



ESCOLA PORTUGUESA DE MOÇAMBIQUE  
CENTRO DE ENSINO E LÍNGUA PORTUGUESA



# BALANÇO SOCIAL 2021

# Índice

.....	7
.....	10
.....	14
.....	14
.....	15
.....	16
.....	17
.....	19
.....	19
.....	20
.....	21
.....	21
.....	22
.....	23
.....	24
.....	24
.....	25
.....	26
.....	27
.....	28
.....	28
.....	29
.....	30
.....	31
.....	31
.....	32
.....	32
.....	33
.....	33
.....	33
.....	34
.....	35
.....	35

.....	37
.....	38
.....	38
.....	39
.....	40
.....	41
.....	42
.....	43
.....	44
.....	44
.....	45
.....	46
.....	47
.....	49
.....	49
.....	49
.....	50
.....	50
.....	51
.....	52
.....	53
.....	54
.....	55
.....	58
.....	61

## 17.2 Trabalhador destacado na EPM-CELP

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Evolução dos efetivos dos Recursos Humanos entre 2017/2021

Tabela 2 - Redimensionamento do efetivo

Tabela 3 - Estrutura etária dos Recursos Humanos

Tabela 4 - Indicadores etários por grupos de pessoal e globais

Tabela 5 - Taxa de envelhecimento por grupos

Tabela 6 - Indicadores de envelhecimento por género e global

Tabela 7 - Número de trabalhadores por níveis antiguidade

Tabela 8 - Vinculação do pessoal nos últimos 4 anos

Tabela 9 - Recursos Humanos por níveis de escolaridade

Tabela 10 - Escolaridade do pessoal em nível

Tabela 11 - Distribuição do salário por género

Tabela 12 - Salário médio por género

Tabela 13 - Estrutura remuneratória do grupo de Assistentes Técnicos

Tabela 14 - Estrutura remuneratória do grupo de Assistentes Operativos

Tabela 15 a 16 - Dispersões de salários dos Assistentes Superiores

Tabela 17 - Estrutura remuneratória do Pessoal Docente

Tabela 18 - Evolução do leque salarial por categorias do pessoal, global

Tabela 19 - Evolução dos encargos 2017 - 2021

Tabela 20 - Proporção dos encargos com pessoal

Tabela 21 - Evolução do tempo de formação por grupos de pessoal entre 2018 - 2021

Tabela 22 - Evolução das participações em ações de formação por grupos de pessoal entre 2018 - 2021

Tabela 23 - Número de dias de ausência por grupo e por motivos de ausência

Tabela 24 - Média anual de faltas por funcionário por grupos de pessoal

Tabela 25 - Indicadores de absentismo por género

Tabela 26 - Distribuição do pessoal estrangeiro por categorias

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

- Gráfico 1- Evolução do pessoal em 2017 - 2021
- Gráfico 2 - Proporção por grupos do pessoal
- Gráfico 3 - Comparação de efetivos 2020 - 2021
- Gráfico 4 - Escalão etário do pessoal
- Gráfico 5 - Nível de envelhecimento por grupos do pessoal
- Gráfico 6 - Proporção por níveis de escolaridade
- Gráfico 7 - Proporção do nível de escolaridade por grupos do pessoal
- Gráfico 8 - Salário médio por género
- Gráfico 9 - Dispersão de salário dos Assistentes Técnicos
- Gráfico 10 - Proporção de escalões salariais dos Assistentes Técnicos
- Gráfico 11 - Proporção salariais dos Assistentes Operativos
- Gráfico 12 - Proporção do pessoal por escalões salariais
- Gráfico 13 - Dispersões de salários dos Técnicos Superiores
- Gráfico 14 - Dispersão de salário dos Dirigentes
- Gráfico 15 - Dispersão de salário dos Docentes
- Gráfico 16 - Legue salarial por grupos do pessoal
- Gráfico 17 - Evolução do leque salarial global nos últimos 4 anos
- Gráfico 18 - Evolução dos encargos nos últimos 5 anos
- Gráfico 19 - Evolução do rácio das prestações sociais
- Gráfico 20 - Distribuição de encargos com pessoal
- Gráfico 21 - Evolução do tempo de formação entre 2018 -2021
- Gráfico 22 - Proporção das horas de formação por categoria do pessoal 2018 - 2021
- Gráfico 23 - Evolução da participação em ações de formação (anos 2018 a 2021)
- Gráfico 24 - Proporção de participações por categorias do pessoal
- Gráfico 27 - Evolução das médias de absentismo por género 2017/2021
- Gráfico 28 - Número de faltas por motivo
- Gráfico 29 - Proporção por motivo de ausência
- Gráfico 30 - Evolução do número de faltas no quadriénio 2016/2020
- Gráfico 31 - Evolução das médias de absentismo por género 2017/2021
- Gráfico 32 - Comparação entre trabalhadores portugueses e estrangeiros

# 1

## INTRODUÇÃO

---

## 1. INTRODUÇÃO

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

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

- Número de funcionários por categorias profissionais e género.
- Modalidades de vinculação do pessoal.
- Estrutura etária.
- Estrutura habilitacional.
- Formação profissional.
- Assiduidade.
- Estrutura remuneratória.
- Encargos com pessoal.
- Outros.

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

- 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 2021, disponibiliza-se, ainda, uma análise comparativa com os dados referentes aos 4 anos imediatamente anteriores ao período em análise.

A informação constante deste documento está estruturada conforme o modelo tradicional, construído e adotado pela EPM-CELP. Com o intuito de melhorar a sua qualidade informativa, são apresentados quadros e gráficos acompanhados de uma breve análise onde se evidenciam os aspectos mais relevantes do desenvolvimento do capital humano da instituição. O presente Balanço Social pretende ser um instrumento privilegiado de gestão que ajuda nas decisões de planejamento, avaliação e definição de estratégias e políticas a prosseguir na área de recursos humanos e não só. O presente Balanço Social enfatiza a responsabilidade social da Escola, tendo em conta os seguintes objetivos:

- Demonstrar a dimensão e o redimensionamento da instituição em termos de recursos humanos.
- Contribuir para a implementação e manutenção de processos de avaliação interna da Escola, sendo o próprio Balanço Social um parâmetro dessa avaliação.
- Auxiliar a definição de estratégias a seguir em termos da política social da Escola.
- Apresentar os investimentos efetuados pela escola no âmbito social e dos Recursos Humanos.
- Criar uma base de dados para análise e decisão associada à gestão dos recursos humanos.
- Melhorar o sistema de controlo interno.
- Clarificar os objetivos e as políticas administrativas na área do pessoal.

Portanto, este documento, reportado a 31 de dezembro 2021, constitui um levantamento exaustivo de dados estatísticos dos recursos humanos da EPM-CELP, e permite, através dos seus dados e indicadores, proceder a análises concisas e decisões ponderadas no âmbito da gestão dos recursos humanos.



# 2

## CARATERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

---

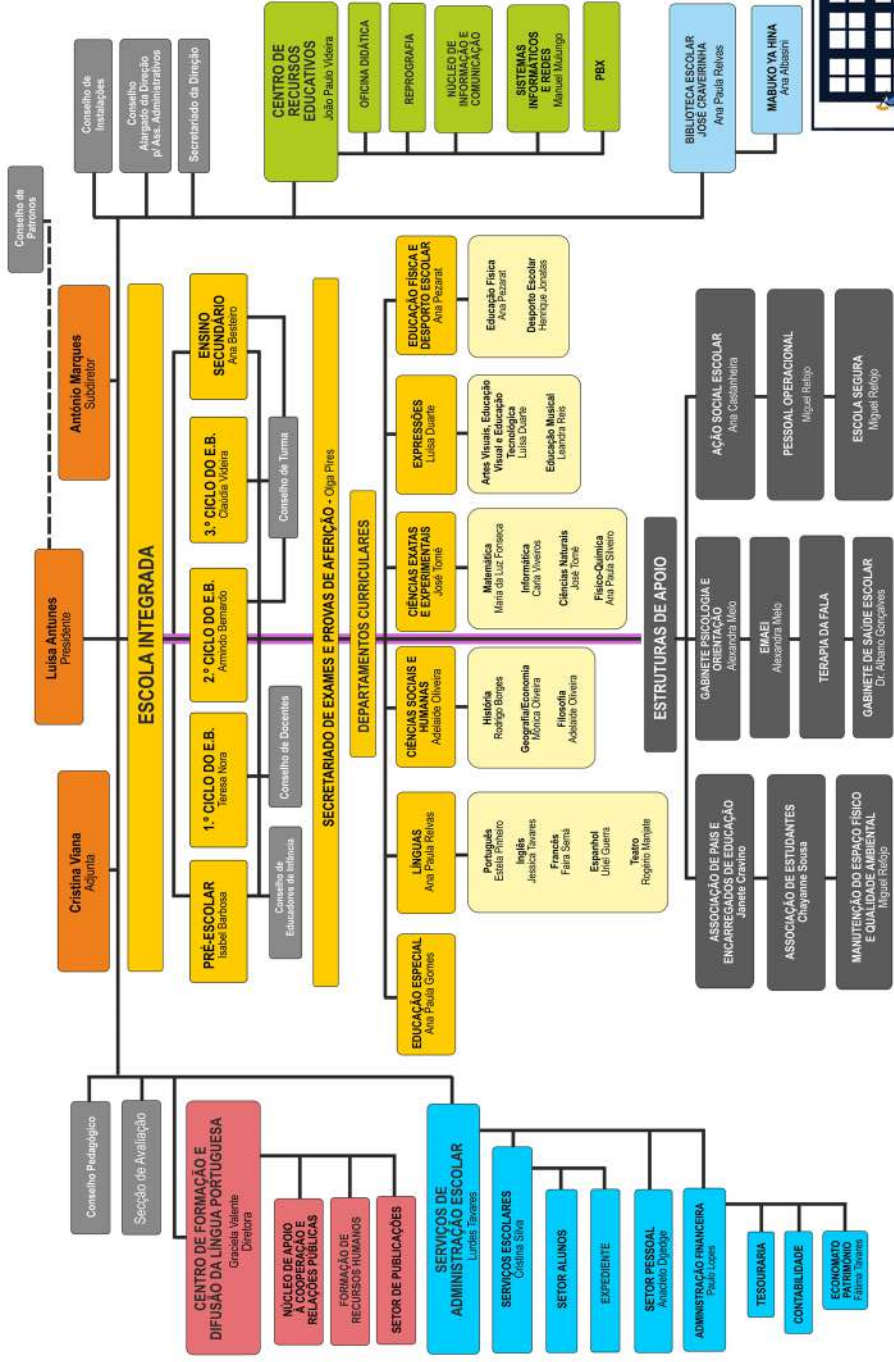
## 2. CARATERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

A Escola Portuguesa de Moçambique - Centro de Ensino e Língua Portuguesa (EPM-CELP) foi criada na titularidade do Estado Português, à luz do Acordo de Cooperação Bilateral Internacional celebrado e assinado entre a República Portuguesa e a República de Moçambique em 28 de Julho de 1995, dentro do espírito do Acordo de Cooperação Geral (Decreto N.º 692/75, de 12 de Dezembro) e do Acordo de Cooperação no domínio da Educação, do Ensino, da Investigação Científica e da Formação de Quadros (Decreto N.º 37/90, de 5 de Setembro) vigente entre os dois Estados.

