

# BALANÇO SOCIAL

---

**2017**



## **FICHA TÉCNICA**

**Título:**

Balanço Social 2017

**Edição:**

Camões - Instituto da Cooperação e da Língua, I.P.

Ministério dos Negócios Estrangeiros

**Data:**

março de 2018

**Contacto:**

Av. da Liberdade, 270, 1250-149 Lisboa

Tel. (351) 21 310 91 00

**Website:**

[www.instituto-camoes.pt/](http://www.instituto-camoes.pt/)

## SIGLAS E ACRÓNIMOS

AT	Assistente Técnico
CD	Conselho Diretivo
CH	Chefe de Divisão
CTFPTRC	Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo
CTFP TI	Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado
DAB	Divisão de Assuntos Bilaterais
DACE	Divisão de Ação Cultural Externa
DAJC	Divisão de Apoio Jurídico e Contencioso
DAM	Divisão de Assuntos Multilaterais
DASC	Divisão de Apoio à Sociedade Civil
DIPL	Diplomata
DIR	Dirigente
DCEPE	Divisão de Coordenação do Ensino Português no Estrangeiro
DGFP	Divisão de Gestão Financeira e Patrimonial
DPC	Divisão de Programação e Cooperação
DPFC	Divisão de Programação, Formação e Certificação
DPRH	Divisão de Planeamento e Recursos Humanos
DSC	Direção de Serviços da Cooperação
DSL C	Direção de Serviços de Língua e Cultura
DSPG	Direção de Serviços de Planeamento e Gestão
EPE	Ensino Português no Estrangeiro
EUA	Estados Unidos da América
GAA	Gabinete de Avaliação e Auditoria
GDC	Gabinete de Documentação e Comunicação
GPAC	Gabinete de Programas e Acordos Culturais
INF	Informático
I.P.	Instituto Público
LTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
MNE	Ministério dos Negócios Estrangeiros
N.º	Número
PALOP	Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa
QUAR	Quadro de Avaliação e Responsabilização
SGQ	Sistema de Gestão da Qualidade
TS	Técnico Superior
U.O.	Unidade Orgânica

## ÍNDICE

<b>1. Introdução .....</b>	<b>8</b>
<b>2. Identificação do Organismo .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1. O Instituto .....</b>	<b>8</b>
<b>2.2. Missão e Atribuições .....</b>	<b>9</b>
<b>2.3. Estrutura Orgânica .....</b>	<b>10</b>
<b>2.4. Norma Internacional ISO 9001:2008 - Auditoria de Acompanhamento .....</b>	<b>11</b>
<b>3. Caracterização dos Recursos Humanos.....</b>	<b>12</b>
<b>3.1. Recursos Humanos - SEDE.....</b>	<b>12</b>
3.1.1. Painel de Indicadores .....	12
3.1.2. Distribuição de Efetivos .....	13
3.1.3. Distribuição por Género .....	15
3.1.4. Estrutura Etária .....	17
3.1.5. Estrutura de Antiguidade .....	18
3.1.6. Estrutura Habilitacional .....	19
3.1.7. Movimentações de Trabalhadores .....	20
3.1.7.1. Admitidos e Regressados .....	20
3.1.7.2. Saídas .....	21
3.1.8. Modalidades de Horário .....	23
3.1.9. Ausências .....	24
3.1.10. Remunerações e Encargos .....	25
3.1.10.1. Estrutura Remuneratória .....	25
3.1.10.2. Encargos Anuais .....	26
3.1.11. Higiene e Segurança no Trabalho .....	27
3.1.11.1. Acidentes de Trabalho .....	27
3.1.12. Formação Profissional .....	28
3.1.12.1. Ações de Formação Profissional Realizadas .....	28
3.1.12.2. Participações em Ações de Formação.....	29
3.1.13. Relações Profissionais - Sede .....	31
3.1.14. Disciplina .....	31

