



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E INOVAÇÃO



ESCOLA PORTUGUESA DE MOÇAMBIQUE
CENTRO DE ENSINO E LÍNGUA PORTUGUESA



Balanço
Social

2025



Cooperação, Empenho e Inovação

Índice

1.	Introdução	3
2.	Caracterização da EPM-CELP	4
3.	Organograma da EPM-CELP	5
4.	Caraterização dos Recursos Humanos da EPM-CELP	6
5.	Índices de Feminização.....	7
6.	Estrutura Etária dos Recursos Humanos.....	8
7.	Recursos Humanos por níveis de antiguidade	9
8.	Vínculos contratuais do Pessoal	10
9.	Estrutura Habilitacional.....	11
10.	Taxa de enquadramento	13
11.	Relações Profissionais.....	14
12.	Mobilidade do Pessoal	15
13.	Estrutura Remuneratória	16
14.	Encargos com o Pessoal.....	17
15.	Formação do Pessoal	18
16.	Assiduidade.....	20
17.	Trabalhadores por Natureza de Nacionalidade.....	23
18.	Notas Finais	24
18.1	Síntese do Balanço	25
18.2	Conclusão.....	26

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Efetivos por Categoria do Pessoal em 2025	6
Tabela 2 – Índices de Feminização por Categoria Profissional.....	7
Tabela 3 – Estrutura Etária do Pessoal.....	8
Tabela 4 – Níveis de Antiguidade do Pessoal	9
Tabela 5 – Vínculos Contratuais	10
Tabela 6 – Estrutura Habilitacional do Pessoal.....	11
Tabela 7 – Estrutura Habilitacional dos Docentes	12
Tabela 8 – Taxa de Enquadramento.....	13
Tabela 9 – Relações Profissionais	14
Tabela 10 - Plano Disciplinar	15
Tabela 11 – Movimento do Pessoal em 2025.....	15
Tabela 12 – Distribuição dos trabalhadores por escalão remuneratório em 2025	17
Tabela 13 – Remunerações mensais ilíquidas mínimas e máximas por género em 2025 ..	18
Tabela 14 – Encargos anuais com pessoal em 2025	18
Tabela 15 – Principais suplementos remuneratórios em 2025	18
Tabela 16 – Encargos com prestações sociais em 2025	19
Tabela 17 – Participações em ações de formação por tipo de ação em 2025.....	19
Tabela 18 – Participações em ações de formação por categoria profissional em 2025	20
Tabela 19 – Despesa anual com formação profissional em 2025.....	20
Tabela 20 – Dias de ausência por grupo profissional em 2025	21
Tabela 21 – Dias de ausência por motivo em 2025	22
Tabela 22 – Distribuição dos trabalhadores por natureza da nacionalidade em 2025	24

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 — Efetivos por categoria profissional e género	6
Gráfico 2 — Distribuição dos recursos humanos por categoria profissional	7
Gráfico 3 — Taxa de feminização por categoria profissional.....	8
Gráfico 4 — Estrutura etária dos recursos humanos	9
Gráfico 5 — Recursos humanos por níveis de antiguidade.....	10
Gráfico 6 — Modalidades de vinculação do pessoal em 2025	11
Gráfico 7 — Estrutura Habilitacional do pessoal em 2025	12
Gráfico 8 — Estrutura habilitacional dos docentes em 2025.....	13
Gráfico 9 — Relações profissionais em 2025	14
Gráfico 10 — Admissões e saídas em 2025	16
Gráfico 11 — Mobilidade do Pessoal	16
Gráfico 12 — Distribuição dos trabalhadores por escalão remuneratório em 2025	17
Gráfico 13 — Participações em formação por tipo de ação em 2025	19
Gráfico 14 — Participações em ações de formação por categoria em 2025	20
Gráfico 15 — Dias de ausência por grupo profissional em 2025.....	22
Gráfico 16 — Dias de ausência por motivo em 2025.....	23
Gráfico 17 — Evolução do absentismo médio entre 2020 e 2025	23

1. Introdução

Inserido no ciclo anual de gestão, o Balanço Social da Escola Portuguesa de Moçambique – Centro de Ensino e Língua Portuguesa (EPM-CELP) é elaborado com referência a 31 de dezembro de 2025, constituindo um instrumento de caracterização, monitorização e apoio à decisão no domínio dos recursos humanos da Instituição.

O presente documento dá continuidade ao modelo tradicionalmente adotado pela EPM-CELP, preservando a comparabilidade histórica dos principais indicadores e reforçando, simultaneamente, a sua dimensão analítica, estratégica e de suporte à gestão institucional.

Com vista à melhoria da qualidade informativa, os dados serão apresentados através de tabelas, gráficos e comentários técnicos, procurando evidenciar os aspetos mais relevantes da evolução do capital humano da Escola, nomeadamente quanto à sua composição, vínculos, qualificação, antiguidade, estrutura etária, assiduidade, formação, relações profissionais e demais indicadores sociais relevantes.

O Balanço Social assume, deste modo, uma função de prestação de contas e de apoio à governação, permitindo conhecer a estrutura dos efetivos, identificar tendências, sinalizar riscos organizacionais e sustentar a definição de prioridades no âmbito da política de recursos humanos da EPM-CELP.

O conjunto de indicadores a integrar no BS 2025 servirá, em particular, para:

- caracterizar os efetivos da EPM-CELP em termos quantitativos e qualitativos;
- avaliar a evolução dos principais indicadores sociais e organizacionais;
- apoiar a racionalização, otimização e afetação eficiente dos recursos humanos;
- contribuir para a avaliação interna e para o controlo de gestão;
- reforçar a capacidade de planeamento e decisão no domínio da política social da Escola.

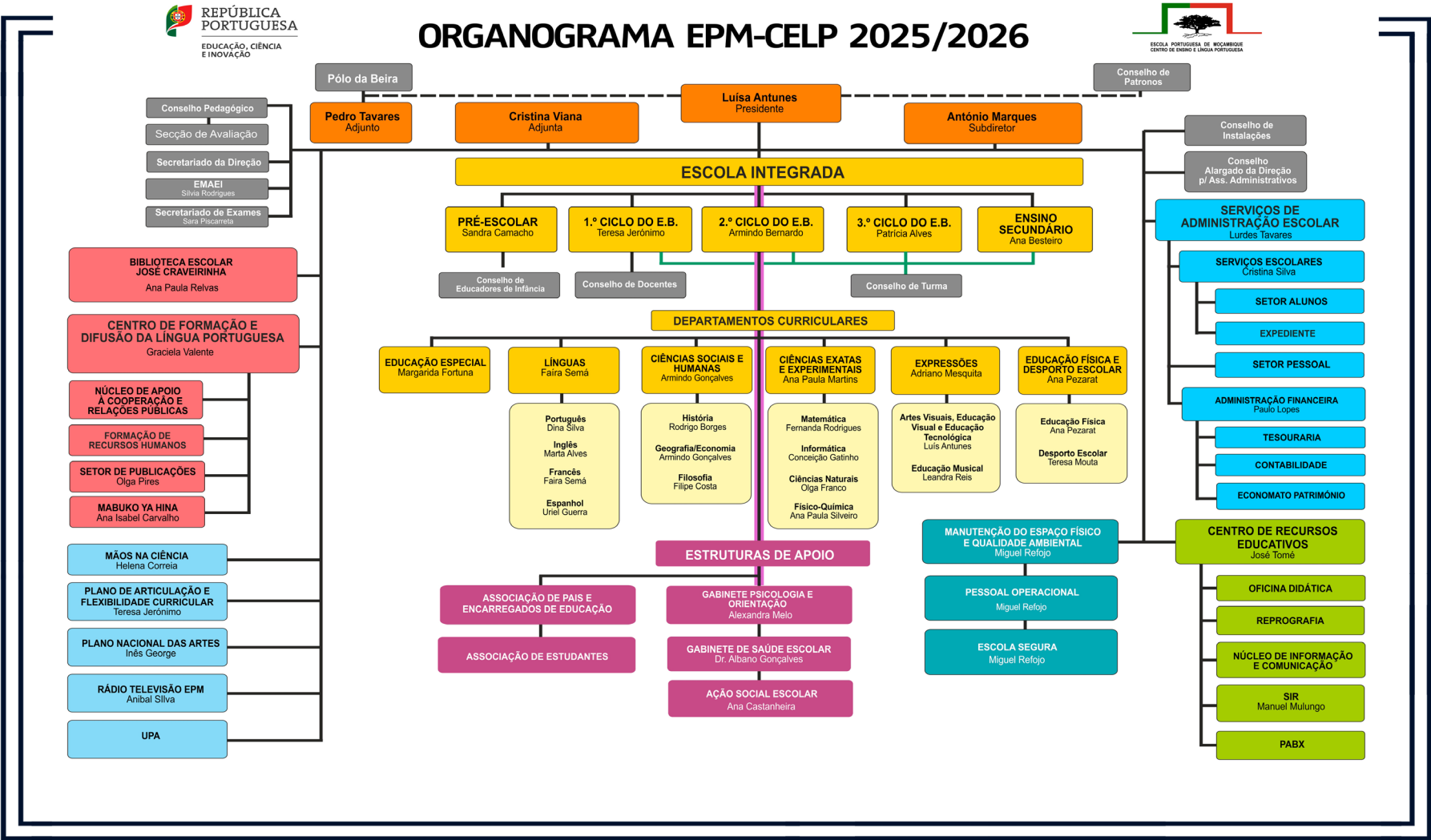
2. Caracterização da EPM-CELP

A Escola Portuguesa de Moçambique – Centro de Ensino e Língua Portuguesa foi criada na titularidade do Estado Português, no quadro da cooperação bilateral entre a República Portuguesa e a República de Moçambique, assumindo natureza de estabelecimento público de educação e ensino.

