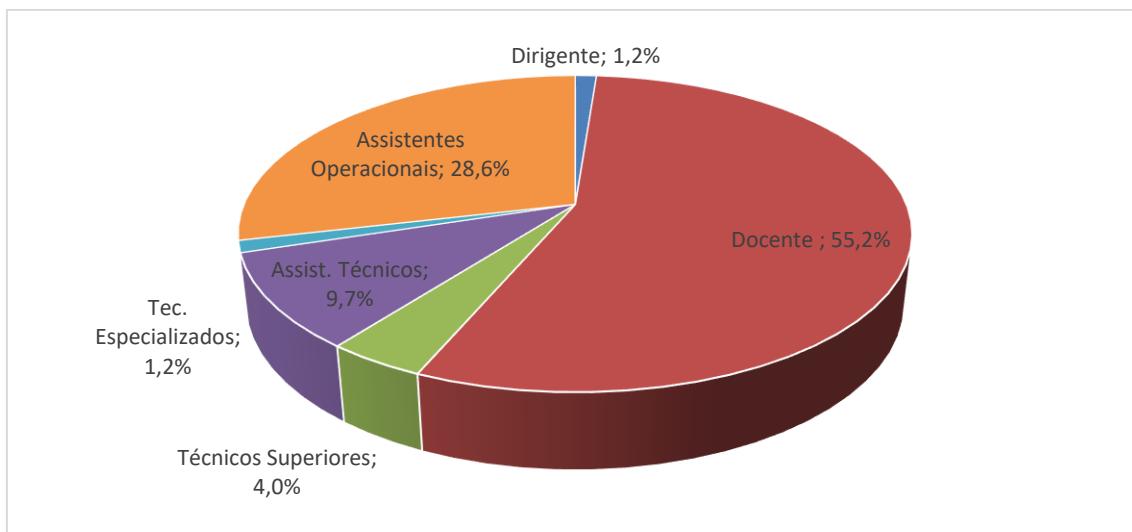


Gráfico 2 - Proporção por grupos do pessoal

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%        |
| <b>Total</b>             | <b>245</b> | <b>248</b> | <b>3</b>          | <b>1,22%</b> |

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

| Escalão<br>Etário<br>(em anos<br>de idade) | Grupos de pessoal/género/nº de efetivos/Idades |          |                        |          |                       |          |                         |           |                             |           |           |           |            |            |
|--|--|----------|------------------------|----------|-----------------------|----------|-------------------------|-----------|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
|  | Dirigentes                                     |          | Técnicos<br>Superiores |          | Técnicos<br>Especial. |          | Assistentes<br>técnicos |           | Assistentes<br>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          |
| <b>Totais</b>                              | <b>2</b>                                       | <b>1</b> | <b>1</b>               | <b>9</b> | <b>0</b>              | <b>3</b> | <b>13</b>               | <b>11</b> | <b>41</b>                   | <b>30</b> | <b>48</b> | <b>89</b> | <b>105</b> | <b>143</b> |

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 escalão 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                  |
| Técnicos Especializados            | 36,3        | 24                | 55           | 2,3          | 31                  |
| <b>Indicadores etários globais</b> | <b>45,1</b> | <b>24</b>         | <b>70</b>    | <b>2,9</b>   | <b>46</b>           |

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, os Dirigentes são 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%                   |
| <b>Indicadores etários globais</b> | <b>248</b>             | <b>52</b>                           | <b>21,0%</b>           |

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          | 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        |    |        |
| <b>Totais</b> | <b>44</b> | <b>70</b> | <b>17</b> | <b>27</b> | <b>15</b> | <b>17</b> | <b>13</b> | <b>8</b> | <b>8</b> | <b>10</b> | <b>8</b> | <b>7</b> | <b>0</b>   | <b>4</b> | <b>105</b> | <b>143</b> | <b>248</b> |    |        |

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        |
| Docentes + dirigentes | 97                                 | 117        | 83                                       | 105        | 32                           | 22       | 31   | 2015        |
| Pessoal Não docente   | 24                                 | 44         | 39                                       | 30         | 69                           | 0        | 0  | 0           |
| <b>Totais</b>         | <b>121</b>                         | <b>143</b> | <b>127</b>                               | <b>144</b> | <b>97</b>                    | <b>7</b> | <b>0</b>                                     | <b>2015</b> |
|                       |                                    |            |  |            | <b>101</b>                   | <b>0</b> | <b>22</b>                                    | <b>2015</b> |
|                       |                                    |            |  |            | <b>88</b>                    | <b>0</b> | <b>25</b>                                    | <b>2015</b> |
|                       |                                    |            |  |            | <b>93</b>                    | <b>7</b> | <b>25</b>                                    | <b>2015</b> |
|                       |                                    |            |  |            | <b>93</b>                    | <b>0</b> | <b>22</b>                                    | <b>2015</b> |
|                       |                                    |            |  |            | <b>93</b>                    | <b>0</b> | <b>2015</b>                                  | <b>2015</b> |

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%          |
| <b>Totais</b> | <b>48</b> | <b>89</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> |