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

# ORGANOGRAMA

---



# 3

## CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

---

### 3. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

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

#### 3.1 Evolução dos efetivos por categorias do pessoal e por género.

Categorias do pessoal	2017		2018		2019		2020		2021	
	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem
Dirigente	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2
Docente	47	89	50	88	68	81	72	78	46	101
Técnicos Superiores	1	8	1	9	1	9	1	9	1	9
Assist. Técnicos	13	12	13	11	13	15	13	16	13	16
Tec. Especializados	1	1	1	2	1	2	1	2	0	2
Assist. Operacionais	43	27	41	30	43	25	42	26	44	24
<b>Totais por género</b>	<b>107</b>	<b>138</b>	<b>108</b>	<b>141</b>	<b>127</b>	<b>134</b>	<b>130</b>	<b>133</b>	<b>105</b>	<b>154</b>
<b>Totais</b>	<b>245</b>		<b>249</b>		<b>261</b>		<b>263</b>		<b>259</b>	

**Tabela 1** – Evolução dos efetivos dos Recursos Humanos entre 2017/2021

Em comparação com o ano anterior, em que a 31 de dezembro existiam 263 efetivos, houve um decréscimo de 4 trabalhadores, o que representa uma redução em 1,5 % resultante da diminuição de 3 docentes e 1 técnico especializado. De referir ainda que o grupo de docentes continua a representar mais de metade do universo dos recursos humanos da Escola, situação que corresponde à elevada taxa de tecnicidade da instituição.

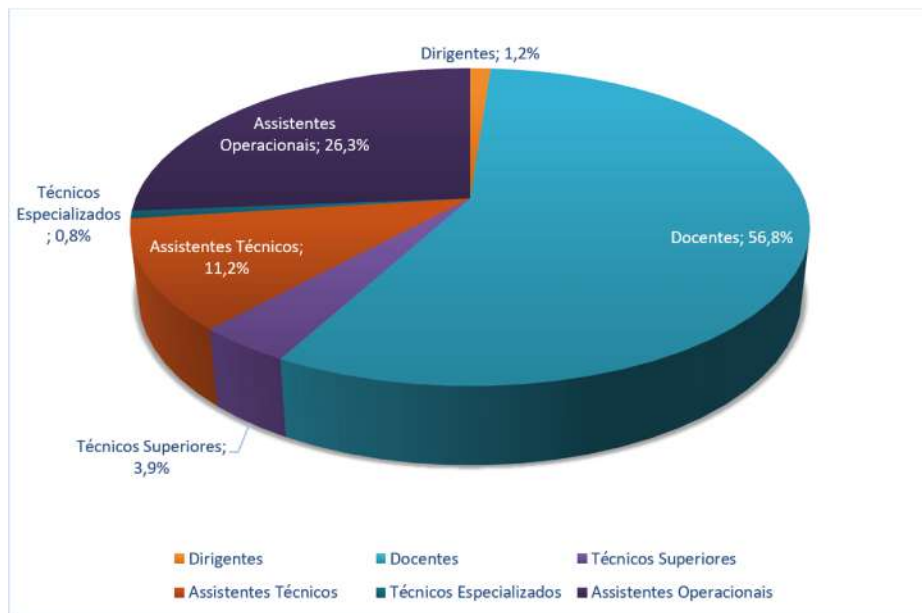
### 3.2 Evolução do pessoal docente e não docente nos últimos 5 anos



**Gráfico 1- Evolução do pessoal em 2017 - 2021**

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

### 3.3 Proporção do pessoal por categorias



**Gráfico 2 - Proporção por grupos do pessoal**

Conforme o gráfico, os Docentes constituem o maior grupo profissional na EPM - CELP (quase 57,0%). Este grupo tem uma influência direta na qualidade dos serviços prestados. Embora os outros grupos profissionais tenham também influência, esta ocorre de forma transversal, como suporte às atividades letivas. Os Assistentes Operacionais são o segundo maior grupo, representando mais de 26,0% do universo dos Recursos Humanos da Escola.

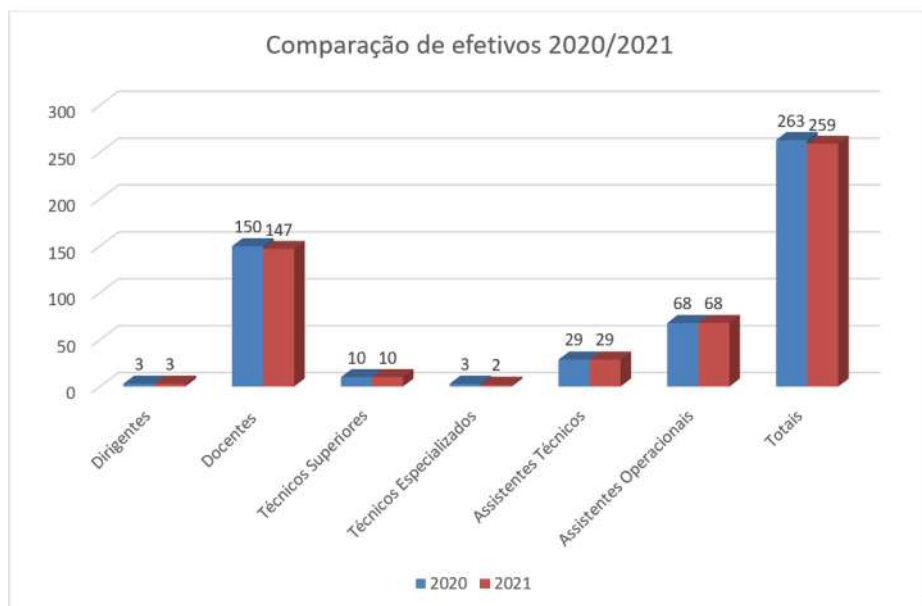


### 3.4 Redimensionamento do efetivo por grupos

Grupos de Pessoal	2020	2020	Redimensionamento do efetivo	
			Em números	Em proporção
Dirigentes	3	3	0	0,0%
Docentes	150	147	-3	-2,0%
Técnicos Superiores	10	10	0	0,0%
Técnicos Especializados	3	2	-1	-33,3%
Assistentes Técnicos	29	29	0	0,0%
Assistentes Operacionais	68	68	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>263</b>	<b>259</b>	<b>-4</b>	<b>-1,5%</b>

**Tabela 2 - Redimensionamento do efetivo**

A Escola, em geral, reduziu o seu efetivo em 1,5%, resultante da redução de três Docentes e de um Técnico Especializado.



**Gráfico 3 - Comparação de efetivos 2020/2021**

Em termos globais, o efetivo reduziu-se ligeiramente, pois registase um decréscimo de 4 unidades no pessoal de 2020 para 2021.

# 4

## ESTRUTURA ETÁRIA DOS RECURSOS HUMANOS

---

## 4. ESTRUTURA ETÁRIA DOS RECURSOS HUMANOS

### 4.1 Estrutura etária por categorias e género

Escalaão Etário	Grupos de pessoal/género/nº de efetivos/Idades													
	Dirigentes		Técnicos Superiores		Técnicos Especial.		Assistentes técnicos		Assistentes operacionais		Docentes		Totais	
(Anos de Idade)	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Menos de 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 a 24	0								1				1	0
25 a 29	0			1			1	1	2	2	1		4	4
30 a 34	0			1		2	2	2	6	4	2	3	10	12
35 a 39	0						2	1	5	8	6	7	13	16
40 a 44	0			2			5	3	7	3	5	13	17	21
45 a 49	0		1	2				3	10	3	11	22	22	30
50 a 54	0			1				1	7	4	5	15	12	21
55 a 59	0	1		2			1	4	5		9	25	15	32
60 a 64	1	1					1		1		6	14	9	15
Mais de 65							1	1			1	2	2	3
<b>Totais</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>46</b>	<b>101</b>	<b>105</b>	<b>152</b>
<b>Totais gerais</b>	<b>3</b>		<b>10</b>		<b>0</b>		<b>29</b>		<b>68</b>		<b>147</b>		<b>259</b>	

**Tabela 3 - Estrutura etária dos Recursos Humanos**

A maior parte do pessoal pertencente ao grupo de Docentes é do sexo feminino e situa-se no escalão etário entre os 54 e os 59 anos de idade. Por outro lado, mais de 60% do pessoal tem idade superior a 45 anos de idade.

## 4.2 Número de trabalhadores por escalão etário



**Gráfico 4 – Escalão etário do pessoal**

Cerca de 75% dos trabalhadores tem mais de 40 anos de idade sendo o escalão dos 45 a 49 anos aquele que representa a maioria dos trabalhadores. Assim, apenas cerca de 23% do pessoal não atingiu os 40 anos de idade.

### 4.3 Indicadores etários por grupos de pessoal e globais

#### Médias das idades por categorias do pessoal

Categorias do pessoal	Limites de idade			Amplitude de idade
	Idade mínima	Idade máxima	Idade média	
Dirigentes	56	62	1,07	4
Téc. Superiores	27	57	2,11	30
Assist. Técnicos	23	64	2,78	41
Assist. Operacionais	23	61	2,65	38
Docentes	27	64	2,37	37
Téc. Especializados	33	34	1,03	1
<b>Indicadores etários globais</b>	<b>23</b>	<b>64</b>	<b>2,78</b>	<b>41</b>

Tabela 4 - Indicadores etários por grupos de pessoal e globais

Entre as categorias do pessoal, os Assistentes Técnicos apresentam uma maior desigualdade em termos de idades, ou seja, é o grupo mais heterogéneo da instituição, conforme ilustra o leque etário (2,78). Por seu turno, o grupo dos técnicos especializados é o mais homogéneo com um leque mais baixo (1,03), seguido do grupo de dirigentes.