Enquanto instituição de ensino português em Moçambique, a EPM-CELP desenvolve a sua atividade num contexto específico de cooperação educativa, cultural e linguística, assegurando uma resposta educativa alinhada com o currículo português e com as necessidades da comunidade escolar que serve.

A sua estrutura organizacional, pedagógica e administrativa confere particular relevância à gestão dos recursos humanos, considerando a coexistência de diferentes carreiras, modalidades de vínculo, perfis funcionais e níveis de qualificação.

3. Organograma da EPM-CELP



4. Caraterização dos Recursos Humanos da EPM-CELP

Em 31 de dezembro de 2025, a EPM-CELP registava 279 trabalhadores. O corpo docente mantém-se como o principal grupo profissional, com 153 trabalhadores (54,8% do efetivo), confirmando a natureza predominantemente pedagógica da Instituição. Seguem-se os Assistentes Operacionais, com 77 trabalhadores (27,6%), e os Assistentes Técnicos, com 34 (12,2%). Os Técnicos Superiores representam 3,6% do total, os Dirigentes 1,4% e a área de informática/técnicos especializados 0,4%.

Tabela 1 – Efetivos por Categoria do Pessoal em 2025

Categoria	Homens	Mulheres	Total	Peso no efetivo
Dirigentes	2	2	4	1.4%
Técnicos Superiores	1	9	10	3.6%
Assistentes Técnicos	15	19	34	12.2%
Assistentes Operacionais	47	30	77	27.6%
Técnicos Especializados/Informática	1	0	1	0.4%
Docentes	50	103	153	54.8%

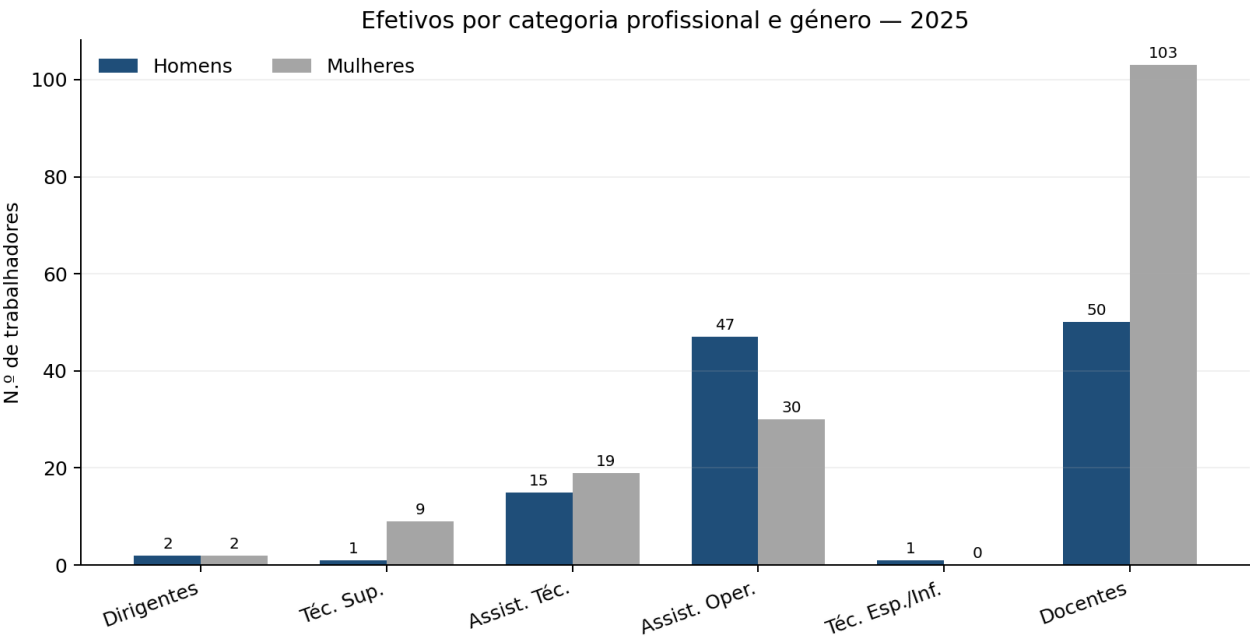


Gráfico 1 — Efetivos por categoria profissional e género

A distribuição por género evidencia 163 mulheres e 116 homens, correspondendo, respetivamente, a 58,4% e 41,6% do efetivo global. Em comparação com os 285 trabalhadores registados no final de 2024, o efetivo global diminuiu em 6 trabalhadores, equivalente a uma redução de cerca de 2,1%.

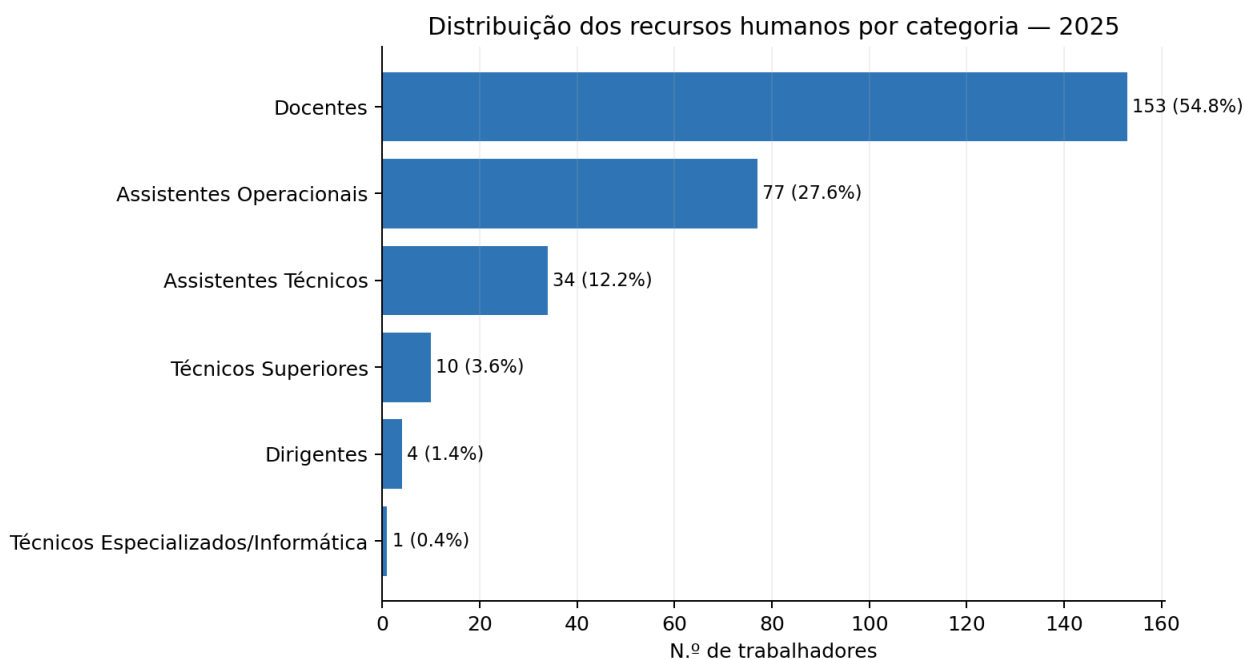


Gráfico 2 — Distribuição dos recursos humanos por categoria profissional

5. Índices de Feminização

A taxa global de feminização situa-se em 58,4%, mantendo a predominância feminina já observada no Balanço Social anterior. A maior expressão feminina verifica-se entre os Técnicos Superiores (90,0%) e os Docentes (67,3%). Nos Assistentes Técnicos, as mulheres representam 55,9%, enquanto nos cargos dirigentes se observa equilíbrio entre homens e mulheres (50,0%). A carreira de Assistente Operacional apresenta uma estrutura maioritariamente masculina, com uma taxa de feminização de 39,0%.