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

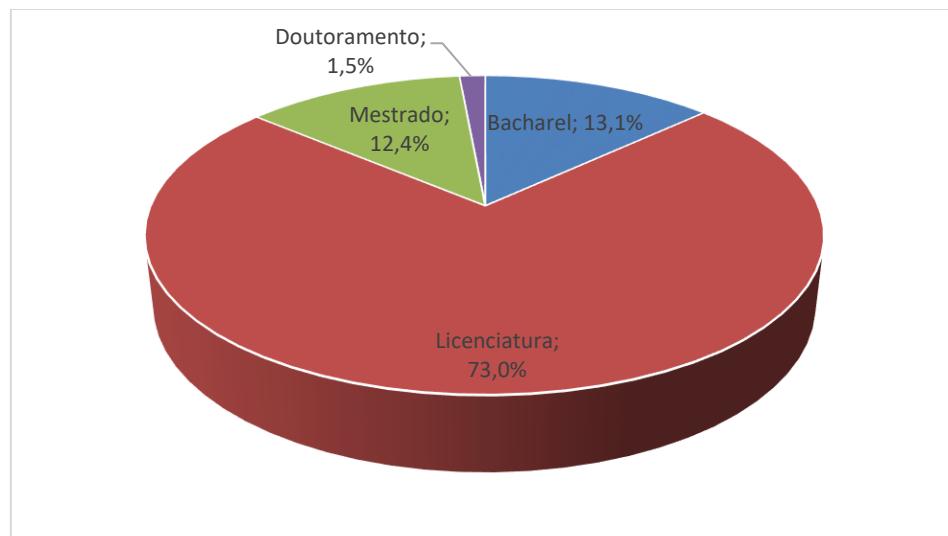


Gráfico 3 - Proporção por níveis de Escolaridade

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

| Escolaridade              | Sem 9ºano | Com 9º ano | 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          |
| <b>Totais</b>             | <b>36</b> | <b>31</b>  | <b>24</b> | <b>21</b> | <b>117</b> | <b>18</b> | <b>2</b> | <b>248</b> |

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%        |
| <b>TOTAL</b>         | <b>41</b> | <b>30</b> | <b>71</b> | <b>100%</b> |

**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%         |
| <b>TOTAL</b>         | <b>13</b> | <b>11</b> | <b>24</b> | <b>100%</b> |

**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 à o |
|----------------------|-------------|-----------------|-------------------|
| Menos de 1000        |             |                 | 0%                |
| De 1001 a 1300       |             |                 | 0%                |
| De 1301 a 1600       | 1           | 7               | 80%               |
| Mais de 1600         |             | 2               | 20%               |
| <b>Totais</b>        | <b>1</b>    | <b>9</b>        | <b>100%</b>       |

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  | totais     | 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%          |
| <b>Totais</b>        | <b>48</b> | <b>89</b> | <b>137</b> | <b>100,0%</b> |

Tabela 14 - Estrutura Remuneratória do Pessoal Docente

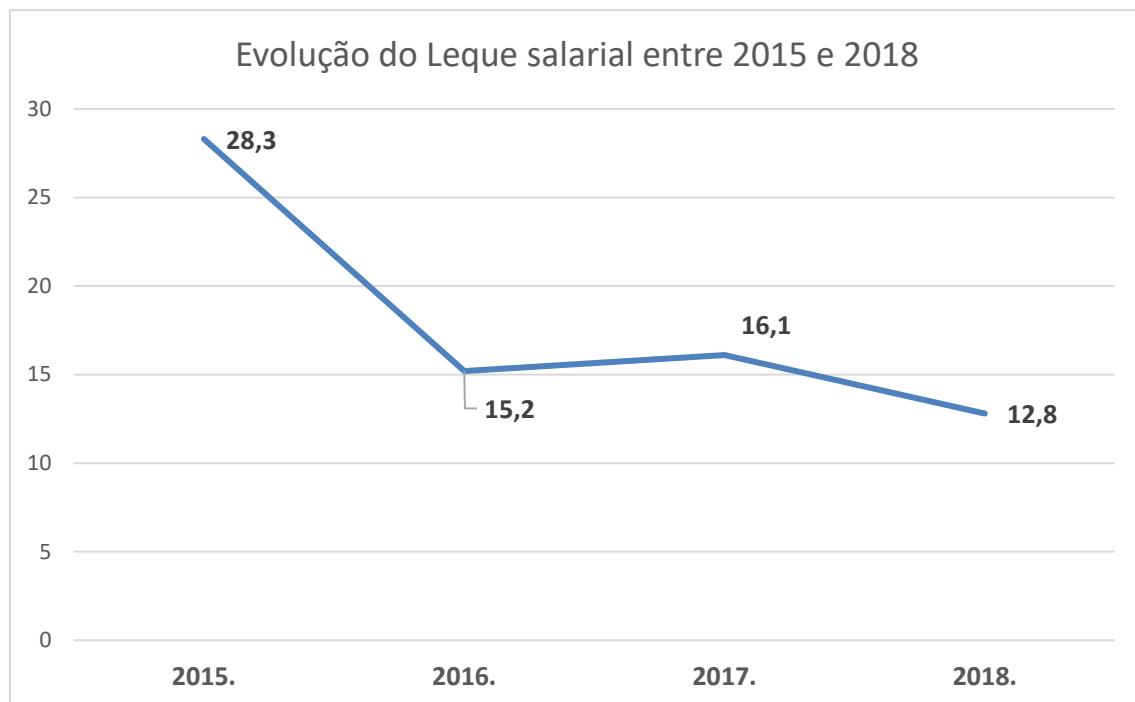
Os docentes apresentam uma estrutura salarial relativamente homogénea, pois, mais de 90% auferem salários entre 1300 a 1900 euros.

### 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                 |
| <b>Global</b>            | <b>246</b>     | <b>3150</b>    | <b>28,3</b>         | <b>15,2</b>         | <b>16,1</b>         | <b>12,8</b>         |

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 homogéneas, 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.