### 4.4 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	100,0%
Técnicos Superiores	10	2	20,0%
Assistentes Técnicos	29	8	27,6%
Assist. Operacionais	68	6	8,8%
Docentes	147	57	38,8%
Técnicos Especial.	2	0	0,0%
<b>Global</b>	<b>259</b>	<b>76</b>	<b>29,3%</b>

Tabela 5 - Taxa de envelhecimento por grupos

Os dirigentes apresentam a taxa máxima de envelhecimento, dado que todos têm mais de 55 anos de idade.

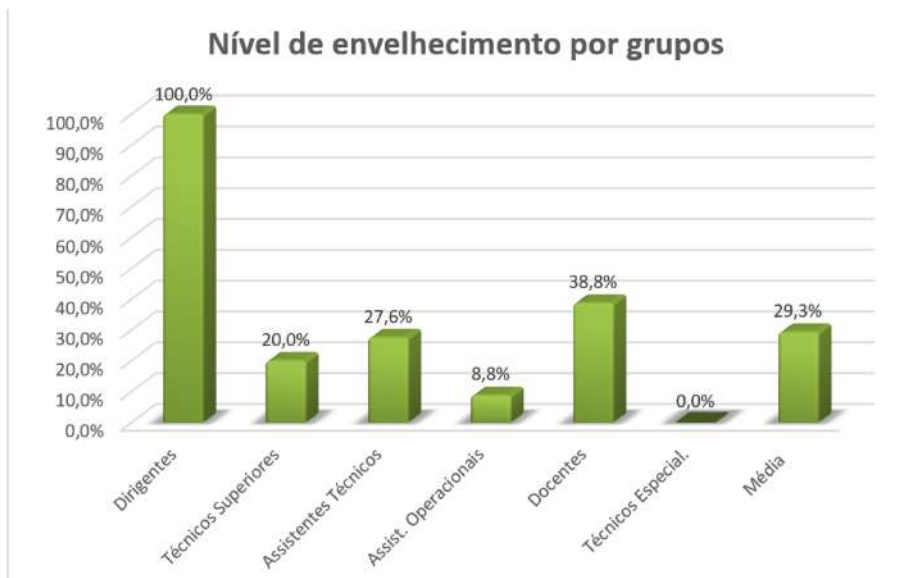


Gráfico 5 – Nível de envelhecimento por grupos do pessoal

A seguir aos dirigentes, com maior taxa de envelhecimento, estão os docentes com níveis de envelhecimento acima da média. Os restantes grupos têm taxas abaixo da média.

#### 4.5 Indicadores de envelhecimento por género e global

Descrição	Número de funcionários	Funcionários com/ou mais de 55 anos de idade	Índice de envelhecimento
Homens	105	26	24,8%
Mulheres	154	50	32,5%
<b>Global</b>	<b>259</b>	<b>76</b>	<b>29,3%</b>

Tabela 6- Indicadores de envelhecimento por género e global

O índice de envelhecimento dos homens é inferior ao das mulheres, ou seja, há uma maior proporção de mulheres que atingiram ou ultrapassaram os 55 anos de idade (32,5% são mulheres e 24,8% são homens).

## 5. RECURSOS HUMANOS POR NÍVEIS DE ANTIGUIDADE

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

	<9 Anos		10 a 14		15 a 19		20 a 24		25 a 29		Mais de 30		Totais		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	Totais
Dirigentes	0	1							1			1	1	2	3
T. Super.	0	3	1			5			1				1	9	10
Ass. Técn.	4	8	1		4	3	2	1	2	4			13	16	29
Tec. Espe.	0	2											0	2	2
Ass. Oper.	19	1 4	11	7	8	3	5	0			1		44	24	68
Docentes	18	3 8	6	13	7	11	3	13	7	12	5	14	46	101	147
<b>Totais</b>	<b>41</b>	<b>66</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>105</b>	<b>154</b>	<b>259</b>

Tabela 7 – Número de trabalhadores por níveis de antiguidade

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

## 6. VINCULAÇÃO DO PESSOAL NOS ÚLTIMOS 4 ANOS

GRUPOS DE PESSOAL	Contrato a termo certo e incerto					Contrato (local) tempo indeterminado					Contrato por mandato/ou por comissão de serviço				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Docentes e Dirigentes	83	94	92	83	15	31	32	23	23	72	25	15	37	47	63
Pessoal Não Docente	43	46	18	18	86	63	63	83	92	23	0	0	8	0	0
<b>Totais</b>	<b>126</b>	<b>140</b>	<b>110</b>	<b>101</b>	<b>101</b>	<b>94</b>	<b>95</b>	<b>106</b>	<b>115</b>	<b>95</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>63</b>

Tabela 8- Vinculação do pessoal nos últimos 4 anos

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

## 7. ESTRUTURA HABILITACIONAL

### 7.1 Pessoal Docente e Dirigentes

Escolaridade	Homens	Mulheres	Proporções		
			Homens	Mulheres	Global
Bacharel	0	1	0,0%	0,98%	0,67%
Licenciatura	31	74	64,6%	72,55%	70,00%
Mestrado	16	27	33,3%	26,47%	28,67%
Doutoramento	1		2,1%	0,00%	0,67%
<b>Totais</b>	<b>48</b>	<b>102</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Tabela 9 - Recursos Humanos por níveis de escolaridade

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

- 105 (70,0%) com nível de licenciatura;
- 43 com mestrado (28,6%);
- 1 com doutoramento (0,7%) e 1 com bacharelato (0,7%)



## Proporção por níveis de escolaridade do pessoal docente e dirigente

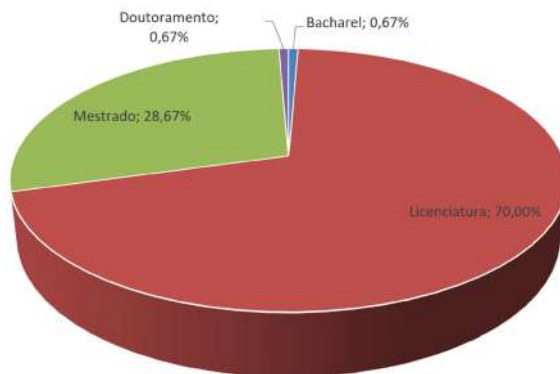


Gráfico 6 - Proporção por níveis de Escolaridade

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

### Escolaridade do pessoal em peral (Docentes e Não Docentes)

Categorias do Pessoal	Sem 9ºano	Com 9ºano	12º Ano	Bach.	Licenc.	Mestr.	Douto.	Totais
Docentes	0	0	0	1	104	41	1	147
Téc. Superiores	0				9	1	0	10
Assist. Técnicos	0	3	20		6			29
Téc. Especializados	0					2		2
Assist. Operacionais	25	10	33					68
Dirigentes	0				1	2		3
<b>Totais</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>53</b>	<b>1</b>	<b>120</b>	<b>46</b>	<b>1</b>	<b>259</b>

Tabela 10- Escolaridade do pessoal em geral (Docentes e não Docentes)

Em relação ao pessoal Não Docente, todos os Dirigentes e Técnicos Superiores possuem o nível superior. No que respeita ao grupo dos Assistentes Operacionais, cerca de 64,7% possui um nível de escolaridade abaixo do 12º ano.

## 7.2 Estrutura habilitacional por percentagem

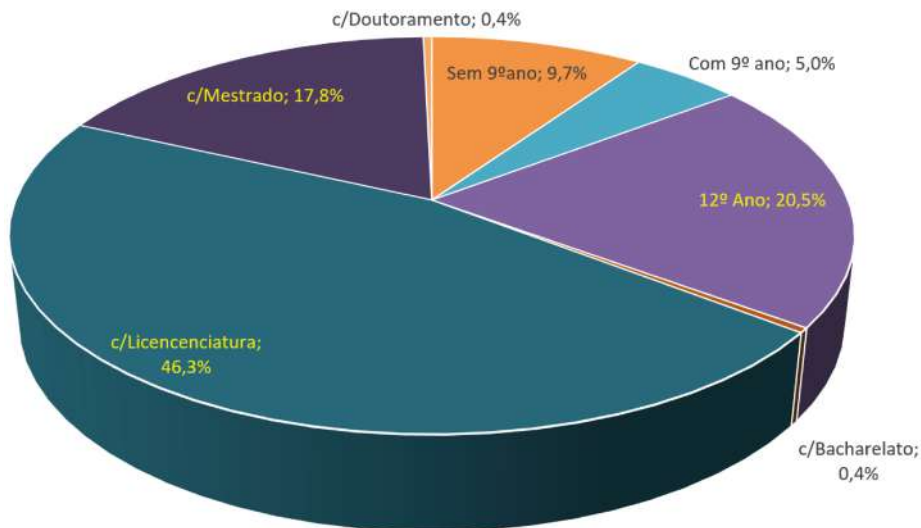


Gráfico 7 – Proporção do nível de escolaridade por grupos do pessoal

Em termos globais, cerca de 65% do efetivo possui o ensino superior, sendo 57% constituído por pessoal docente e 8% por pessoal não docente.

# 5

## ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

---

## 7.3 ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

### 7.4 Distribuição do salário por género

Estimativas salariais (euros)	Número de funcionários		
	Mulheres	Homens	Total
202	1	1	2
250	13	24	37
318	11	10	21
387	0	5	5
471	7	5	12
525	0	1	1
578	1	5	6
684	2	2	4
790	1	1	2
896	3	0	3
1184	5	3	8
1537	25	15	40
1730	25	18	43
1839	48	12	60
1860	4	0	4
1909	5	0	5
2020	0	2	2
3447	3	1	4
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>105</b>	<b>259</b>

Tabela 11 - Distribuição do salário por género

### 7.4 Salário médio por género

Descrição	Salário médio (euros)
Salário médio de mulheres	1421
Salário médio de homens	1015
Salário médio geral	1256

Tabela 12 - Salário médio por género

Conforme o quadro, a média do salário das mulheres é de 1421€ enquanto a média dos homens é de 1015€ e, em termos gerais, a média de todos os funcionários é de 1256€. É de realçar que há uma grande parte de funcionários com salário abaixo da média porque estão integrados em funções de categorias profissionais com escalões salariais inferiores.



Gráfico 8 – Salário médio por gênero

As mulheres têm níveis salariais acima da média geral porque a grande maioria são Dirigentes, Docentes e Técnicos Superiores.

### Distribuição do salário por categorias do pessoal 8. GRUPO DE ASSISTENTES TÉCNICOS

Estimativas salariais (euros)	Nº de funcionários	Proporção de funcionários
472	11	37,9%
626	9	31,0%
790	2	6,9%
896	3	10,3%
1056	3	10,3%
1214	1	3,4%
	29	100,0%

Tabela 13- Estrutura remuneratória do grupo de Assistentes Técnicos

Ao nível da Escola, o grupo de Assistentes Técnicos é aquele que apresenta uma estrutura remuneratória mais dispersa, sendo o seu salário médio de 671,6€.