Tabela 2 – Índices de Feminização por Categoria Profissional

Categoria	Homens	Mulheres	Total	Taxa de feminização
Dirigentes	2	2	4	50.0%
Técnicos Superiores	1	9	10	90.0%
Assistentes Técnicos	15	19	34	55.9%
Assistentes Operacionais	47	30	77	39.0%
Técnicos Especializados/Informática	1	0	1	0.0%
Docentes	50	103	153	67.3%

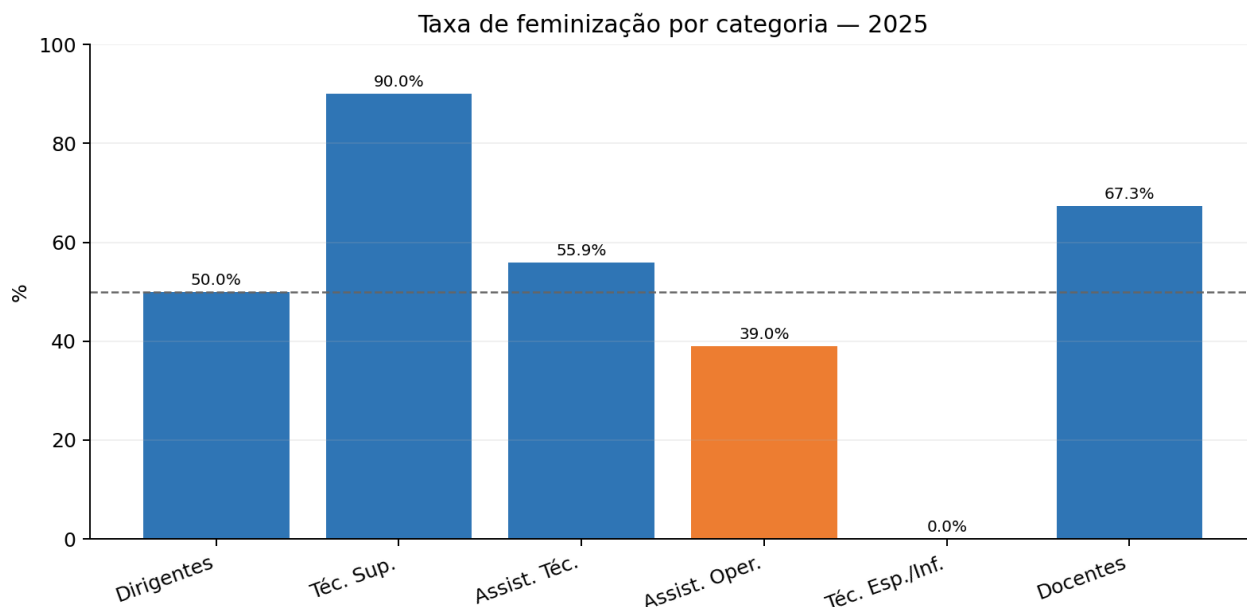


Gráfico 3 — Taxa de feminização por categoria profissional

A estrutura de género continua, assim, diferenciada segundo a natureza das funções: as mulheres apresentam maior representatividade nas carreiras docentes, técnicas e administrativas, enquanto os homens predominam nas funções de natureza operacional. O equilíbrio nos cargos dirigentes constitui um elemento de estabilidade relativamente à distribuição do exercício de funções de direção.

6. Estrutura Etária dos Recursos Humanos

A estrutura etária revela uma concentração significativa dos trabalhadores nos escalões intermédios e superiores. Dos 279 trabalhadores, 127 (45.5%) têm 50 ou mais anos e 212 (76.0%) têm 40 ou mais anos. O escalão dos 45 aos 49 anos é o mais representado, com 48 trabalhadores, seguido dos 55 aos 59 anos, com 40, e dos 50 aos 54 anos, com 39.

Tabela 3 – Estrutura Etária do Pessoal

Escalão etário	Homens	Mulheres	Total
<20	0	0	0
20-24	0	0	0
25-29	11	9	20
30-34	12	12	24
35-39	11	12	23
40-44	15	22	37
45-49	21	27	48
50-54	13	26	39
55-59	18	22	40
60-64	10	23	33
65-69	4	9	13
≥70	1	1	2

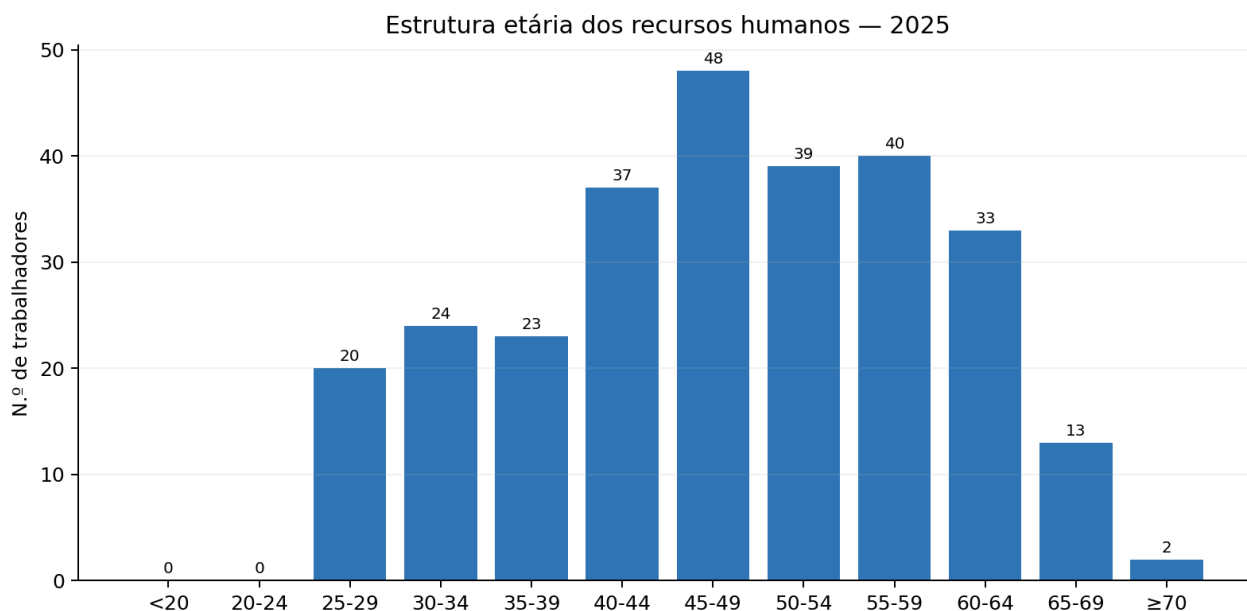


Gráfico 4 — Estrutura etária dos recursos humanos

7. Recursos Humanos por níveis de antiguidade

A distribuição por antiguidade apresenta maior concentração nos níveis iniciais. O grupo com até 5 anos de antiguidade reúne 67 trabalhadores (24.0% do efetivo), seguindo-se o intervalo dos 5 aos 9 anos, com 45 trabalhadores, e o dos 20 aos 24 anos, com 43. Esta distribuição combina renovação recente com uma componente relevante de trabalhadores de longa permanência na Instituição.

Tabela 4 – Níveis de Antiguidade do Pessoal

Antiguidade	Homens	Mulheres	Total
Até 5	27	40	67
5-9	25	20	45
10-14	17	22	39
15-19	10	21	31
20-24	23	20	43
25-29	6	9	15
30-34	7	15	22
35-39	0	13	13
40+	1	3	4

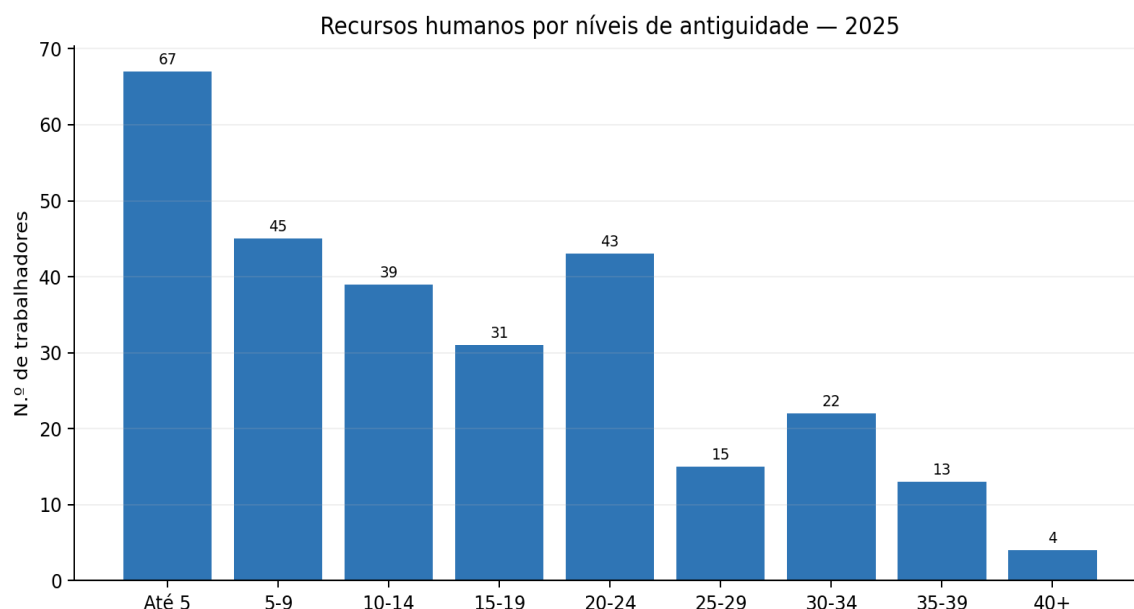


Gráfico 5 — Recursos humanos por níveis de antiguidade

Cerca de 40,1% dos trabalhadores têm menos de 10 anos de antiguidade, enquanto aproximadamente 34,8% apresentam 20 ou mais anos de serviço. Esta combinação traduz, por um lado, capacidade de renovação dos recursos humanos e, por outro, a permanência de uma base significativa de experiência acumulada, fator relevante para a continuidade institucional e para a transmissão de conhecimento.

8. Vínculos contratuais do Pessoal

Em 31 de dezembro de 2025, os 279 trabalhadores da EPM-CELP encontravam-se distribuídos por cinco modalidades de vinculação. Os contratos por tempo indeterminado constituem a componente dominante: 99 trabalhadores estavam vinculados por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 92 por contrato no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado. Em conjunto, estas duas modalidades abrangem 191 trabalhadores, correspondendo a 68,5% do efetivo.