<b>3.2. Recursos Humanos - Rede EPE.....</b>	<b>32</b>
3.2.1. Painel de Indicadores .....	32
3.2.2. Distribuição de Efetivos .....	33
3.2.3. Distribuição por Género .....	36
3.2.4. Estrutura Etária .....	38
3.2.5. Estrutura Habilitacional .....	39
3.2.6. Movimentação de Professores e Leitores .....	40
3.2.7. Ausências .....	43
3.2.8. Remunerações e Encargos .....	44
3.2.8.1. Estrutura Remuneratória .....	44
3.2.8.2. Total dos Encargos Anuais .....	45
3.2.9. Higiene e Segurança no Trabalho .....	46
3.2.9.1. Acidentes de Trabalho .....	46
<b>4. Considerações Finais .....</b>	<b>47</b>
<b>5. Anexo - Formulário do Balanço Social .....</b>	<b>48</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS, GRÁFICOS E QUADRO

### FIGURAS

FIGURA 1 – ORGANOGRAMA DO CAMÕES, I.P. EM 31 DE DEZEMBRO DE 2017

### GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – PERCENTAGEM DA RELAÇÃO MASCULINO/FEMININO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE

GRÁFICO 2 – DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE POR GÉNERO E CARGO/CARREIRA

GRÁFICO 3 – NÚMERO DE TRABALHADORES DA SEDE POR ESTRUTURA ETÁRIA E GÉNERO

GRÁFICO 4 – ÍNDICE DE ENVELHECIMENTO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE

GRÁFICO 5 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DA SEDE EM FUNÇÃO DA ANTIGUIDADE

GRÁFICO 6 – PIRÂMIDE DE ANTIGUIDADE DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE POR GÉNERO

GRÁFICO 7 – EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE POR NÍVEL HABILITACIONAL

GRÁFICO 8 – MOVIMENTAÇÃO DE ADMISSÕES/REGRESSOS E SAÍDAS DOS TRABALHADORES DA SEDE

GRÁFICO 9 – MODALIDADE DE HORÁRIO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE

GRÁFICO 10 – PERCENTAGEM DE ABSENTISMO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE

GRÁFICO 11 – NÚMERO DE AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, POR TIPO DE AÇÃO, SEGUNDO A DURAÇÃO

GRÁFICO 12 – PERCENTAGEM DE PARTICIPAÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL POR CARGO/CARREIRA

GRÁFICO 13 – PERCENTAGEM DE FORMANDOS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR CARGO/CARREIRA

GRÁFICO 14 – NÚMERO DE PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO SEGUNDO A DURAÇÃO

GRÁFICO 15 – DISTRIBUIÇÃO DOS COORDENADORES E ADJUNTOS DE COORDENAÇÃO POR COORDENAÇÃO DA REDE EPE

GRÁFICO 16 – DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE POR CONTINENTE

GRÁFICO 17 – DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE NA EUROPA

GRÁFICO 18 – DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE FORA DA EUROPA

GRÁFICO 19 – DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE POR GÉNERO E CARGO

GRÁFICO 20 – PERCENTAGEM DA RELAÇÃO MASCULINO/FEMININO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE

GRÁFICO 21 – EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE POR GÉNERO

GRÁFICO 22 – NÚMERO DO DOCENTES DA REDE EPE POR ESTRUTURA ETÁRIA

GRÁFICO 23 – ÍNDICE DE ENVELHECIMENTO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE

GRÁFICO 24 – NÍVEL LITERÁRIO DOS LEITORES DA REDE EPE

GRÁFICO 25 – NÍVEL LITERÁRIO DOS PROFESSORES DA REDE EPE

GRÁFICO 26 – MOVIMENTAÇÃO DE ADMISSÕES E SAÍDAS DOS DOCENTES DA REDE EPE POR TRIMESTRE

GRÁFICO 27 – MOVIMENTAÇÃO DE ADMISSÕES E SAÍDAS DOS DOCENTES DA REDE EPE POR CONTINENTE

GRÁFICO 28 – PERCENTAGEM DE ABSENTISMO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE

GRÁFICO 29 – TOTAL DE ENCARGOS ANUAIS COM OS DOCENTES DA REDE EPE

## **QUADROS**

QUADRO 1 – RECURSOS HUMANOS DA SEDE - PAINEL DE INDICADORES

QUADRO 2 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DA SEDE POR U.O. E CARGO/CARREIRA

QUADRO 3 – PERCENTAGEM DA DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DA SEDE POR U.O.