## 8.1 Dispersão de salários nos Assistentes Técnicos

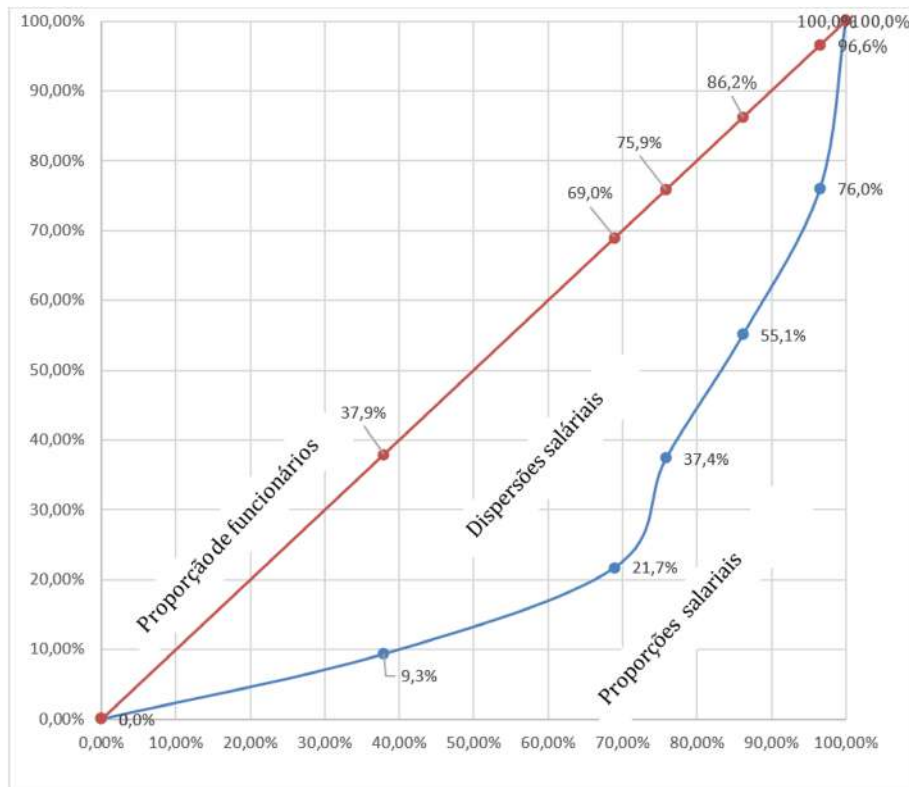


Gráfico 9 – Dispersão de salários dos Assistentes Técnicos

Nesta categoria do pessoal, registam-se, ainda, desigualdades mais acentuadas. Porém, em 2018, a EPM-CELP tomou medidas para atenuar essas desigualdades, nomeadamente através da subida do salário mínimo para 246,00€. Com efeito, verifica-se atualmente um impacto positivo dessas medidas na homogeneidade da estrutura salarial, embora as disparidades ainda persistam com um certo grau de significância.

## 8.2 Proporções dos escalões salariais dos Assistentes Técnicos

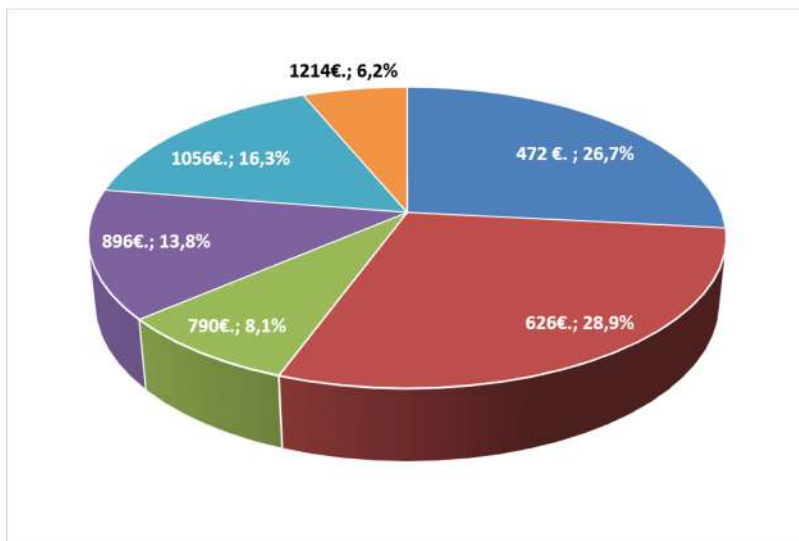


Gráfico 10 – Proporção de escalões salariais dos Assistentes Técnicos

A maioria dos funcionários desta categoria profissional possui um salário situado entre os 472 e 626 euros, havendo mais de 40% com salários acima de 790 euros.

## 9. GRUPO DE ASSISTENTES OPERACIONAIS

Estimativas salariais (euros)	Nº de funcionários	Proporção de funcionários
250	38	55,9%
318	21	30,9%
401	6	8,8%
583	3	4,4%
<b>Totais</b>	<b>68</b>	<b>100,0%</b>

Tabela 14- Estrutura remuneratória do grupo de Assistentes Operacionais

Mais de 86% do pessoal apresenta parâmetros salariais entre os 250 e os 318 euros.

## 9.1 Dispersão de salários nos Assistentes Operacionais

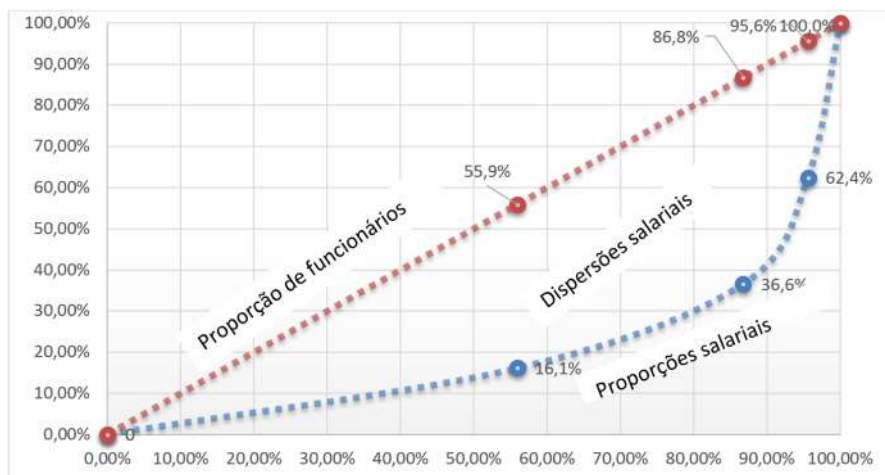


Gráfico 11 – Dispersão salarial dos Assistentes Operacionais

A dispersão acentuada deve-se, principalmente, ao facto de apenas 3 funcionários terem um salário superior em dobro da maior parte do pessoal. O gráfico acentua mais a dispersão quanto menor for o número de pessoas com salários altos.

## 9.2 Proporções do pessoal por escalão salarial

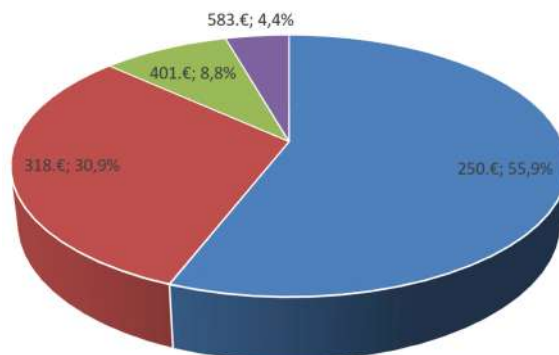


Gráfico 12 – Proporções do pessoal por escalões salariais

Mais de metade do pessoal desta Categoria auferem cerca de 250€, apenas pouco mais de 4% recebem 583€.



### 9.3 Grupo de Técnicos Superiores

Estimativas salariais (euros)	Nº de funcionários	Proporção de funcionários
1537	6	50%
1730	5	41,7%
3352	1	8,3%

Tabela 15 - Dispersões de salários dos Assistentes Superiores

### 9.4 Dispersão de salários dos Técnicos Superiores

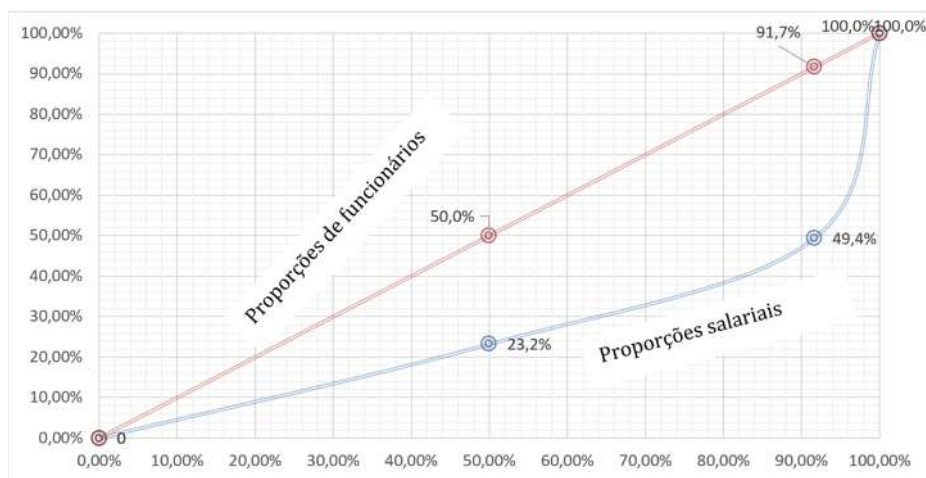


Gráfico 13 – Dispersões salariais dos Técnicos Superiores

A dispersão é menos nítida do que os Técnicos Operacionais, embora ainda com níveis acentuados de dispersão.