Tabela 5 – Vínculos Contratuais

Modalidade de vinculação	N.º	Peso
CT Funções Públicas — tempo indeterminado	99	35.5%
CT Funções Públicas — termo certo	12	4.3%
CT Código do Trabalho — tempo indeterminado	92	33.0%
CT Código do Trabalho — a termo	68	24.4%
Comissão de serviço — Código do Trabalho	8	2.9%

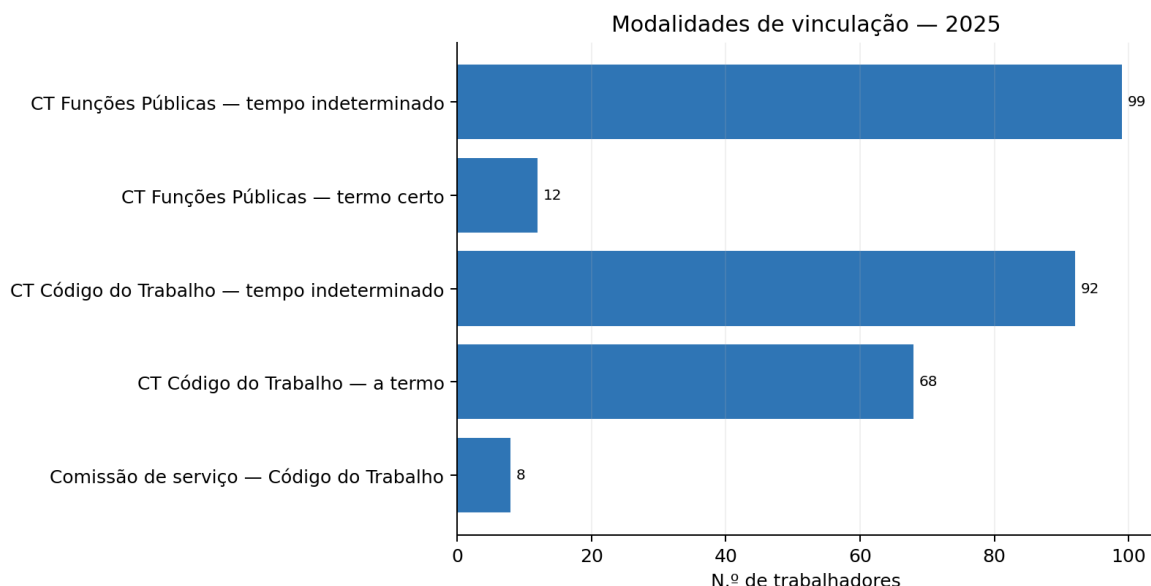


Gráfico 6 — Modalidades de vinculação do pessoal em 2025

Os vínculos a termo abrangem 80 trabalhadores (28,7% do efetivo), enquanto 8 trabalhadores (2,9%) exercem funções em comissão de serviço no âmbito do Código do Trabalho. A estrutura de 2025 evidencia, assim, uma elevada proporção de relações laborais de natureza estável. A comparação direta com a série histórica apresentada no BS 2024 deverá, contudo, ser efetuada apenas após a reconciliação das categorias de vinculação utilizadas nos dois anos, uma vez que o quadro de 2025 apresenta uma desagregação jurídica mais detalhada.

9. Estrutura Habitacional

A estrutura habitacional da EPM-CELP continua a revelar um nível elevado de qualificação. Dos 279 trabalhadores, 179 possuem formação superior, o que corresponde a 64,2% do efetivo. A licenciatura é o nível académico mais representado, com 132 trabalhadores, seguindo-se o mestrado, com 45. Registam-se ainda 2 trabalhadores com bacharelato.

Tabela 6 – Estrutura Habitacional do Pessoal

Nível de escolaridade	N.º	Peso
< 4 anos	2	0.7%
4 anos	3	1.1%
6 anos	25	9.0%
9.º ano/equiv.	16	5.7%
11.º ano	0	0.0%
12.º ano/equiv.	54	19.4%
Bacharelato	2	0.7%
Licenciatura	132	47.3%
Mestrado	45	16.1%
Doutoramento	0	0.0%

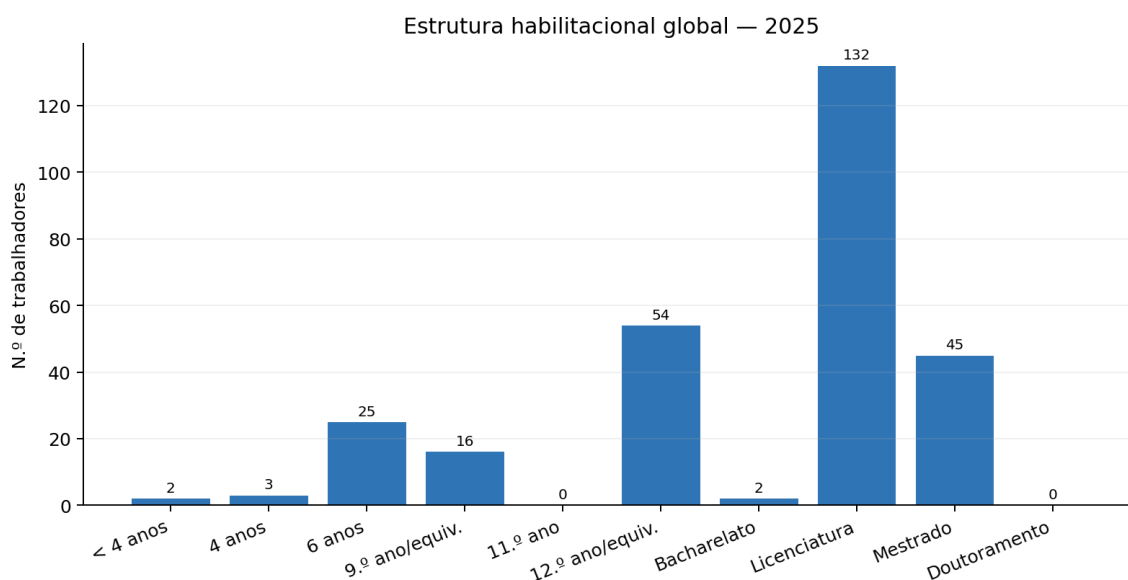


Gráfico 7 — Estrutura Habilitacional do pessoal em 2025

No corpo docente, a formação superior abrange a totalidade dos 153 trabalhadores: 110 licenciados, 41 mestres e 2 bacharéis. A licenciatura representa 71,9% do corpo docente e o mestrado 26,8%, confirmando a elevada qualificação académica deste grupo profissional.

Tabela 7 – Estrutura Habilitacional dos Docentes

Habilitação dos docentes	N.º	Peso no corpo docente
Bacharelato	2	1.3%
Licenciatura	110	71.9%
Mestrado	41	26.8%
Doutoramento	0	0.0%

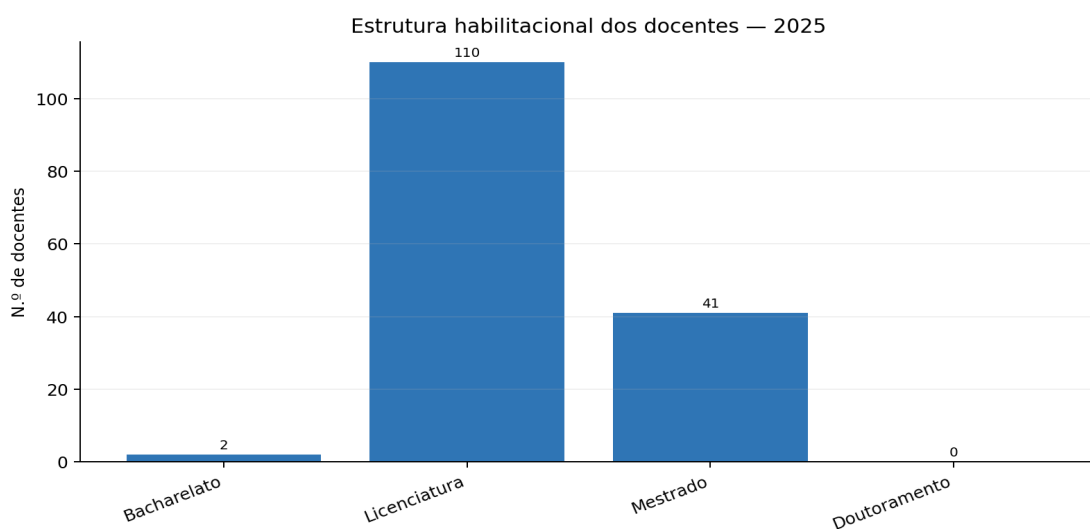


Gráfico 8 — Estrutura habilitacional dos docentes em 2025

Nas restantes categorias, a formação superior concentra-se, como seria expectável, nos Dirigentes e Técnicos Superiores, mas também está presente entre Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais. Este perfil reforça a capacidade técnica da Instituição e traduz a existência de qualificações académicas acima dos requisitos mínimos em parte das funções de natureza administrativa e operacional.

10. Taxa de enquadramento

Em 2025, a EPM-CELP conta com 4 dirigentes para um efetivo de 279 trabalhadores. A taxa de enquadramento situa-se, assim, em aproximadamente 1,4%, valor praticamente idêntico ao registado em 2024. Em termos médios, corresponde a cerca de 70 trabalhadores por dirigente.

Tabela 8 – Taxa de Enquadramento

Indicador	2025
Efetivo total	279
Dirigentes	4
Taxa de enquadramento	1,4%
Trabalhadores por dirigente	≈ 70
Índice de tecnicidade (formação superior / efetivo)	64,2%

Tal como referido em edições anteriores do Balanço Social, a taxa estatística de enquadramento não traduz integralmente a capacidade de supervisão existente na Escola. A organização pedagógica e funcional integra estruturas intermédias de coordenação, designadamente coordenações de ciclos, departamentos e grupos disciplinares, que asseguram funções de acompanhamento e supervisão sem integrarem formalmente a estrutura dirigente.