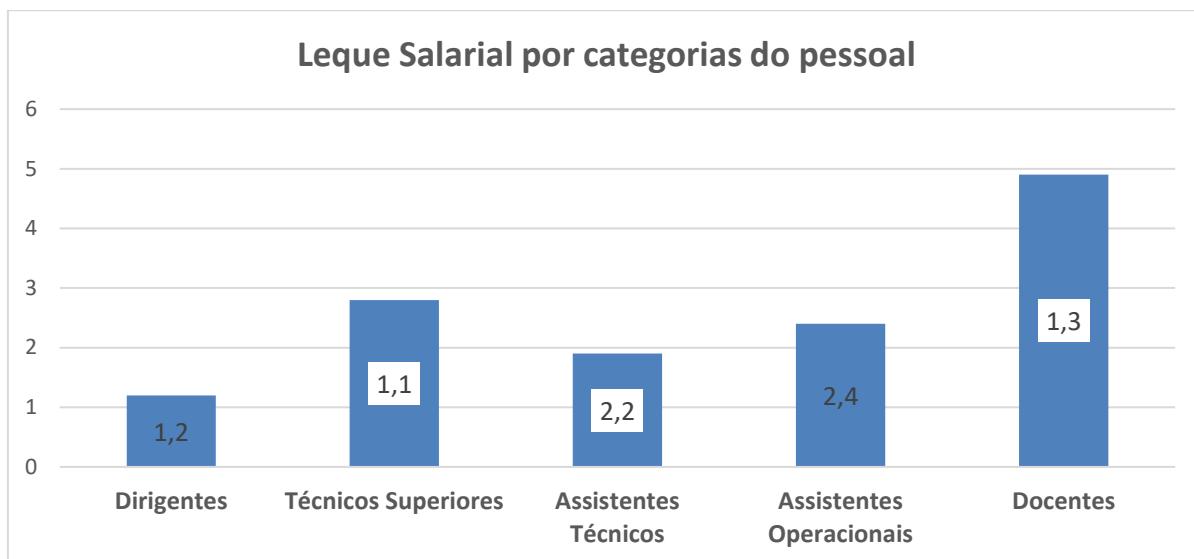


Gráfico 5 - Leque Salarial por Grupos do Pessoal

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

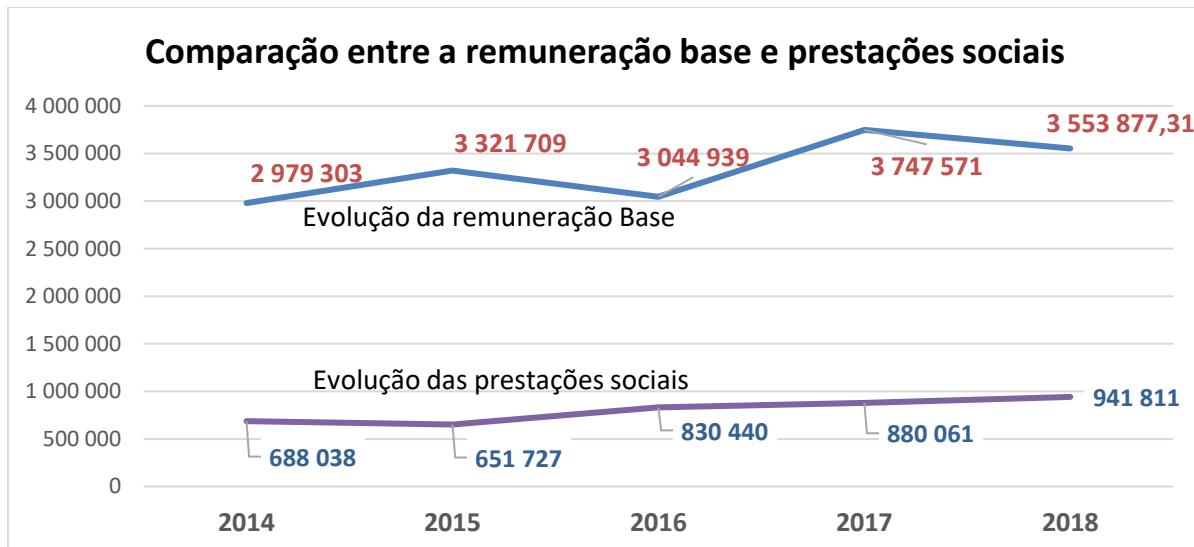


Gráfico 6 - Evolução dos Encargos nos últimos 5 anos

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

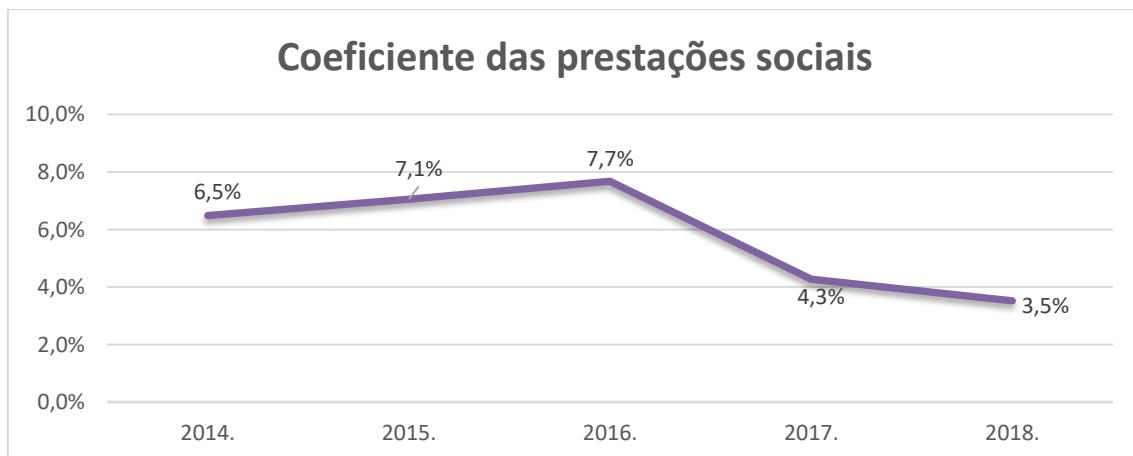


Gráfico 7 - Evolução do coeficiente orçamental das Prestações Sociais

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

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

**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

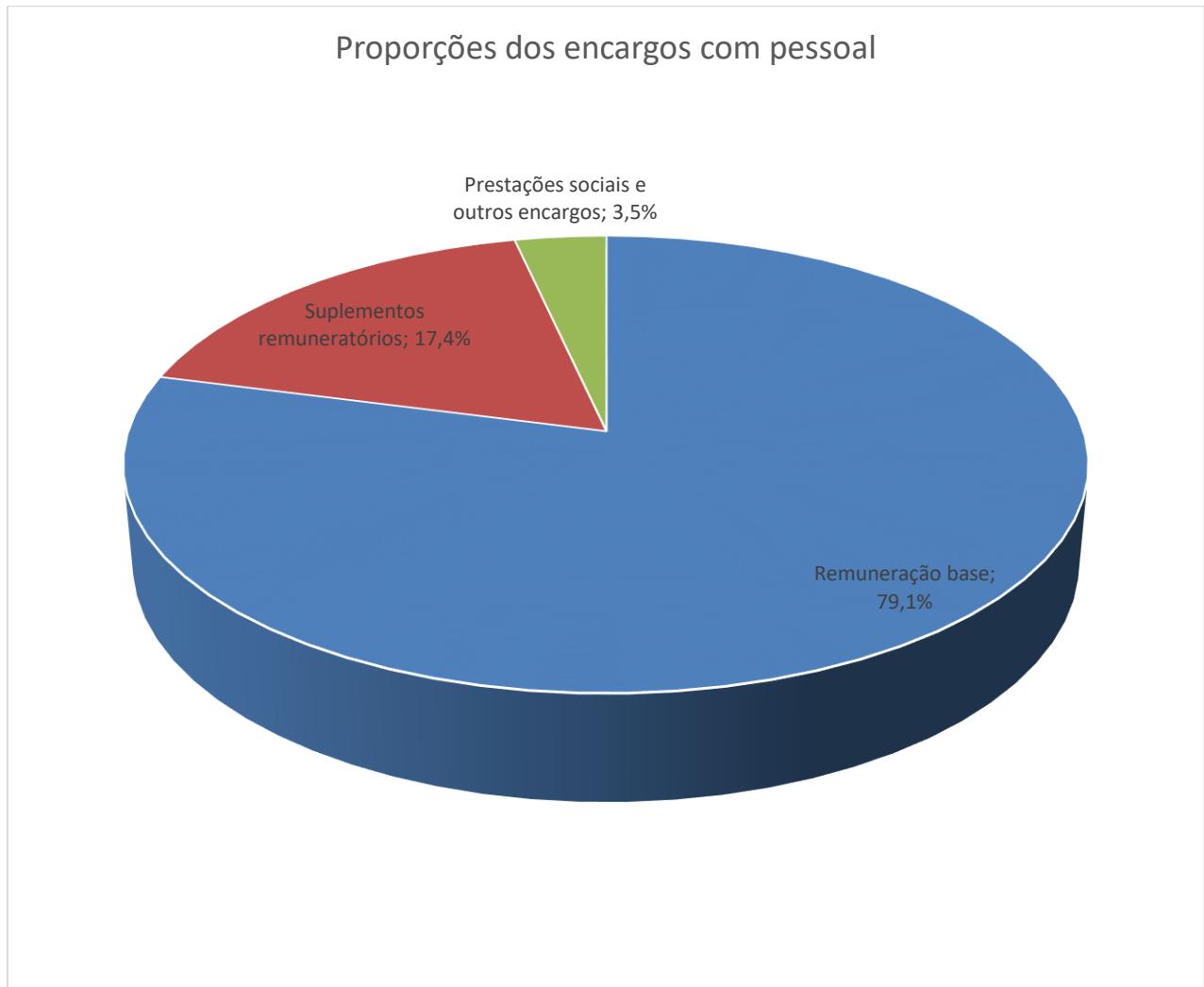


Gráfico 8 - Distribuição de Encargos com pessoal