### 9.5 Grupo de Dirigentes

ESTIMATIVAS SALARIAIS	Nº DE FUNCIONÁRIOS		ESTIMATIVAS SALARIAIS
3212	2	66,7%	3212
3779	1	33,3%	3779
6991	3	100,0%	6991

Tabela 16 - Dispersões de salários dos Assistentes Superiores

## 9.6 Dispersões salariais dos Dirigentes

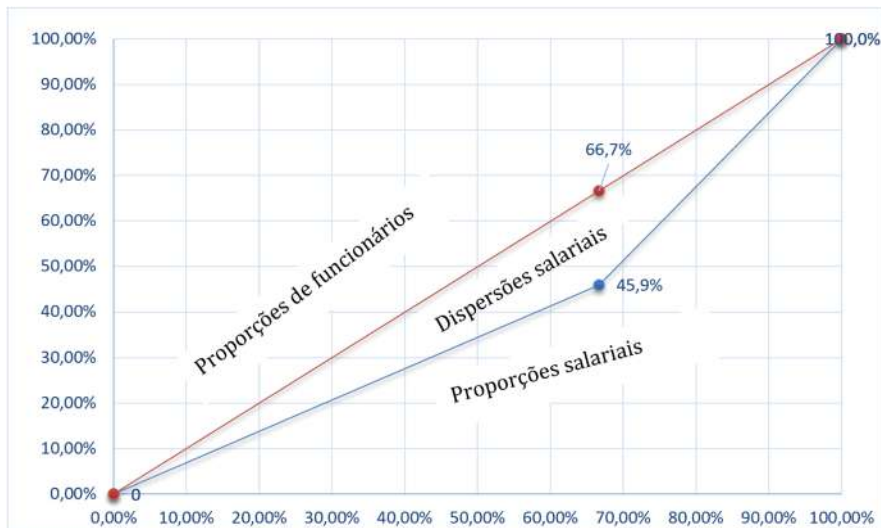


Gráfico 14 – Dispersões salariais dos Dirigentes

Os Dirigentes apresentam níveis salariais mais homogêneos relativamente a todas as categorias do pessoal pois as diferenças são mínimas. É de referir que num grupo com poucos funcionários, é fácil o estabelecimento de parâmetros mais homogêneos enquanto que em grupos numerosos há sempre um maior risco de disparidades salariais acentuadas.

### Grupo de Pessoal Docente

ESTIMATIVAS SALARIAIS	Nº DE FUNCIONÁRIOS	
1406	38	25,9%
1730	38	25,9%
1839	60	40,8%
1860	4	2,7%
1909	5	3,4%
2019	2	1,4%
<b>Totais</b>	<b>147</b>	<b>100,0%</b>

Tabela 17 - Estrutura remuneratória do Pessoal Docente

Os docentes apresentam uma estrutura salarial relativamente homogênea, pois mais de 90% auferem salários iguais ou superiores a 1800 euros e iguais ou inferiores a 2000 euros.

## 9.7 Dispersões salariais nos Docentes

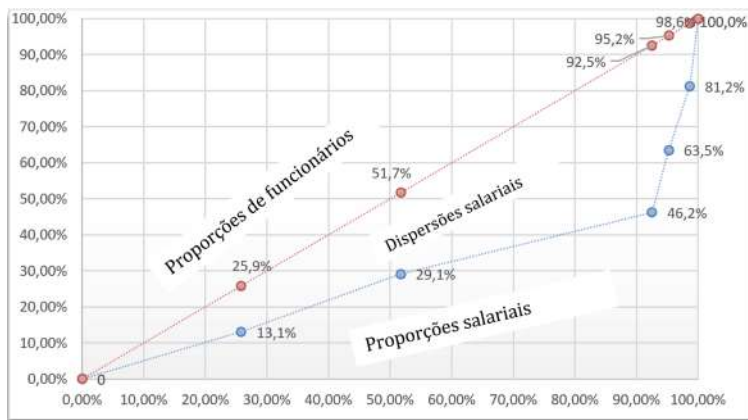


Gráfico 15 – Dispersões salariais dos Docentes

As dispersões salariais tendem a diminuir de ano para ano, conforme ilustra o gráfico. Há uma tendência de homogeneidade nos escalões salariais desta categoria do pessoal.

## 9.8 Evolução do leque salarial por categorias do pessoal e global

Grupos	Salário mínimo	Salário máximo	Leque salarial-2018	Leque salarial-2019	Leque salarial-2020	Leque salarial-2021
Dirigentes	3212	3779	1,2	1,2	1,2	1,2
Técnicos Superiores	1537	1730	1,1	1,2	1,1	1,1
Assistentes Técnicos	472	1050	2,2	2,2	2,2	2,2
Assistentes Operacionais	250	592	2,4	2,4	2,3	2,4
Docentes	1156	2034	1,3	1,7	2,1	1,8
<b>Global</b>	<b>250</b>	<b>3779</b>	<b>12,8</b>	15,2	15,2	15,1

Tabela 18 - Evolução do leque salarial por categorias do pessoal e 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. O grupo de Docentes apresenta diferenças salariais mais acentuadas em 2021 relativamente aos dois últimos anos.



Gráfico 16 - Leque salarial por grupos do pessoal

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

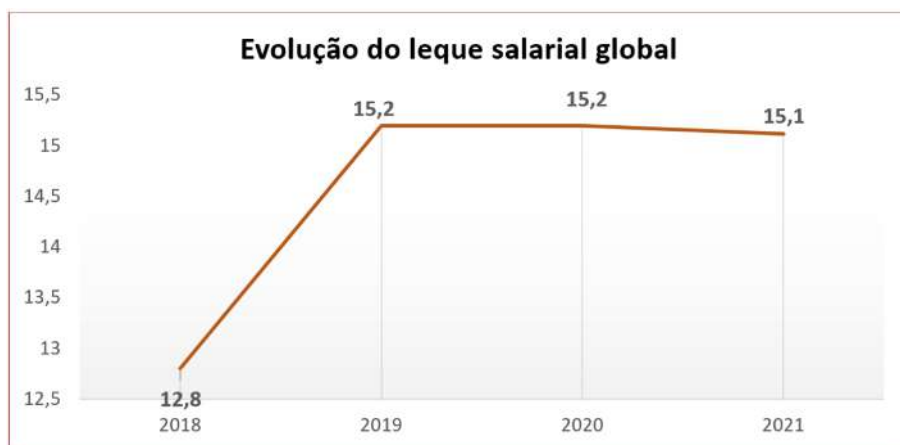


Gráfico 17 - Evolução do leque salarial global nos últimos 4 anos

De realçar que a deterioração do leque salarial não implicou um desajustamento da estrutura remuneratória de docentes, pois o agravamento do leque salarial, entre 2018 a 2021, deveu-se simplesmente ao ingresso de novos docentes com níveis salariais de início da carreira.

# 10

## ENCARGOS COM O PESSOAL

---

## 10. ENCARGOS COM O PESSOAL

### 10.1 Estrutura e evolução de encargos entre 2017–2021

Encargos com pessoal	2017	2018	2019	2020	2021
Remuneração base	3 747 571 €	3 553 877 €	3 591 268 €	3 401 412 €	2 990 968 €
Suplementos remuneratórios	682 384 €	783 621 €	957 288 €	1 317 988 €	1 708 534 €
Prestações sociais e outros encargos	197 677 €	158 190 €	411 301 €	246 911 €	323 132 €
Rácio prestações sociais/ encargos totais	4,27%	3,52%	8,29%	4,97%	6,43%

Tabela 19 – Evolução dos encargos 2017 – 2021

Ao longo dos últimos 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.

### 10.2 Evolução das remunerações e de prestações sociais entre 2017 – 2021

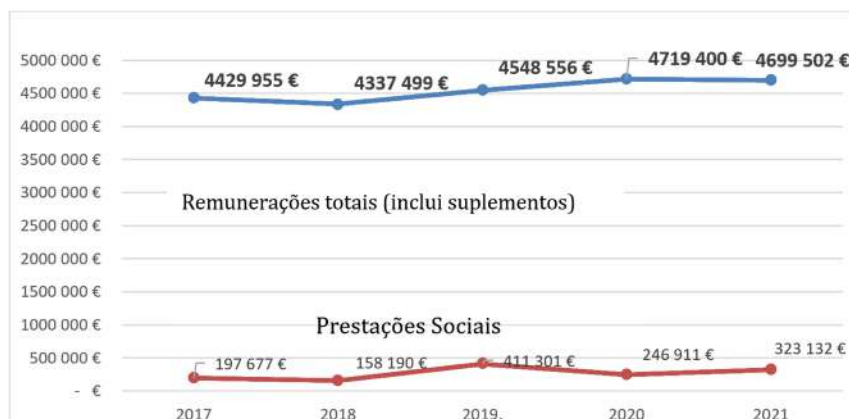


Gráfico 18 - Evolução dos encargos nos últimos 5 anos

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

### 10.3 Evolução do rácio das prestações sociais

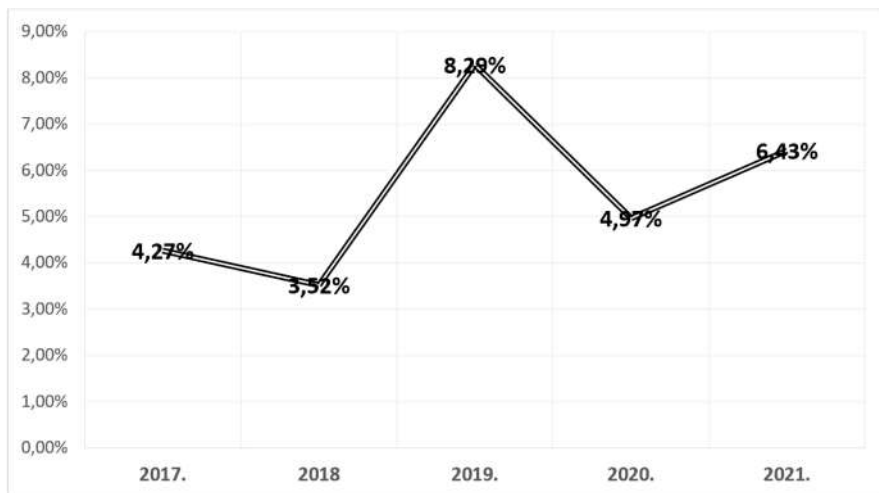


Gráfico 19 - Evolução do rácio das prestações sociais

O rácio das prestações sociais é a parte do orçamento dos encargos com pessoal que mede o cumprimento da responsabilidade social da Escola para com o seu pessoal. Desde 2017, regista-se uma oscilação deste indicador, conforme mostra o gráfico, o que demonstra claramente que a Escola ora vai perdendo ora vai ganhando capacidade de melhorar algumas contrapartidas sociais, garantindo sempre, como prioridade, o pagamento de salários.