QUADRO 4 – EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE/TAXA DE VARIAÇÃO ANUAL

QUADRO 5 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DA SEDE POR NÍVEL LITERÁRIO E GÉNERO

QUADRO 6 – ADMISSÕES/REGRESSOS DOS TRABALHADORES DA SEDE

QUADRO 7 – SAÍDAS DE TRABALHADORES DA SEDE

QUADRO 8 – ABSENTISMO – MOTIVO DE AUSÊNCIA POR CARGO/CARREIRA – TRABALHADORES DA SEDE

QUADRO 9 – ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE POR GÉNERO

QUADRO 10 – PERCENTAGEM DOS ENCARGOS COM OS TRABALHADORES DA SEDE

QUADRO 11 – VARIAÇÃO DOS ENCARGOS COM OS TRABALHADORES DA SEDE (2015-2017)

QUADRO 12 – CARACTERIZAÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO E RELAÇÃO COM O NÚMERO DE DIAS DE BAIXA DA SEDE

QUADRO 13 – INDICADORES DE EXECUÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO DA SEDE

QUADRO 14 – VARIAÇÃO DOS INDICADORES DE EXECUÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL (2016-2017)

QUADRO 15 – RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE - PAINEL DE INDICADORES

QUADRO 16 – PERCENTAGEM DA DISTRIBUIÇÃO DOS DOCENTES DA REDE EPE POR CONTINENTE

QUADRO 17 – EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE/TAXA DE VARIAÇÃO ANUAL (2015-2017)

QUADRO 18 – DISTRIBUIÇÃO DOS DOCENTES DA REDE EPE POR NÍVEL LITERÁRIO E GÉNERO

QUADRO 19 – ADMISSÕES E SAÍDAS DOS DOCENTES DA REDE EPE POR ÁREA CONSULAR

QUADRO 20 – ABSENTISMO – MOTIVO DE AUSÊNCIA POR CARGO – DOCENTES DA REDE EPE

QUADRO 21 – ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE POR GÉNERO

QUADRO 22 – VARIAÇÃO DOS ENCARGOS COM OS DOCENTES DA REDE EPE (2015-2017)

## 1. INTRODUÇÃO

Enquanto instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos, o Balanço Social<sup>1</sup> tem dois grandes objetivos: *apresentar*, de forma pública e com transparência, a realidade do Organismo; e, providenciar aos Dirigentes uma visão clara e atual da Organização de forma a potenciar um melhor planeamento e gestão da mesma.

A informação constante no presente Balanço Social tem como referência a data de 31 de dezembro de 2017 e, de modo a permitir uma análise mais rigorosa e concreta, serão apresentados quadros e gráficos, assim como os dados dos últimos três anos (2015, 2016 e 2017), providenciando assim uma caracterização minuciosa dos recursos humanos do Camões - Instituto da Cooperação e da Língua, I.P.

## 2. IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO

### 2.1. O INSTITUTO

ENTIDADE: Camões – Instituto da Cooperação e da Língua, I.P.

SIGLA: Camões, I.P.

SEDE: Avenida da Liberdade, 270, 1250-149 Lisboa

Número DE PESSOA Coletiva: 510 322 506

NATUREZA JURÍDICA: O Camões, I.P. é um instituto público, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa, financeira e património próprio, que prossegue atribuições do Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE), sob superintendência e tutela do respetivo Ministro. Para além de desenvolver atividades em território nacional, o Camões, I.P. gere uma rede externa, com forte expressão nos países de língua oficial portuguesa, desenvolvendo ações e projetos no âmbito da cooperação portuguesa, do ensino de português no estrangeiro e da ação cultural.