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<br>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%                    |
| <b>Totais</b>            | <b>226</b>                       | <b>277</b> | <b>456</b> | <b>494</b> | <b>8,3%</b>            |

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

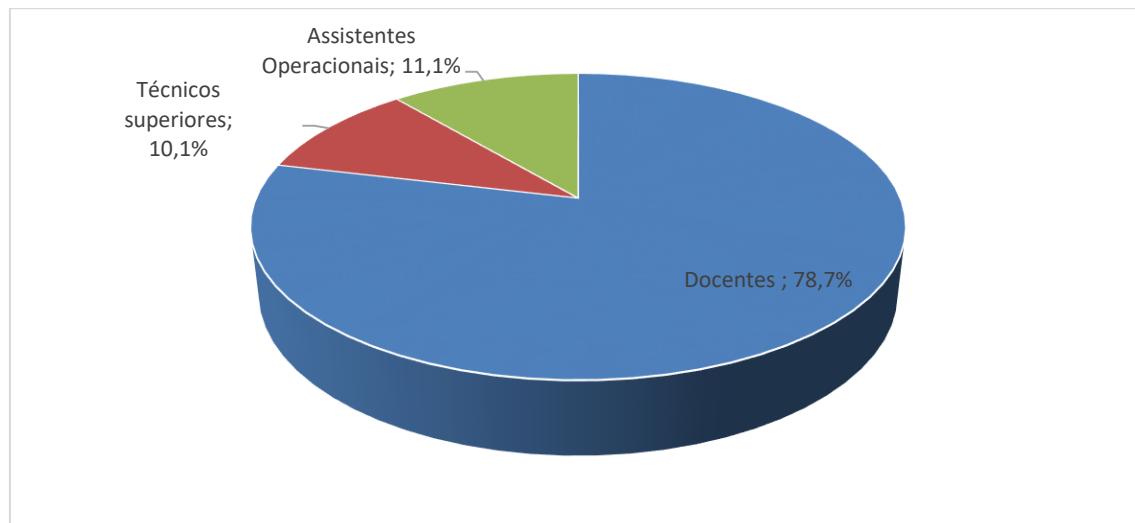


Tabela 19 - Distribuição do tempo de formação por grupos do pessoal



#### 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<br>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<br>Operacionais |                         | 0          | 25         | 58         | 132%                   |
| <b>Totais</b>               | <b>267</b>              | <b>479</b> | <b>227</b> | <b>142</b> | <b>- 37,4%</b>         |