O índice de tecnicidade, medido pela proporção de trabalhadores com formação superior, situa-se em 64,2%. Este resultado confirma que quase dois terços do efetivo possuem formação académica superior, mantendo-se um perfil global de elevada qualificação dos recursos humanos.

11. Relações Profissionais

No domínio das relações profissionais, encontram-se registados 62 trabalhadores sindicalizados, 5 elementos pertencentes a comissões de trabalhadores e 46 votantes para comissões de trabalhadores. Os trabalhadores sindicalizados representam 22,2% do efetivo global.

Tabela 9 – Relações Profissionais

Indicador	N.º
Trabalhadores sindicalizados	62
Elementos em comissões de trabalhadores	5
Votantes para comissões de trabalhadores	46

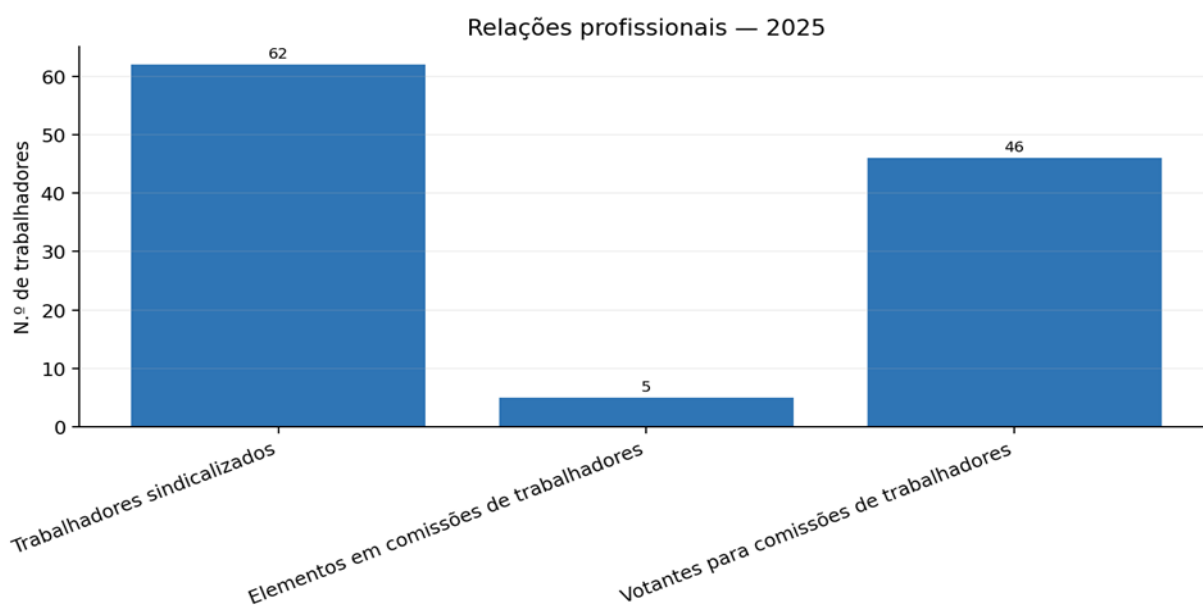


Gráfico 9 — Relações profissionais em 2025

No plano disciplinar, foram instaurados 3 processos durante 2025, correspondendo a uma taxa de incidência de aproximadamente 1,1% quando relacionada com o efetivo de 279 trabalhadores. Este valor é inferior à taxa de 2,1% apresentada no BS 2024, apontando para uma redução da incidência de novos processos disciplinares.

Tabela 10 - Plano Disciplinar

Disciplina	N.º
Processos transitados do ano anterior	0
Processos instaurados em 2025	3
Processos transitados para 2026	1
Processos decididos — total indicado no ficheiro	7

12. Mobilidade do Pessoal

Durante 2025 foram registadas 11 admissões ou regressos e 34 saídas. As admissões concentraram-se essencialmente no pessoal docente, com 10 entradas, registando-se ainda uma entrada entre os Assistentes Operacionais. Nas saídas, o pessoal docente representa 31 dos 34 movimentos, verificando-se ainda 2 saídas entre Assistentes Operacionais e 1 entre Técnicos Superiores.

Tabela 11 – Movimento do Pessoal em 2025

Movimento	N.º	Taxa sobre o efetivo
Admissões/regressos	11	3.9%
Saídas	34	12.2%

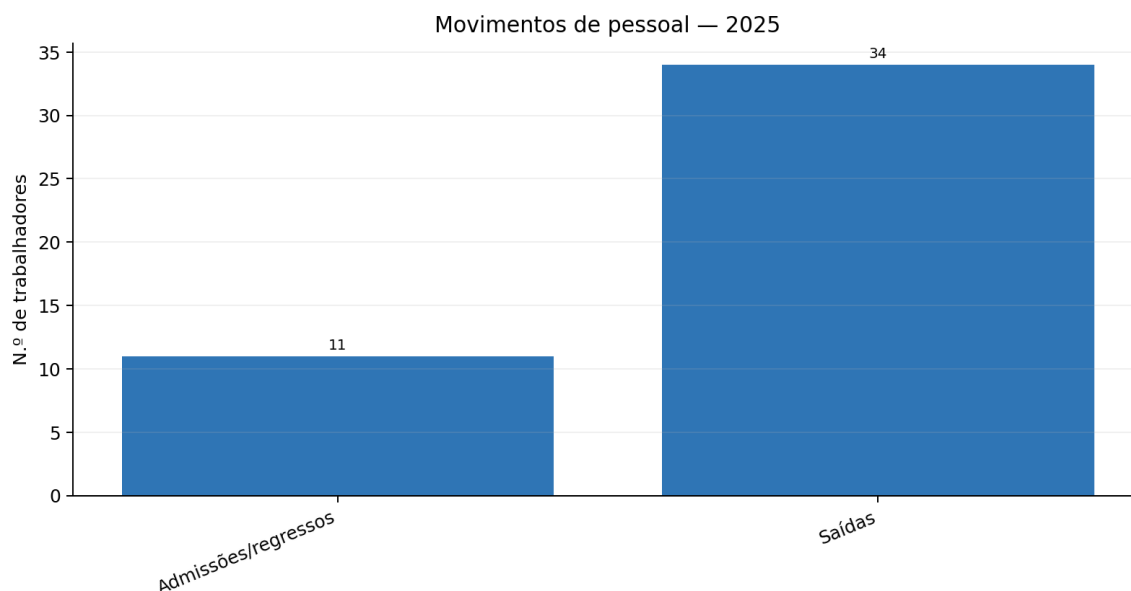


Gráfico 10 — Admissões e saídas em 2025

A taxa de admissão situa-se em 3,9% e a taxa de saída em 12,2%. Aplicando o indicador de rotação utilizado nas edições anteriores — média das entradas e saídas em relação ao efetivo — obtém-se um índice de rotação de aproximadamente 8,1%.

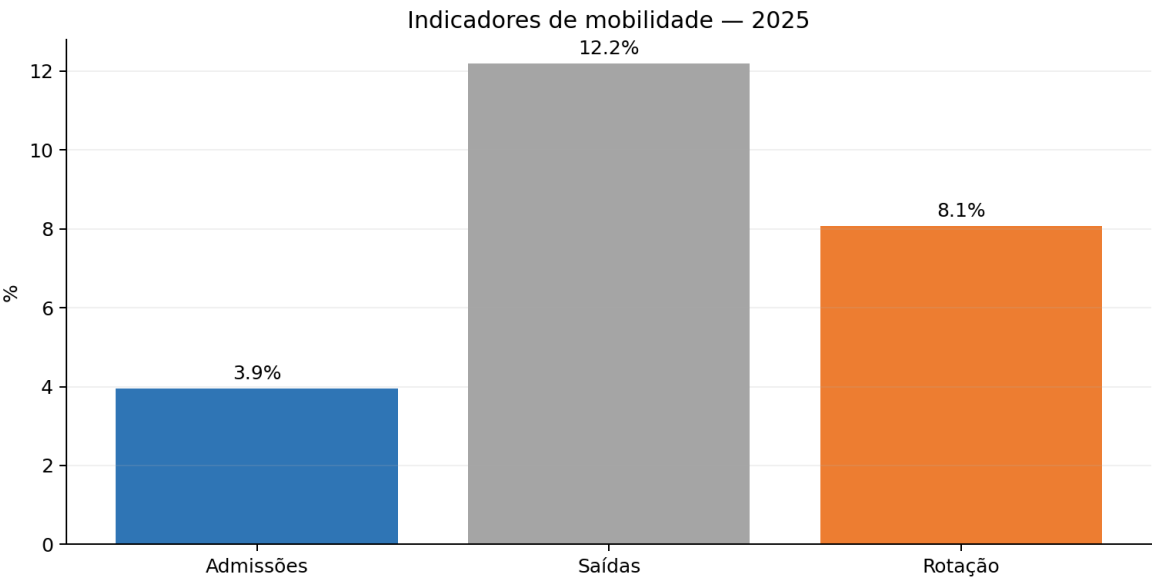


Gráfico 11 — Mobilidade do Pessoal

13. Estrutura Remuneratória

A estrutura remuneratória de dezembro de 2025 evidencia uma forte concentração dos trabalhadores nos escalões entre 501 € e 2 000 €. Dos 279 trabalhadores, 132 (47,3%) situam-se no escalão de 1 751 € a 2 000 € e 103 (36,9%) no escalão de 501 € a 1 000 €. Em conjunto, estes dois escalões representam 84,2% do efetivo.