#### Proporção dos encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (€)	Proporção
Remuneração base	2990968	<b>59,5%</b>
Suplementos remuneratórios	1708534	<b>34,1%</b>
Prestações sociais e outros encargos	323132	<b>6,4%</b>
<b>Total</b>	<b>5022634</b>	<b>100,0%</b>

Tabela 20- Proporção dos encargos com pessoal

Conforme o quadro ilustra, cerca de 94% dos encargos com o pessoal foi alocado à remuneração base e suplementos remuneratórios e pouco mais de 6% a prestações sociais, o que poderá ser um indicador da limitação de recursos financeiros.

## 10.4 Distribuição do peso dos encargos com o pessoal

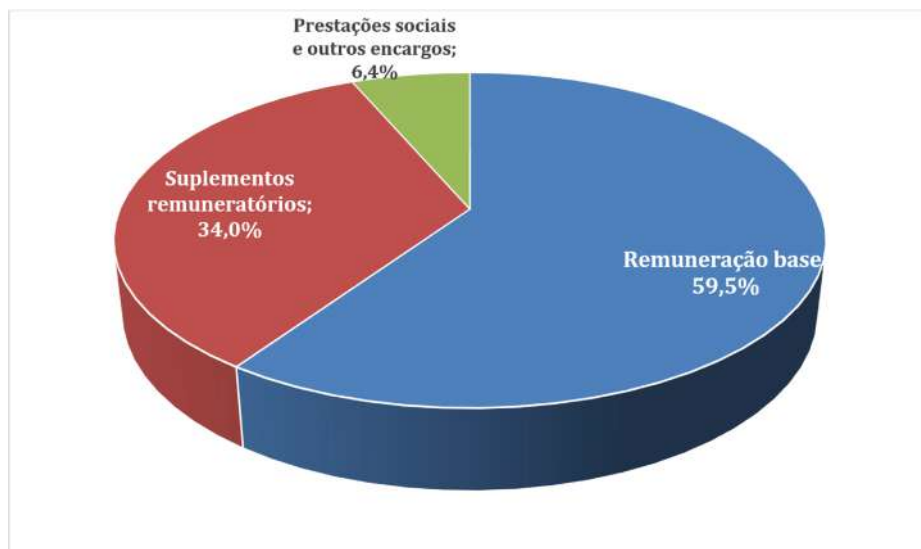


Gráfico 20- Distribuição de encargos com pessoal

O peso da remuneração base é muito grande relativamente a outras obrigações sociais da Escola, como já foi demonstrado anteriormente.



# 11

## FORMAÇÃO DO PESSOAL

---

## 11. FORMAÇÃO DO PESSOAL

### 11.1 Evolução dos tempos de formação por grupos de pessoal entre 2018 – 2021

Grupo de pessoal	Número de horas de participações				PROPORÇÃO
	2018	2019	2020	2021	
Dirigentes	0	0	100	0	0,00%
Docentes	389	172	436	3288	99,20%
Técnicos superiores	50	16	0	0	0,00%
Assistentes Técnicos	0	85	0	26,5	0,80%
Assistentes Operacionais	55	16	0	0	0,00%
Totais	494	289	536	3314,5	100,00%

Tabela 21 - Evolução do tempo de formação por grupos de pessoal entre 2018 – 2021

No ano de 2021 as ofertas de formação foram quase exclusivas para o Pessoal Docente. Devido ao quadro de pandemia e às restrições elencadas a partir de março de 2020, muitas das formações presenciais agendadas para o pessoal docente e não docente foram canceladas. Contudo, com a abertura de mais formação *online*, tendo em conta o E@D, o número de participações aumentou significativamente em 2021. O número de assistentes técnicos é muito mais reduzido, tendo podido, mesmo dentro de um quadro de restrições, realizar-se pequenas formações presenciais.

### Evolução do número de horas de formação nos últimos 4 anos



Gráfico 21 - Evolução do tempo de formação entre 2018 – 2021

O impacto das medidas emanadas do Ministério da Educação de Portugal e do Ministério de Educação e Desenvolvimento Humano de Moçambique para mitigação da Covid 19, nomeadamente a suspensão das aulas presenciais, exponenciou a procura, por parte dos docentes, de formações *online* que lhes dessem a capacitação e formação necessária para garantir um ensino à distância de qualidade. Daí, verificarmos uma subida em mais de 500%, a partir de 2020.

## 11.2 Proporção das horas de formação por categorias do pessoal

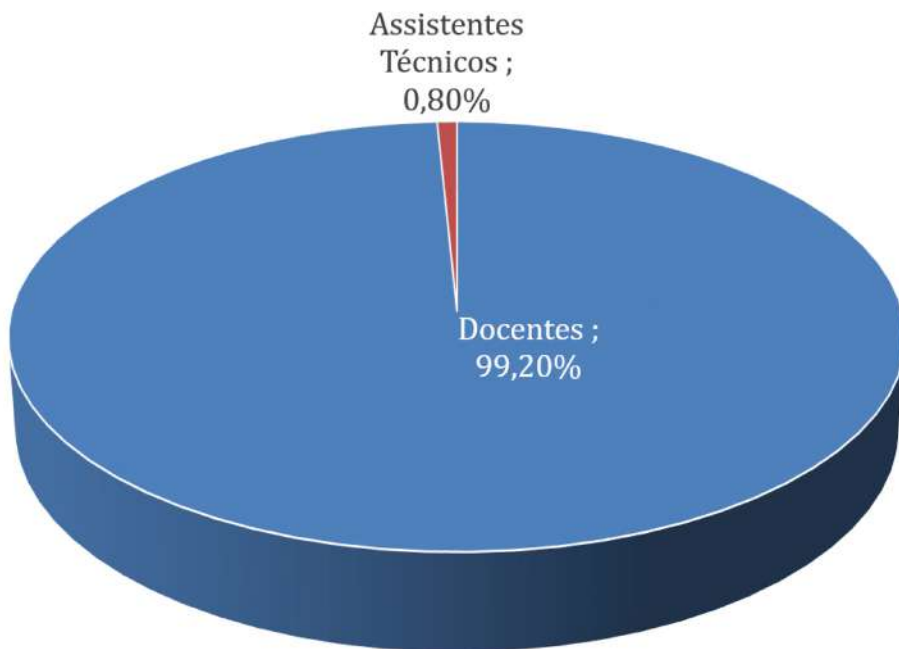


Gráfico 22 - Proporção das horas de formação por categorias do pessoal 2018 - 2021

O gráfico ilustra e corrobora o que foi referenciado anteriormente: as ofertas formativas, realizadas através de plataformas *online*, foram amplamente projetadas para garantir a capacitação dos docentes e a qualidade do ensino.

### 11.3 Participações em ações de formação por grupos de pessoal

Grupo de pessoal	Número de participações				PROPORÇÃO
	2018	2019	2020	2021	
Dirigentes	0	0	0	0	0
Docentes	83	174	76	85	89,47%
T. superiores	1	1	0	0	
A. Técnicos	-	14	0	10	10,53%
Assistentes Operacionais	58	9	0	0	0
<b>Totais</b>	<b>142</b>	<b>198</b>	<b>76</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>

Tabela 22- Evolução das participações em ações de formação por grupos de pessoal entre 2018 – 2021

### 11.4 Evolução global de participações em ações de formação nos últimos 4 anos

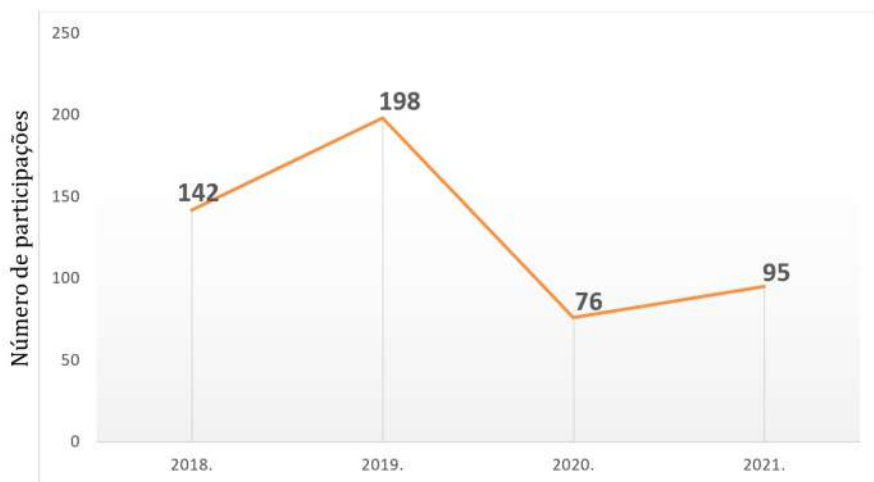


Gráfico 23 - Evolução da participação em ações de formação (anos 2018 a 2021)

Se bem que as horas de formação tenham subido exponencialmente (em mais de 500%), o mesmo não se pode dizer em relação à evolução do número de participações que se cifraram em 25%.

## 11.5 Proporção de participações por categorias do pessoal

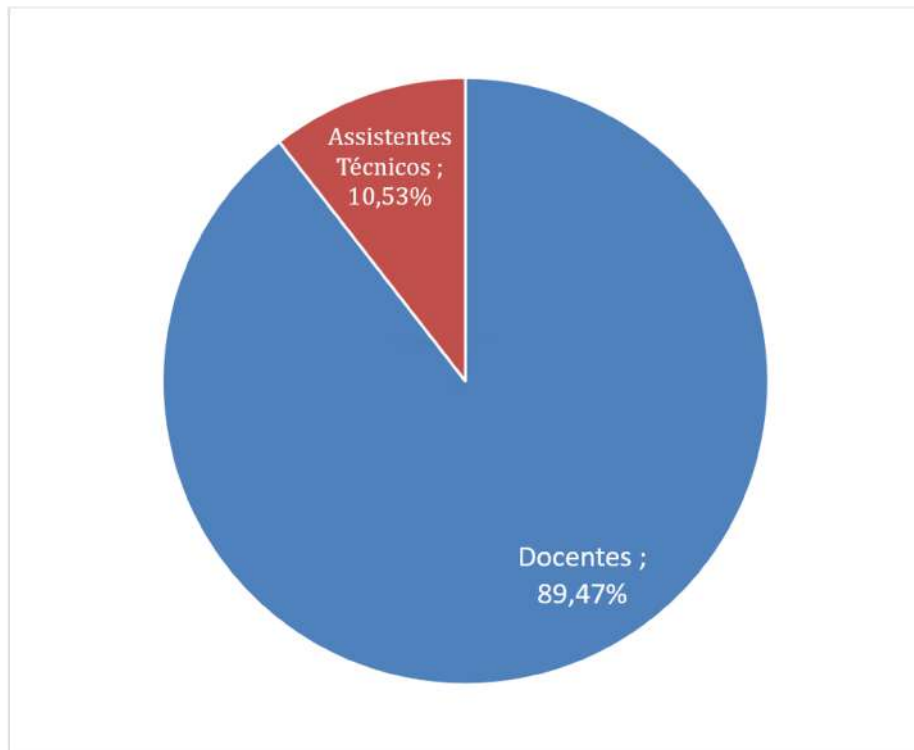


Gráfico 24 - Proporção de participações por categorias do pessoal

Os docentes foram os que mais participaram nas ofertas formativas. Isto deveu-se à necessidade de se adaptarem a novas exigências de ensino e ao surgimento de novas modalidades de formação, designadamente a autoformação e as formações a distância.