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

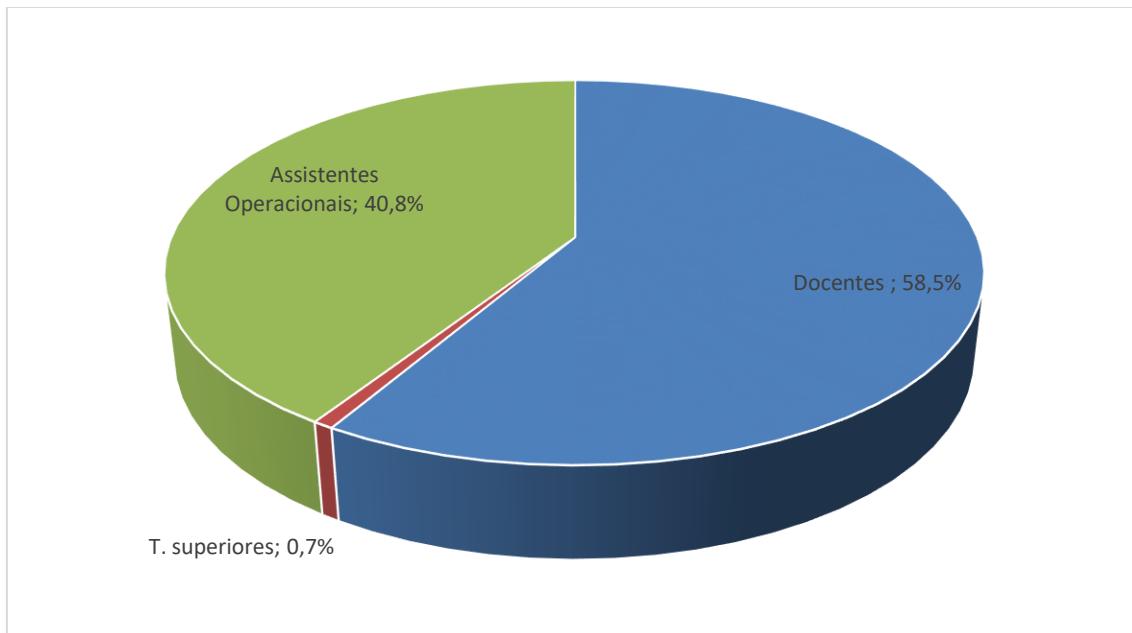


Gráfico 9 - Distribuição de participações em ações de formação

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

#### 4.4.3. Participação em ações de formação

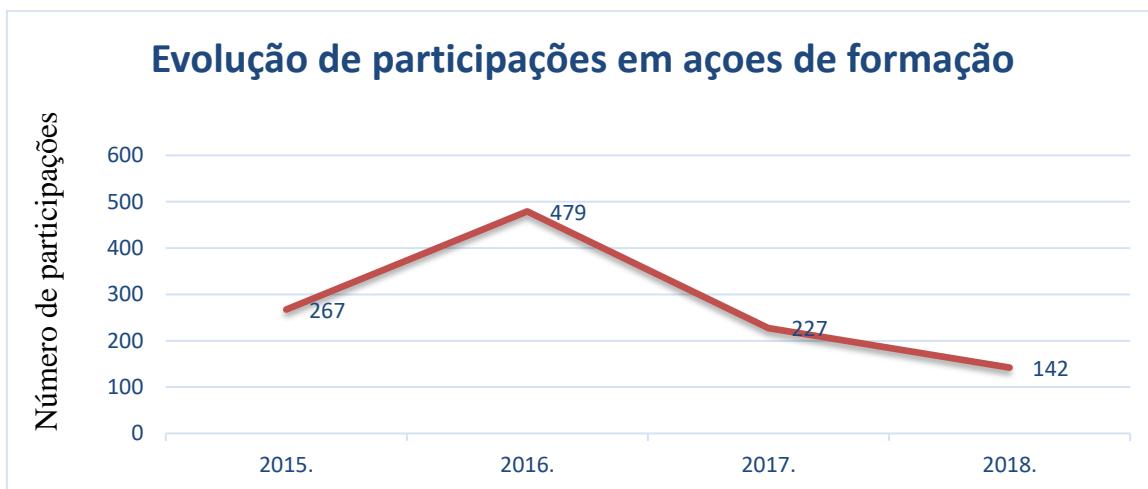


Gráfico 10 - Evolução da participação em ações de formação (anos 2014 a 2018)

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                       | <b>64</b>         |
| Prot. parentalidade         | 100        |                     | 0                    | 15                       | <b>115</b>        |
| assistência a familiares    | 29         |                     | 20                   | 12                       | <b>29</b>         |
| Doença                      | 682        | 41                  | 17                   | 187                      | <b>927</b>        |
| Falecim. familiares         | 44         |                     | 17                   | 41                       | <b>44</b>         |
| Injustificadas              | 4          | 0                   | 2                    | 16                       | <b>22</b>         |
| Outras                      | 40         | 1                   | 39                   | 42                       | <b>122</b>        |
| <b>Totais por categoria</b> | <b>914</b> | <b>52</b>           | <b>95</b>            | <b>352</b>               | <b>1413</b>       |