Tabela 12 – Distribuição dos trabalhadores por escalão remuneratório em 2025

Escalão remuneratório	N.º de trabalhadores	Peso
Até 500 €	2	0.7%
501-1000 €	103	36.9%
1001-1250 €	8	2.9%
1251-1500 €	6	2.2%
1501-1750 €	16	5.7%
1751-2000 €	132	47.3%
2001-2250 €	7	2.5%
3251-3500 €	3	1.1%
3501-3750 €	1	0.4%
4001-4250 €	1	0.4%

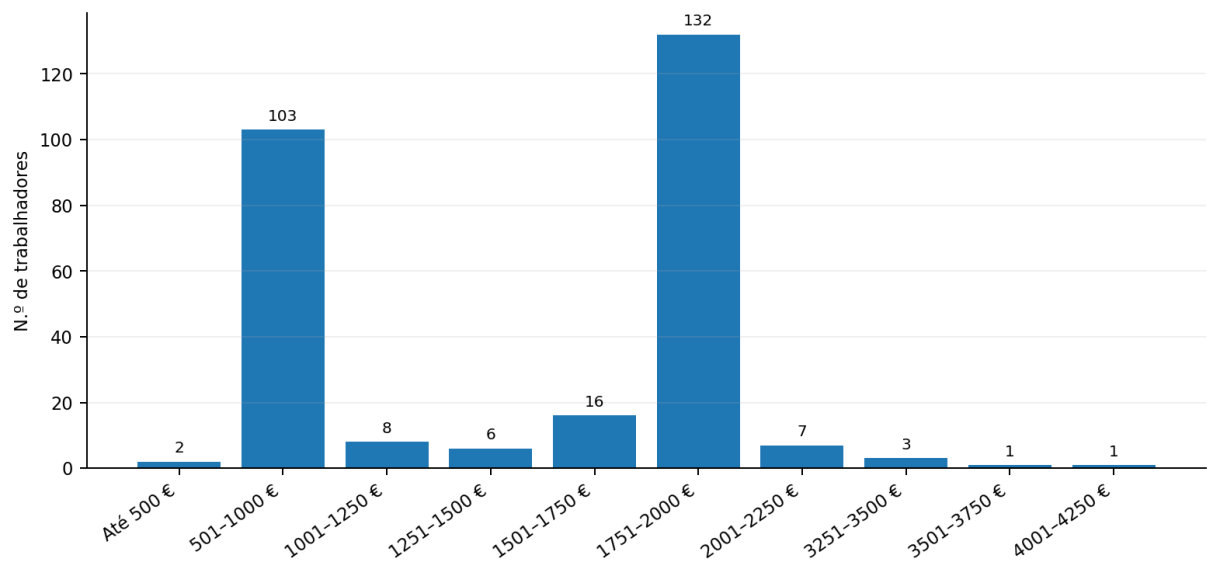


Gráfico 12 — Distribuição dos trabalhadores por escalão remuneratório em 2025

As remunerações mensais ilíquidas mínimas e máximas dos trabalhadores a tempo completo apresentam amplitudes distintas por género. No quadro remetido, a remuneração mínima é de 413,66 € para os homens e 540,00 € para as mulheres; a remuneração máxima é de 3 481,70 € para os homens e 4 096,10 € para as mulheres. Considerando os extremos globais, o leque salarial é de aproximadamente 9,9, abaixo do valor de 13,3 apurado em 2024, o que aponta para uma redução da amplitude remuneratória global.

Tabela 13 – Remunerações mensais ilíquidas mínimas e máximas por género em 2025

Indicador	Homens	Mulheres
Remuneração mínima	413,66 €	540,00 €
Remuneração máxima	3 481,70 €	4 096,10 €

14. Encargos com o Pessoal

Em 2025, os encargos anuais com pessoal ascenderam a 5 410 373,29 €. A remuneração base representou 1 965 216,32 €, enquanto os suplementos remuneratórios atingiram 2 879 005,16 €. As prestações sociais totalizaram 393 208,62 €, os benefícios sociais 23 259,18 € e os outros encargos com pessoal 149 684,01 €.

A estrutura dos encargos evidencia o peso particularmente elevado dos suplementos remuneratórios, que representam cerca de 53,2% do total. A remuneração base corresponde a 36,3%, as prestações sociais a 7,3%, os outros encargos a 2,8% e os

benefícios sociais a 0,4%. Nos suplementos remuneratórios, a rubrica «Outros suplementos remuneratórios», que inclui também o subsídio de residência, ascende a 2 810 580,73 € e constitui a componente dominante.

Tabela 14 – Encargos anuais com pessoal em 2025

Natureza do encargo	Valor (€)	Peso
Remuneração base	1 965 216,32	36,3%
Suplementos remuneratórios	2 879 005,16	53,2%
Prestações sociais	393 208,62	7,3%
Benefícios sociais	23 259,18	0,4%
Outros encargos com pessoal	149 684,01	2,8%
Total	5 410 373,29	100,0%

Tabela 15 – Principais suplementos remuneratórios em 2025

Suplemento	Valor (€)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	32 471,32
Trabalho normal noturno	1 200,00
Abono para falhas	946,48
Ajudas de custo	510,11
Representação	33 296,52
Outros suplementos remuneratórios	2 810 580,73
Total	2 879 005,16

Tabela 16 – Encargos com prestações sociais em 2025

Prestação social	Valor (€)
Acidente de trabalho e doença profissional	20 949,36
Subsídio de refeição	205 671,64
Outras prestações sociais	166 587,62
Total	393 208,62

15. Formação do Pessoal

Em 2025 foram contabilizadas 191 participações em ações de formação profissional, das quais 151 em ações internas (79,1%) e 40 em ações externas (20,9%). A quase totalidade

das participações correspondeu a ações com duração inferior a 30 horas (190 participações), registrando-se apenas uma participação no intervalo entre 30 e 59 horas.

Tabela 17 – Participações em ações de formação por tipo de ação em 2025

Tipo de ação	Participações	Peso
Ações internas	151	79,1%
Ações externas	40	20,9%
Total	191	100,0%

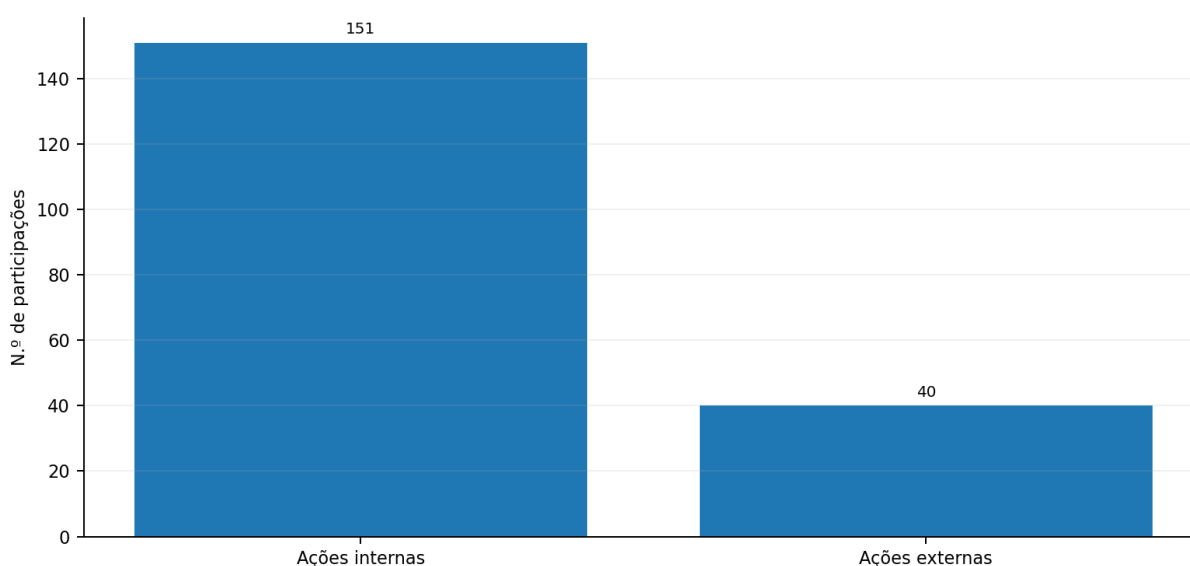


Gráfico 13 — Participações em formação por tipo de ação em 2025

Por categoria profissional, os Docentes concentram 131 participações (68,6% do total), seguindo-se os Assistentes Técnicos, com 35 (18,3%), os Assistentes Operacionais, com 22 (11,5%), e os Técnicos Superiores, com 3 (1,6%). Esta distribuição confirma a centralidade da formação do pessoal docente, sem deixar de evidenciar participação relevante das carreiras não docentes.