# 12

## ASSIDUIDADE

---

## 12. ASSIDUIDADE

### 12.1 Absentismo por grupos de pessoal e por motivo

MOTIVO /CATEGORIA	Docentes	Técnicos Superiores	Assistentes Técnicos	Assistentes Operacionais	Totais por motivo
Casamento	0	1	2	0	3
Proteção da Parentalidade	4	1	0	4	9
Assistência a familiares	3	2	1	2	8
Doença	9	1	6	14	30
Falecimentos familiares	5	0	6	15	26
Injustificadas	0	0	0	0	0
Por conta de férias	17	0	8	7	32
Outras	0		0	6	6
<b>Totais por grupos de pessoal</b>	<b>38</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>48</b>	<b>114</b>

Gráfico 23 - Absentismo por grupos de pessoal e por motivo

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

## Número de faltas por motivo

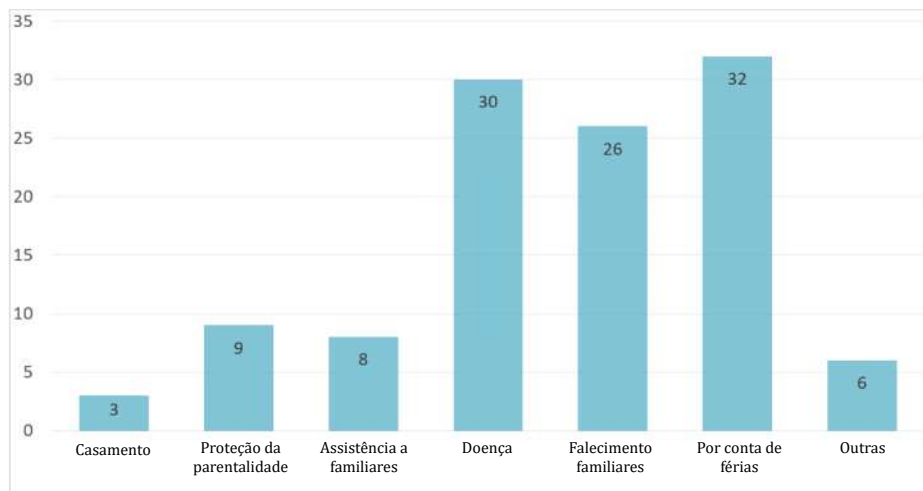


Gráfico 25 - Número de faltas por motivo

## Repartição de faltas por motivo

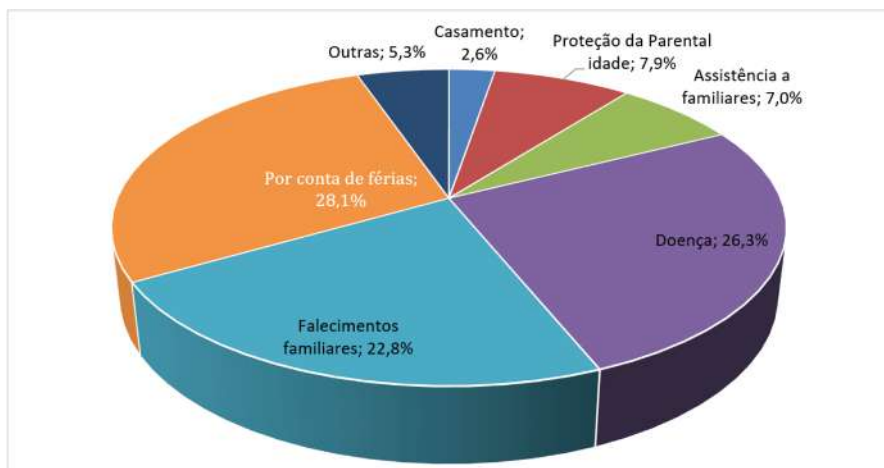


Gráfico 26 - Proporção por motivo de ausência

Faltas por conta de férias (isto não é o motivo da falta) e a doença foram fatores que contribuíram largamente para o absentismo na Escola. Mais de 28% de faltas foram por conta de férias e 26% atribuíveis a doenças. Em termos cumulativos, a doença e por conta de férias correspondem a mais de 54% das faltas.



## 12.2 Médias anuais de faltas por funcionário

### 12.3 Médias anuais de faltas por funcionário e por grupos de pessoal de 2018 a 2021

Grupos de pessoal	2018	2019	2020	2021
Técnicos superiores	5,2	7,7	2,1	<b>0,26</b>
Assistentes técnicos	4,0	5,25	2,25	<b>0,42</b>
Assistentes operacionais	5,0	4,66	4,4	<b>0,79</b>
Docentes	6,7	5,81	2,4	<b>0,71</b>
<b>Média geral da Escola</b>	<b>5,7</b>	<b>5,39</b>	<b>2,85</b>	<b>0,45</b>

Tabela 24 - Média anual de faltas por funcionário por grupos de pessoal

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

### 12.4 Evolução da média de faltas entre 2018 a 2021

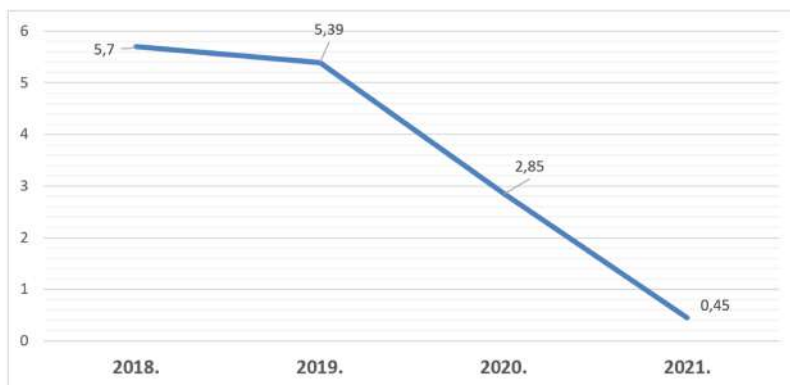


Gráfico 27 - Evolução do número de faltas no quadriênio 2018/2021

Apesar do nível de absentismo do pessoal ter conhecido um crescimento até 2019, em 2020 o nível de absentismo foi diminuindo acentuadamente e em 2021 esteve próximo de zero, o que significa que a Escola caminha para níveis de excelência no que respeita a assiduidade.

## 12.5 Absentismo por gênero

ANO	NÚMERO DE FALTAS		MÉDIA POR FUNCIONÁRIO	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
2017	384	611	3,5	4,4
2018	379	1034	3,6	7,2
2019	716	700	5,6	5,2
2020	100	650	0,77	4,89
2021	47	67	0,45	0,44

Tabela 25 - Indicadores de absentismo por gênero

O quadro indica que as mulheres foram largamente mais faltosas ao trabalho. No ano em análise, o absentismo das mulheres mostrou uma desaceleração, porém, muito longe da dos homens onde, p. ex., as dispensas ligadas à parentalidade foram mínimas.

### 12.5 Evolução comparativa do absentismo entre homens e mulheres

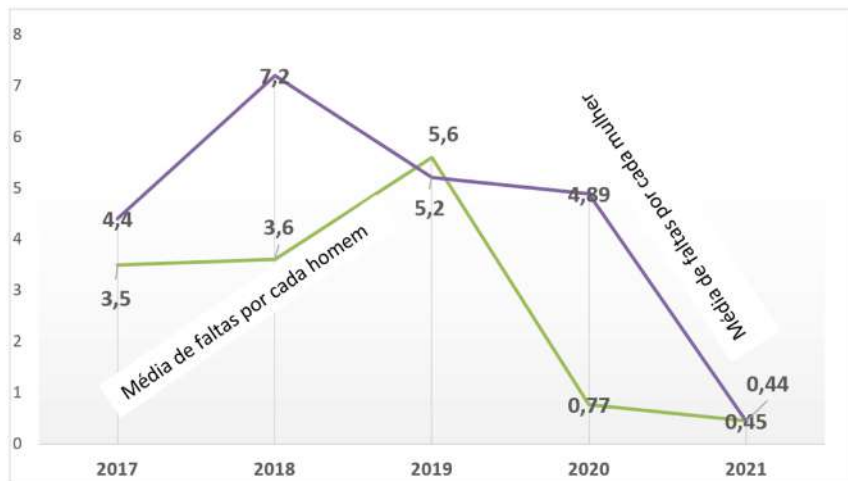


Gráfico 28 - Evolução das médias de absentismo por gênero 2017/2021

Geralmente houve mais absentismo nas mulheres do que nos homens.

# 13

## TRABALHADORES POR NATUREZA: NACIONALIDADES

---

### 13. TRABALHADORES POR NATUREZA: NACIONALIDADES

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

#### 13.1 Distribuição do pessoal nacional e estrangeiro por categorias

Grupos do pessoal	Outros países	UNIÃO EUROPEIA		CPLP		Pessoal estrangeiro	Pessoal nacional
		Homens	Mulheres	Homens	Mulheres		
Dirigentes	0	0	0	0	0	0	3
Assistentes Técnicos	0	0	0	13	11	24	5
Assistentes Operacionais	0	0	0	44	24	68	0
Técnicos Especializados	0	0	0	0	0	0	2
Técnicos Superiores	0	0	0	1	4	5	5
Docentes	1	0	0	14	13	28	119
<b>Totais</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>72</b>	<b>52</b>	<b>125</b>	<b>134</b>

Tabela 26 - Distribuição do pessoal estrangeiro por categorias

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

A predominância de portugueses nas funções de docência deve-se à natureza da atividade educativa que exige formação e profissionalização para a lecionação do currículo português.