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

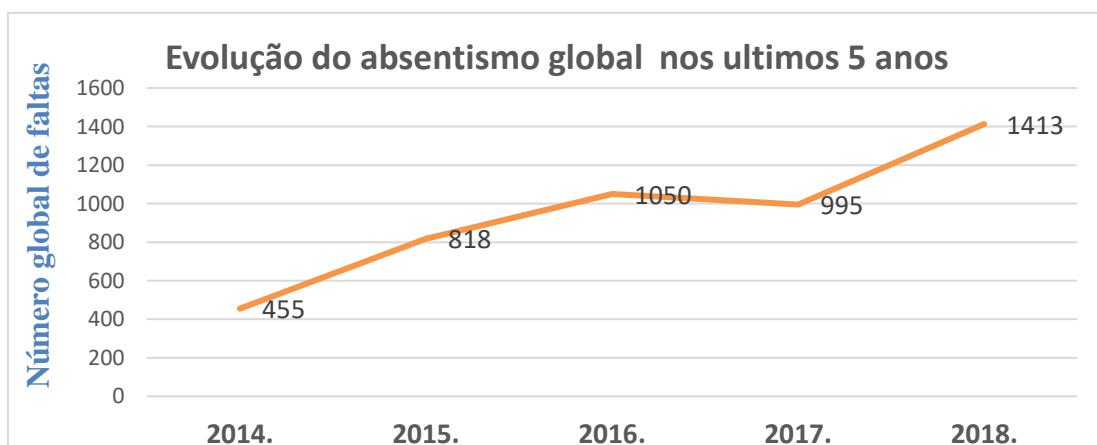


Gráfico 11 - Evolução do Absentismo Global

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        |
| <b>Média geral da Escola</b> | <b>2,1</b> | <b>3,7</b> | <b>4,55</b> | <b>5,7</b> |

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

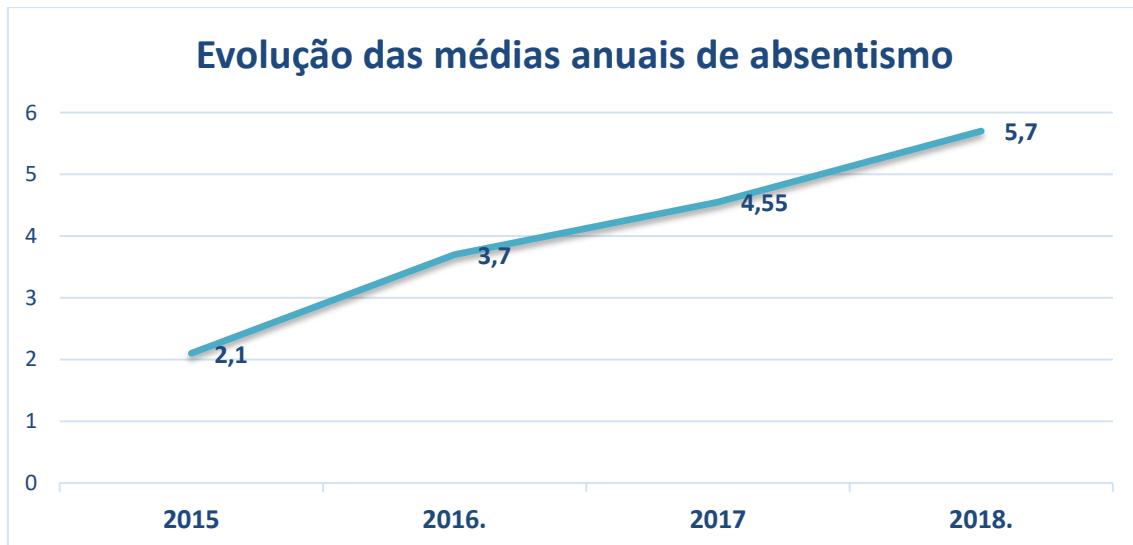


Gráfico 12 - Evolução das médias de absentismo 2015/2018

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 | <b>Totais por motivo</b> |
|-----------------------------|------------|---------------------|----------------------|--------------------------|--------------------------|
| Casamento                   | 15         | 10                  | 0                    | 39                       | <b>64</b>                |
| Proteção a parentalidade    | 100        | 0                   | 0                    | 15                       | <b>115</b>               |
| Assistência familiar        | 29         | 0                   | 20                   | 12                       | <b>61</b>                |
| Falecimento de familiar     | 44         | 0                   | 17                   | 41                       | <b>102</b>               |
| Doença                      | 682        | 41                  | 17                   | 187                      | <b>927</b>               |
| Injustificadas              | 4          | 0                   | 2                    | 16                       | <b>22</b>                |
| Outras                      | 40         | 1                   | 39                   | 42                       | <b>122</b>               |
| <b>Totais por categoria</b> | <b>914</b> | <b>52</b>           | <b>95</b>            | <b>352</b>               | <b>1413</b>              |