Tabela 18 – Participações em ações de formação por categoria profissional em 2025

Categoria	Participações	Peso
Técnicos Superiores	3	1.6%
Assistentes Técnicos	35	18.3%
Assistentes Operacionais	22	11.5%
Docentes	131	68.6%

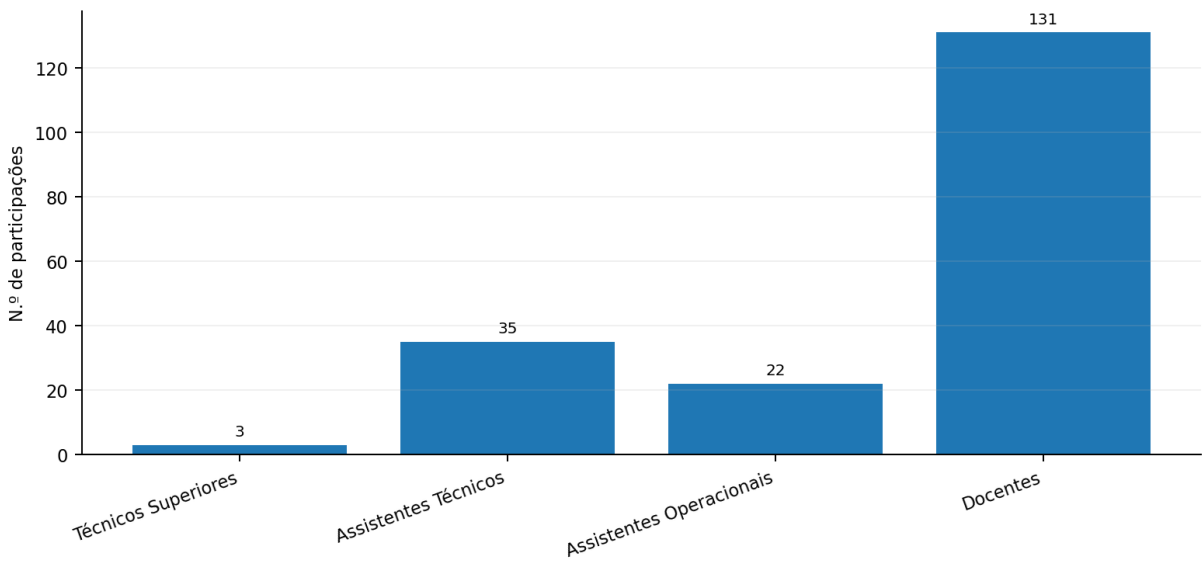


Gráfico 14 — Participações em ações de formação por categoria em 2025

O número de participações diminuiu de 214 em 2024 para 191 em 2025, uma redução de 10,7%. As despesas anuais com formação ascenderam a 9 774,18 €, sendo 6 178,18 € relativos a ações internas e 3 596,00 € a ações externas.

Tabela 19 – Despesa anual com formação profissional em 2025

Despesa com formação	Valor
Ações internas	6 178,18 €
Ações externas	3 596,00 €
Total	9 774,18 €

16. Assiduidade

Durante 2025 foram registados 260 dias de ausência ao trabalho, correspondendo a uma média global de aproximadamente 0,93 dias por trabalhador. Este valor é inferior à média de 1,24 dias por trabalhador registada em 2024, traduzindo uma redução de cerca de 25% no indicador médio de absentismo.

Tabela 20 – Dias de ausência por grupo profissional em 2025

Grupo profissional	Dias de ausência	Média por trabalhador
Dirigentes	1	0,25
Técnicos Superiores	3	0,30
Assistentes Técnicos	30	0,88
Assistentes Operacionais	80	1,04
Docentes	146	0,95
Total	260	0,93

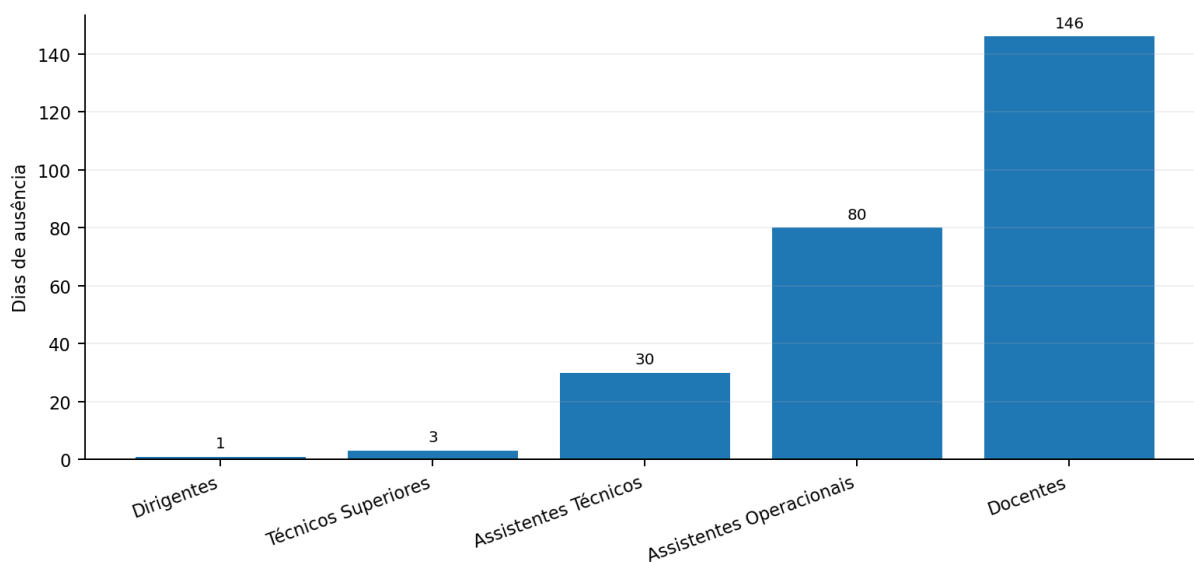


Gráfico 15 — Dias de ausência por grupo profissional em 2025

A doença constitui o principal motivo de ausência, com 78 dias (30,0% do total). Seguem-se a greve e as ausências com perda de vencimento, ambas com 47 dias (18,1% cada), e o falecimento de familiar, com 29 dias (11,2%). Os restantes motivos apresentam expressão individual mais reduzida.

Tabela 21 – Dias de ausência por motivo em 2025

Motivo	Dias	Peso
Casamento	2	0.8%
Proteção na parentalidade	12	4.6%
Falecimento de familiar	29	11.2%
Doença	78	30.0%
Acidente em serviço/doença profissional	1	0.4%
Assistência a familiares	15	5.8%
Por conta de férias	9	3.5%
Com perda de vencimento	47	18.1%
Greve	47	18.1%
Injustificadas	4	1.5%
Outros	16	6.2%

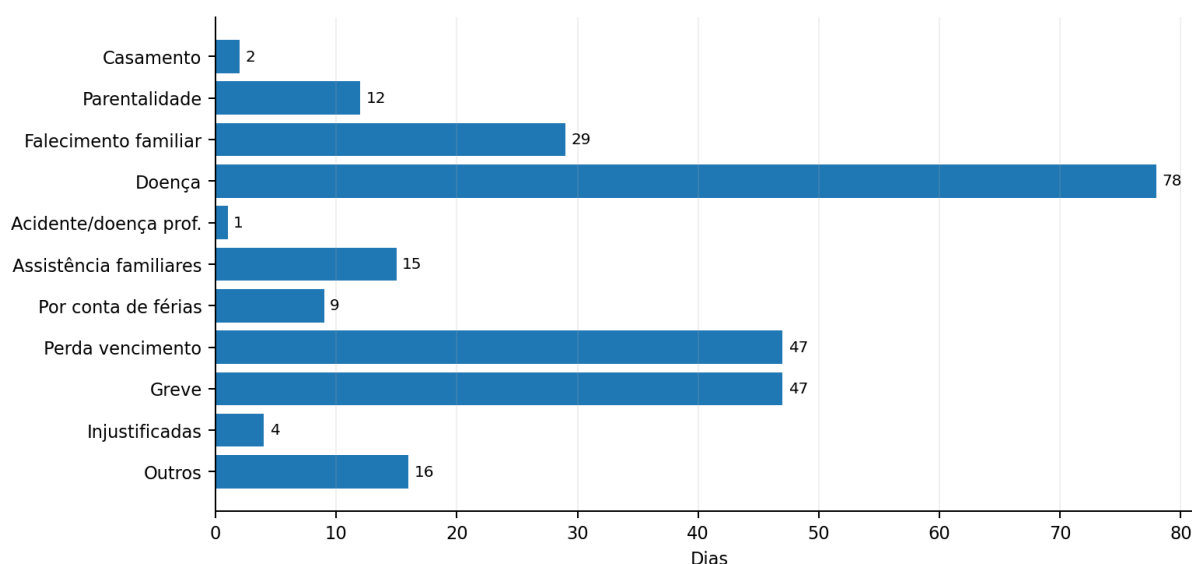


Gráfico 16 — Dias de ausência por motivo em 2025

Por género, registam-se 86 dias de ausência entre os homens e 174 entre as mulheres. Relacionando estes valores com os efetivos já validados — 116 homens e 163 mulheres — obtêm-se médias aproximadas de 0,74 e 1,07 dias, respetivamente. A diferença deve ser interpretada à luz da composição dos motivos de ausência e não, isoladamente, como indicador de comportamento individual.