## 13.2 Comparação entre pessoal nacional e estrangeiro por categorias

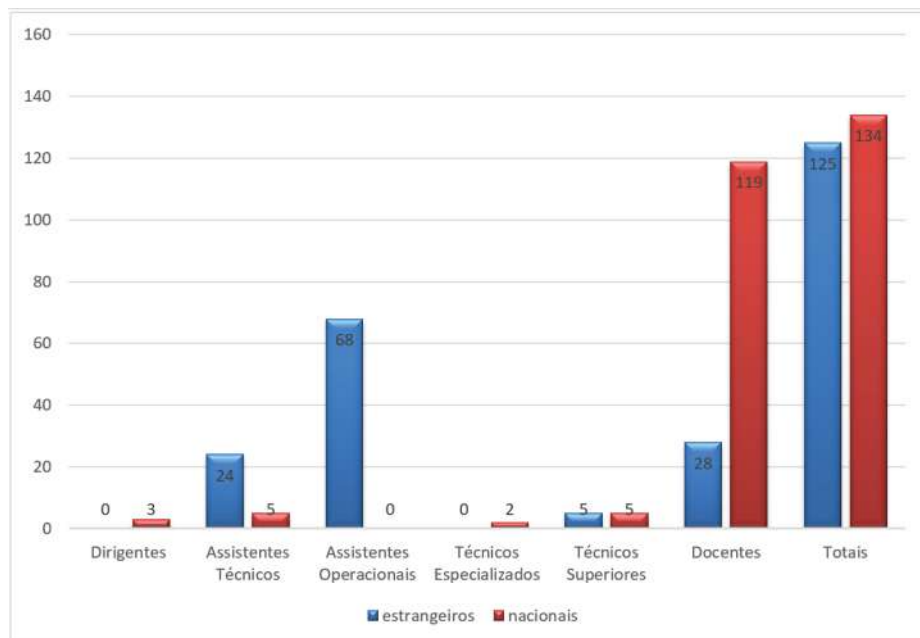


Gráfico 29 - Comparação entre trabalhadores portugueses e estrangeiros

As funções de docência são largamente executadas pelos funcionários de nacionalidade portuguesa. As de direção são ocupadas exclusivamente por trabalhadores portugueses, enquanto as funções de assistência operacional e técnica são desempenhadas quase exclusivamente por não portugueses, maioritariamente moçambicanos, com base na contratação local.

# 14

## NOTAS FINAIS

---

## 14. NOTAS FINAIS

Da análise dos dados constantes neste documento, é possível inferir algumas conclusões sobre alguns fatores que tiveram influência muito positiva na melhoria do desempenho organizacional, embora ainda existam alguns desafios.

### Fatores positivos

- A tendência crescente da estrutura habilitacional especialmente do pessoal docente, pois há cada vez mais pessoas com licenciaturas e mestrados.
- Intensificação de ações de formação para docentes em diversas plataformas digitais, o que tem contribuído para a melhoria da qualidade do capital humano.
- O decréscimo do absentismo, o que contribuiu para a maior produtividade em todas as atividades da Escola.
- O crescimento da estrutura etária em que há cada vez mais funcionários com idades avançadas permite à Escola contar com recursos humanos experientes e maduros o que representa um fator positivo para a melhoria da qualidade educativa e dos resultados escolares.
- A inclusão do ensino a distância com usos de plataformas digitais para complementar o processo educativo desencadeou uma maior competência na componente tecnológica.
- A consolidação do capital humano, o aumento da sua tecnicidade e conseqüentemente do desenvolvimento das competências dos efetivos (através do incremento das ações de formação).
- O aumento da motivação do pessoal provocou a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional.
- Rigor nos critérios de recrutamento e seleção do pessoal que ingressa na instituição, fato que contribuiu para a melhoria da produtividade no trabalho.
- Incentivo à partilha de conhecimentos e ao espírito colaborativo, especialmente entre docentes, sem implicar aumento de encargos financeiros de formação.

- Incentivo à realização de iniciativas de convívio entre colegas.
- Promoção do espírito institucional e de equipa, assinalando, ainda que de forma simples e simbólica devido à pandemia da Covid-19, as comemorações do aniversário da Escola bem como a visita da Sua Excelência o Presidente da República Portuguesa.
- Ambiente de trabalho aberto e saudável, onde é reconhecido um elevado espírito de equipa, responsabilidade, e a prevalência do sentido de missão por parte do pessoal.
- Sentido de cooperação intrínseco à cultura organizacional que se reflete no elevado nível de confiança depositado na EPM-CELP.

### **Pontos Fracos**

- A redução do pessoal em algumas categorias-chaves, como os docentes, pode ter implicações negativas na qualidade educativa que poderá manifestar-se na redução da carga horária para atividades complementares ao trabalho letivo.
- Devido à prevalência da pandemia da Covid-19, muitas atividades não se realizaram, sobretudo as que tinham como público-alvo os alunos.
- A redução de alunos por turma não foi compensada pelo aumento do efetivo de docentes, situação que pode ter implicado a redução de algumas atividades letivas e não letivas por falta de docentes.



## **15. ANEXOS**

## 16. CONTEÚDO FUNCIONAL DAS CATEGORIAS DO PESSOAL DA EPM-CELP

Categoria	Conteúdo funcional	Observações
<b>DOCENTE</b>	<p>Lecionar as disciplinas, matérias e cursos para que se encontra habilitado de acordo com as necessidades educativas dos alunos que lhe estejam confiados e no cumprimento do serviço docente que lhe seja atribuído.</p> <p>Planear, organizar e preparar as atividades letivas dirigidas à turma ou grupo de alunos nas áreas disciplinares ou matérias que lhe sejam distribuídas; Conceber, aplicar, corrigir e classificar os instrumentos de avaliação das aprendizagens e participar no serviço de exames e reuniões de avaliação.</p> <p>Elaborar recursos e materiais didático-pedagógicos e participar na respetiva avaliação.</p> <p>Promover, organizar e participar em todas as atividades complementares, curriculares e extracurriculares incluídas no plano de atividades ou projeto educativo da escola, dentro e fora do recinto escolar.</p> <p>Organizar, assegurar e acompanhar as atividades de enriquecimento curricular dos alunos.</p> <p>Assegurar as atividades de apoio educativo, executar os planos de acompanhamento de alunos determinados pela administração educativa e cooperar na deteção e acompanhamento de dificuldades de aprendizagem; Acompanhar e orientar as aprendizagens dos alunos, em colaboração com os respetivos pais e encarregados de educação.</p> <p>Facultar orientação e aconselhamento em matéria educativa, social e profissional dos alunos, em colaboração com os serviços especializados de orientação educativa.</p> <p>Participar nas atividades de avaliação da escola; Orientar a prática pedagógica supervisionada a nível da escola.</p> <p>Participar em atividades de investigação, inovação e experimentação científica e pedagógica.</p> <p>Organizar e participar, como formador ou formador em ações de formação contínua e profissional.</p>	

**DIRIGENTE**

Dinamizar e acompanhar o processo de avaliação do mérito dos funcionários, garantindo a aplicação uniforme do regime de avaliação no âmbito do respetivo serviço ou organismo.

Garantir a elaboração e atualização do diagnóstico de necessidades de formação do serviço ou organismo e, com base neste, a elaboração do respetivo plano de formação, individual ou em grupo, bem como efetuar a avaliação dos efeitos da formação ministrada ao nível da eficácia do serviço e do impacto do investimento efetuado.

Adotar os horários de trabalho mais adequados ao funcionamento dos serviços, observando os condicionalismos legais, bem como estabelecer os instrumentos e práticas que garantam o controlo efetivo da assiduidade.

Autorizar a acumulação de atividades docentes em estabelecimento de ensino público, assim como de atividades de caráter ocasional e temporário que possam ser consideradas complemento do cargo ou função e ainda a acumulação de funções privadas, nos termos da lei, aos funcionários e agentes do serviço ou organismo.

Exercer a competência em matéria disciplinar prevista na lei.

Elaborar os projetos de orçamento de funcionamento e de investimento, tendo em conta os planos de atividades e os programas aprovados.

Executar o orçamento de acordo com uma rigorosa gestão dos recursos disponíveis, adotando as medidas necessárias à correção de eventuais desvios ou propondo as que ultrapassem a sua competência;

Elaborar e aprovar a conta de gestão.

Assegurar as condições necessárias ao exercício do controlo financeiro e orçamental pelas entidades legalmente competentes.

Autorizar a realização de despesas públicas, com obras e aquisição de bens e serviços, dentro dos limites estabelecidos por lei.

Autorizar a prestação de serviços e a venda de produtos próprios, fixando os respetivos preços.

Velar pela existência de condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, garantindo, designadamente, a avaliação e registo atualizado dos fatores de risco e o seu efetivo controlo.

Artigo 7.º da Lei n.º 2/2004 publicado no DR 15 de Janeiro

Categoria	Conteúdo funcional	Observações
<b>ASSISTENTE OPERACIONAL</b>	<p>Realizar funções de natureza operacional, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em ações bem definidas e com graus de complexidade variáveis; Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.</p>	<p>Número7, aviso 3921/2013 (publicado no Diário da Republica em 18 março 2013</p>
<b>TÉCNICO SUPERIOR</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Funções de consultadoria, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica ou científica.</li> <li>2. Elaboração de pareceres e projetos com diversos graus de complexidade;</li> <li>3. Execução de outras atividades de apoio geral ou especializado e representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade;</li> <li>4. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica ainda que enquadradas por diretivas ou orientações superiores.</li> </ol>	<p>Extrato da Portaria nº 63/2001 de 30 de Janeiro</p>
<b>ASSISTENTE TÉCNICO</b>	<p>Funções de natureza operacional, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais de grau médio de dificuldade nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.</p>	<p>Extrato da Portaria nº 63/2001 de 30 de Janeiro</p>

## **17. MODALIDADES DE VINCULAÇÃO DO PESSOAL NA EPM-CELP**

### **17.1 Contrato de trabalho a termo certo**

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

### **Contrato de trabalho a tempo indeterminado**

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

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

### **17.2 Trabalhador destacado na EPM-CELP**

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

### **Contrato por comissão de serviço**

O Contrato por Comissão de serviço consiste na nomeação de um funcionário para exercer cargos de direção e chefia ou ainda de confiança e corresponde ao provimento e à posse de um lugar existente do quadro, conservando o funcionário a sua carreira ou

categoria no quadro de origem. Neste caso, o funcionário será pago pelo organismo onde exerce as suas funções, portanto a EPM-CELP, e quando terminar a comissão de serviço, o funcionário volta ao seu quadro de origem.

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

### **Contrato por prestação de serviço.**

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

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

# Ficha Técnica

TÍTULO:

Balanço Social – 2021

COORDENAÇÃO:

António Marques

TEXTO E ARRANJOS:

Raimundo Tembe e CRE

REVISÃO DO TEXTO:

Teresa Noronha e CRE

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)