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

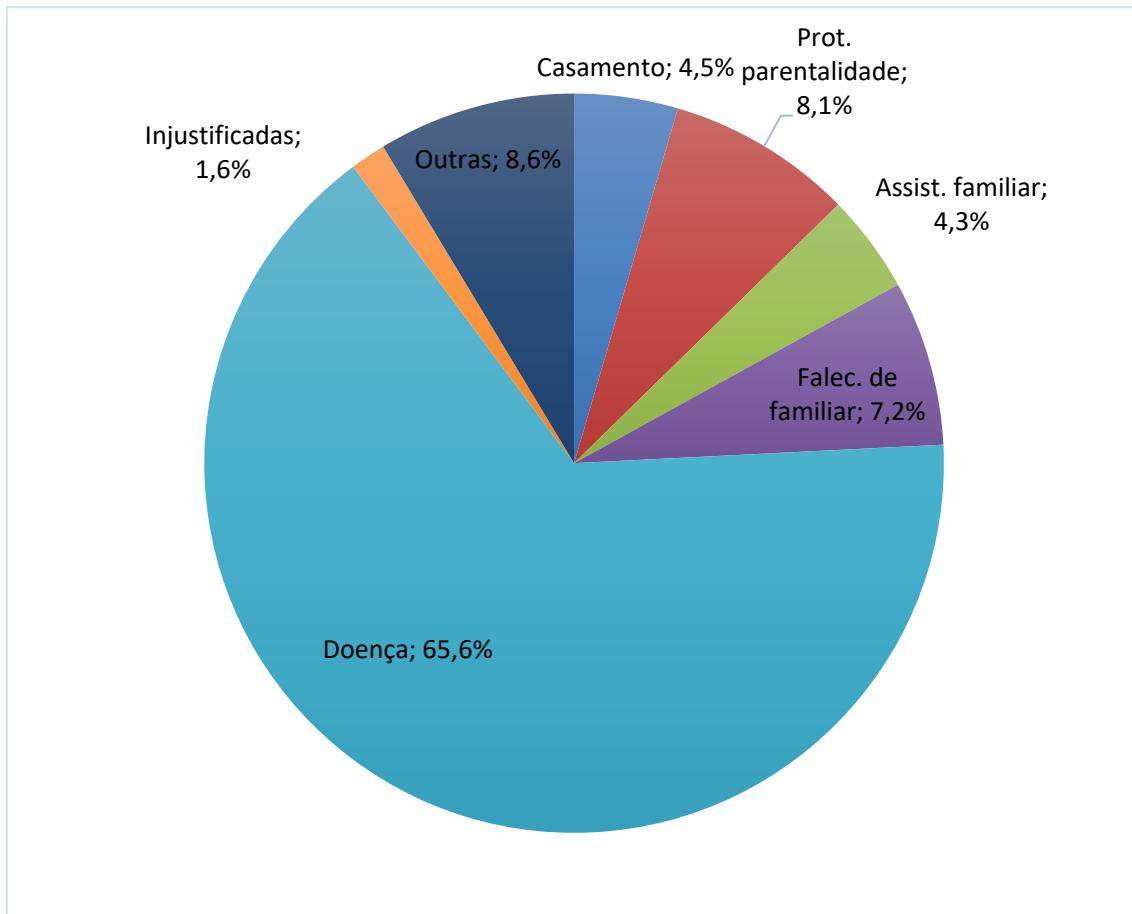


Gráfico 13 - Proporção por motivo de ausência

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

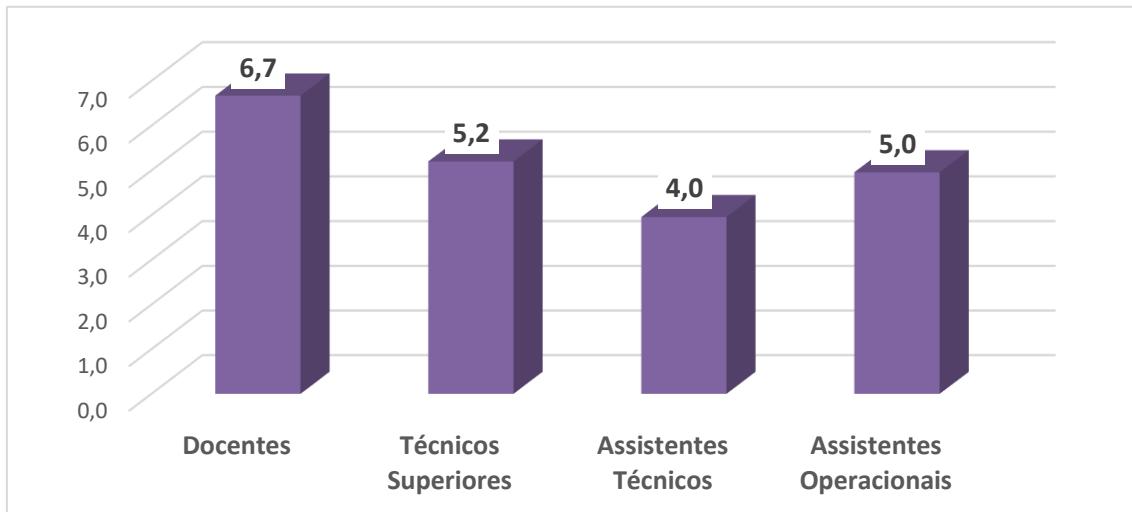


Gráfico 14 - Média de faltas por funcionário por grupo de pessoal

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

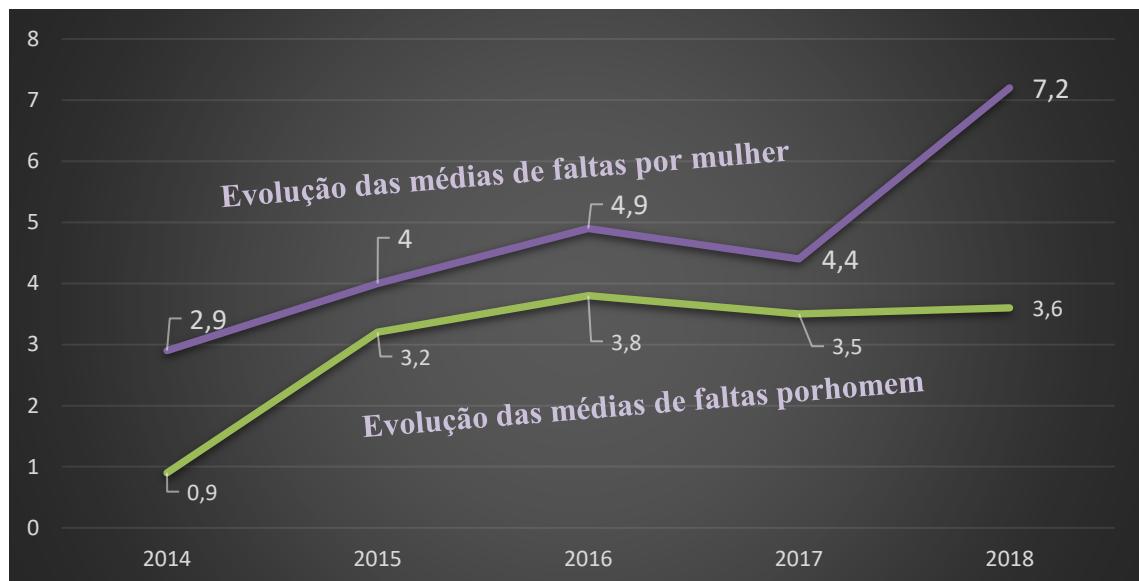


Gráfico 15 - Evolução da média de faltas por género