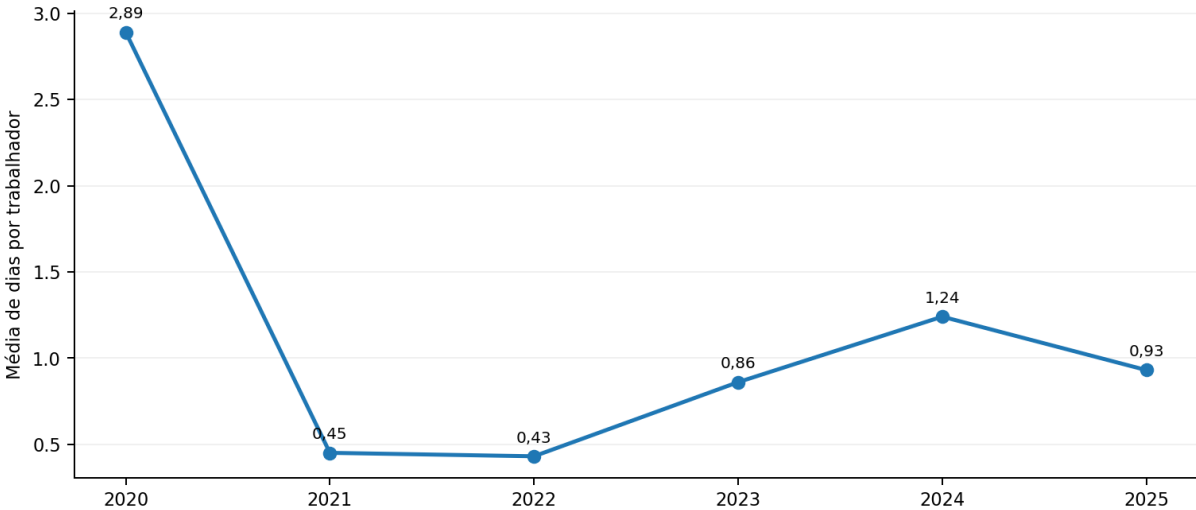


Gráfico 17 — Evolução do absentismo médio entre 2020 e 2025

A evolução histórica mostra que, após o valor elevado de 2020, o absentismo médio desceu acentuadamente em 2021 e 2022, aumentou em 2023 e 2024 e volta a recuar em 2025. O valor de 0,93 dias por trabalhador mantém-se, contudo, acima dos níveis excecionalmente baixos observados em 2021 e 2022.

17. Trabalhadores por Natureza de Nacionalidade

Em 2025, a EPM-CELP mantém 137 trabalhadores nacionais. Considerando o efetivo global de 279 trabalhadores, os trabalhadores estrangeiros totalizam 142, correspondendo a 50,9% do efetivo, enquanto os nacionais representam 49,1%. Para efeitos deste indicador, os trabalhadores oriundos de países da União Europeia são contabilizados como estrangeiros.

Face a 2024, em que se registavam 148 trabalhadores estrangeiros e 137 nacionais, verifica-se a manutenção do número de trabalhadores nacionais e uma redução de 6 trabalhadores estrangeiros. Esta evolução acompanha a diminuição global do efetivo, de 285 para 279 trabalhadores.

Tabela 22 – Distribuição dos trabalhadores por natureza da nacionalidade em 2025

Natureza da nacionalidade	N.º de trabalhadores	Peso
Nacionais	137	49,1%
Estrangeiros	142	50,9%
Total	279	100,0%

18. Notas Finais

O Balanço Social de 2025 evidencia uma estrutura de recursos humanos globalmente estável, qualificada e predominantemente feminina, num contexto de ligeira redução do efetivo.

Em 31 de dezembro de 2025, a EPM-CELP contava com 279 trabalhadores, menos 6 do que em 2024 (-2,1%).

O pessoal docente continua a constituir o principal grupo profissional, com 153 trabalhadores (54,8% do efetivo), confirmando a natureza essencialmente pedagógica da Instituição.

A composição por género mantém a predominância feminina, com 163 mulheres (58,4%) e 116 homens (41,6%).

Esta distribuição não é, contudo, uniforme entre categorias profissionais: a presença feminina é particularmente elevada entre Técnicos Superiores e Docentes, enquanto nos Assistentes Operacionais se verifica predominância masculina. Nos cargos dirigentes observa-se equilíbrio entre homens e mulheres.

A análise etária e da antiguidade revela a coexistência de renovação e experiência acumulada.

Cerca de 45,5% dos trabalhadores têm 50 ou mais anos e 76,0% têm 40 ou mais anos, ao mesmo tempo que 40,1% apresentam menos de 10 anos de antiguidade. Por outro lado, aproximadamente 34,8% têm 20 ou mais anos de serviço.

Esta configuração recomenda a continuidade de políticas de renovação e de transmissão do conhecimento institucional, especialmente nas áreas em que a experiência acumulada assume maior relevância.

No domínio da vinculação, 68,5% dos trabalhadores encontram-se abrangidos por contratos por tempo indeterminado, evidenciando uma componente significativa de estabilidade laboral.

Os vínculos a termo representam 28,7% do efetivo e as comissões de serviço 2,9%.

A comparação histórica deste indicador deve, porém, considerar a maior desagregação jurídica das modalidades de vínculo utilizada em 2025.

A qualificação académica constitui um dos principais ativos da EPM-CELP.

Dos 279 trabalhadores, 179 possuem formação superior, correspondendo a 64,2% do efetivo. No corpo docente, a formação superior abrange a totalidade dos 153 trabalhadores.

Este perfil de qualificação reforça a capacidade técnica, pedagógica e organizacional da Escola.

Em matéria de mobilidade, foram registadas 11 admissões ou regressos e 34 saídas, correspondendo a taxas de 3,9% e 12,2%, respetivamente, e a um índice de rotação aproximado de 8,1%.

A diferença entre entradas e saídas merece acompanhamento, sobretudo por se concentrar de forma expressiva no pessoal docente.

Os encargos anuais com pessoal ascenderam a 5.410.373,29 €.

Os suplementos remuneratórios constituíram a componente de maior peso, com 2.879.005,16 € (53,2%), seguindo-se a remuneração base, com 1.965.216,32 € (36,3%).

A rubrica «Outros suplementos remuneratórios», que inclui também o subsídio de residência, assume particular relevância na estrutura global dos encargos.

Na formação profissional foram contabilizadas 191 participações e um total validado de 190 horas de formação.

As ações internas concentraram 79,1% das participações e os Docentes representaram 68,6% do total.

A despesa anual com formação ascendeu a 9.774,18 €.

Face às 214 participações registadas em 2024, verifica-se uma redução de 10,7%, indicador que deverá ser acompanhado no quadro das necessidades de atualização e desenvolvimento profissional.

A assiduidade apresenta uma evolução favorável.

Foram registados 260 dias de ausência, equivalentes a uma média de 0,93 dias por trabalhador, abaixo dos 1,24 dias observados em 2024.

A doença foi o principal motivo de ausência, representando 30,0% do total.

A redução do absentismo médio constitui um indicador positivo, embora a distribuição das ausências por motivo e género deva continuar a ser acompanhada.

Quanto à nacionalidade, mantêm-se 137 trabalhadores nacionais, correspondentes a 49,1% do efetivo, e registam-se 142 trabalhadores estrangeiros (50,9%).

Para este efeito, os trabalhadores oriundos de outros países da União Europeia são considerados estrangeiros.

Face a 2024, o número de trabalhadores nacionais mantém-se e o número de estrangeiros diminui em 6, acompanhando a redução global do efetivo.

18.1 Síntese do Balanço

Em síntese, o Balanço Social de 2025 caracteriza uma organização com elevado nível de qualificação, significativa estabilidade dos vínculos laborais e forte peso do pessoal docente.

A predominância feminina mantém-se como característica estrutural do efetivo, coexistindo com diferenças relevantes entre grupos profissionais.

Entre os indicadores favoráveis destacam-se a manutenção de 64,2% de trabalhadores com formação superior, a elevada proporção de vínculos por tempo indeterminado e a redução do absentismo médio.

Simultaneamente, a estrutura etária, a diferença entre o número de admissões e de saídas, a redução das participações em formação e o peso dos suplementos remuneratórios constituem dimensões que justificam acompanhamento continuado pela gestão.

A leitura integrada dos indicadores aponta, assim, para quatro áreas de atenção:

- planeamento da renovação dos recursos humanos e sucessão de competências;
- retenção e reposição de pessoal, particularmente docente;
- reforço das oportunidades de formação e desenvolvimento profissional;
- monitorização da estrutura dos encargos com pessoal.

Estas dimensões deverão ser articuladas com as necessidades pedagógicas, administrativas e organizacionais da EPM-CELP.

18.2 Conclusão

O Balanço Social de 2025 confirma a importância estratégica dos recursos humanos para o cumprimento da missão da EPM-CELP.

A Escola dispõe de um efetivo maioritariamente qualificado, com experiência institucional relevante e uma base significativa de relações laborais estáveis, fatores que contribuem para a continuidade e qualidade da resposta educativa.

Os resultados evidenciam igualmente desafios que exigem acompanhamento e planeamento.

O envelhecimento de uma parte relevante do efetivo, a maior expressão das saídas relativamente às entradas e a necessidade de manter níveis adequados de formação profissional reforçam a importância de uma política de recursos humanos orientada para a renovação, valorização, retenção e transmissão de conhecimento.

Neste contexto, o Balanço Social deve continuar a ser entendido não apenas como instrumento de prestação de informação, mas também como suporte à decisão e ao planeamento institucional.

A monitorização sistemática dos indicadores permitirá antecipar necessidades, apoiar a afetação eficiente dos recursos e sustentar medidas que contribuam para a valorização dos trabalhadores e para a prossecução da missão educativa, cultural e de cooperação da EPM-CELP.

FICHA TÉCNICA

**TÍTULO:**

Balanço Social – 2025

**COORDENAÇÃO | TEXTO E ARRANJOS:**

Subdiretor António Marques

**REVISÃO:**

Direção EPM-CELP

**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