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

**Trabalhadores portugueses e estrangeiros**

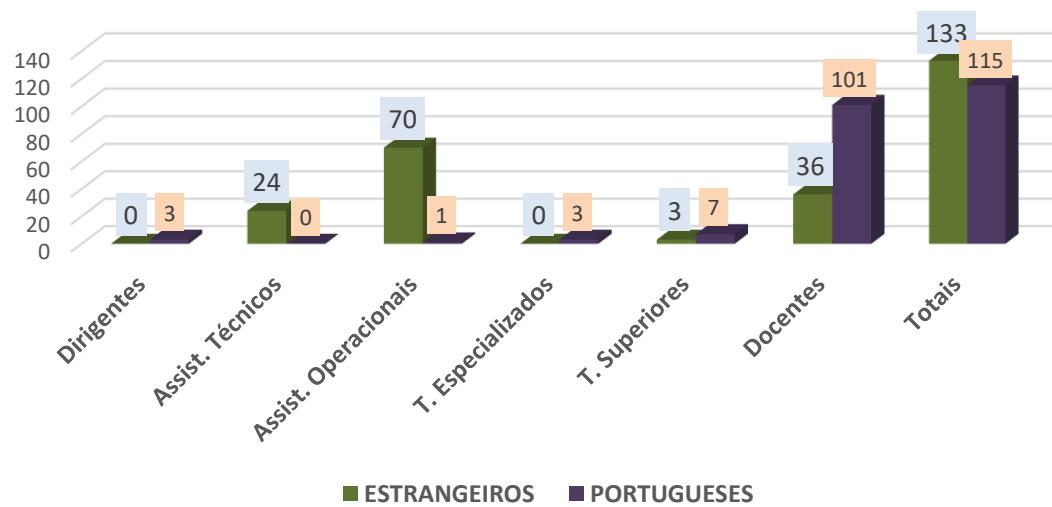


Gráfico 16 - Comparação entre trabalhadores portugueses e estrangeiros

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)

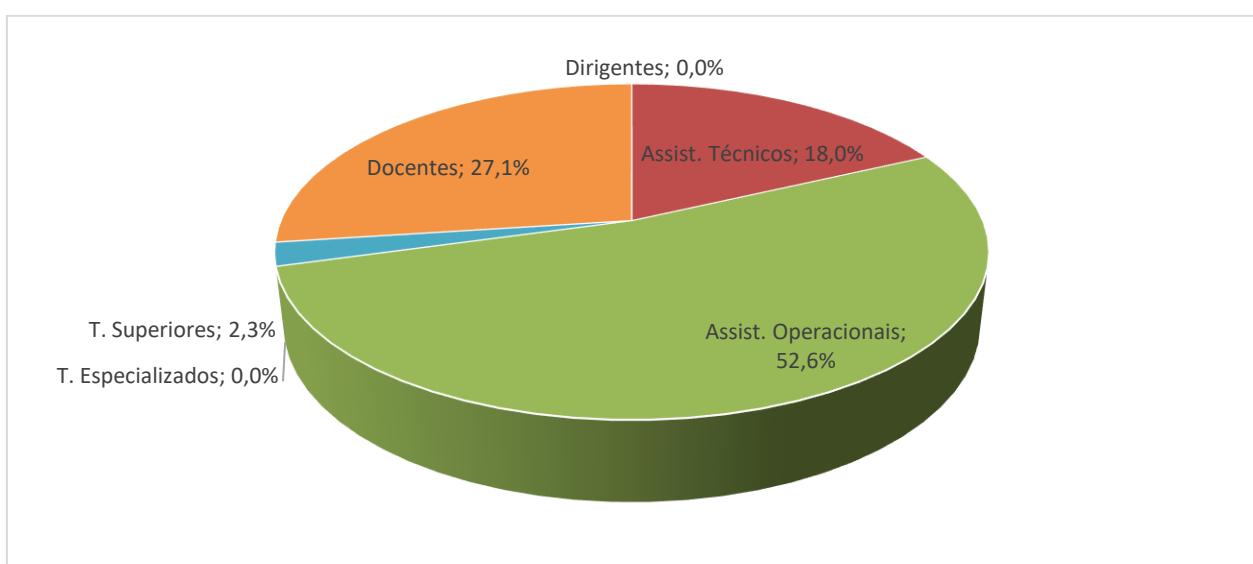


Gráfico 17 - Distribuição funcional do Pessoal Estrangeiro (não portugueses)

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](http://www.epmcelp.edu.mz)