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL:

- Decreto-Lei n.º 21/2012, de 30 de janeiro, que define a missão e as atribuições do Camões - Instituto da Cooperação e da Língua, I.P.
- Portaria n.º 194/2012, de 20 de junho, alterada pela Portaria n.º 94/2014, de 11 de fevereiro e a Deliberação n.º 1201/2012, de 30 de agosto, que determinam a organização interna do Camões, I.P., bem com as atribuições e competências específicas de cada unidade orgânica.

---

<sup>1</sup> Previsto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, o Balanço Social é documento elaborado anualmente pelos serviços e organismos da Administração Pública, com cinquenta ou mais trabalhadores.



## **2.2. MISSÃO E ATRIBUIÇÕES**

O Camões, I.P. tem por missão propor e executar a política de cooperação portuguesa e coordenar as atividades de cooperação desenvolvidas por outras entidades públicas que participem na execução daquela política, e ainda propor e executar a política de ensino e divulgação da língua e cultura portuguesas no estrangeiro, assegurar a presença de leitores de português nas universidades estrangeiras e gerir a rede de ensino de português no estrangeiro a nível básico e secundário.

As atribuições do Camões, I.P. estão expressas nos artigos 3.º, n.ºs 2, 3 e 4.º do Decreto-Lei n.º 21/2012, de 30 de janeiro.

No âmbito das três grandes áreas de atuação - Cooperação, Língua e Cultura - o Camões, I.P. apresenta como linhas orientadoras:

### **COOPERAÇÃO**

A Cooperação Portuguesa, vetor essencial da política externa nacional, tem em vista a promoção do desenvolvimento económico, social e cultural dos Países Parceiros, nomeadamente os países prioritários - PALOP e Timor-Leste - bem como a melhoria das condições de vida das suas populações.

As linhas orientadoras da Cooperação Portuguesa são fortemente marcadas por valores de solidariedade e respeito pelos direitos humanos, bem como de responsabilidade global tendo presente uma cada vez maior interligação entre o desenvolvimento e as questões globais, como a promoção da segurança e do desenvolvimento social, económico e ambiental sustentável à escala global. É neste enquadramento que a comunicação sobre a Cooperação Portuguesa e sobre a cooperação para o desenvolvimento em geral assumem uma importância primordial.

### **LÍNGUA**

O Camões, I.P. assegura a divulgação, promoção e ensino da língua e da cultura portuguesas em 72 países, quer através da sua rede de leitorados e protocolos de docência – em cooperação com 290 instituições de ensino superior e organizações internacionais – quer através dos cursos ministrados na educação pré-escolar e nos ensinos básico e secundário, em coordenação com diversos Ministérios de Educação estrangeiros e com agentes locais com responsabilidades educativas, bem como com as diásporas de língua portuguesa.

A linha de orientação estratégica do Camões, I.P. na área da língua consiste em criar condições para uma mais ampla utilização e disseminação da língua portuguesa, quer enquanto instrumento de conhecimento, quer enquanto importante capital estratégico para a internacionalização, promovendo mecanismos com

vista à multiplicação do valor do português como língua global de comunicação e como fator impulsionador da cultura e do desenvolvimento, a nível nacional e internacional.

## **CULTURA**

O Camões, I.P. dispõe de uma rede de Centros Culturais Portugueses em 16 países de quatro continentes que acolhe e/ou dinamiza eventos que promovem as mais variadas manifestações artísticas. Conta ainda com uma rede de Centros de Língua Portuguesa, além das missões diplomáticas que desenvolvem programas de ação cultural externa.

Assim, apoia anualmente largas centenas de iniciativas culturais, desde a Literatura à Arquitetura, passando pelas Artes Visuais, a Dança, o Teatro, a Música, o Cinema e o Património. Produz exposições e apoia a participação de artistas ou de obras de artistas portugueses ou de países da CPLP em Festivais, Conferências, Feiras, Ciclos e outros eventos culturais de âmbito internacional organizados por países estrangeiros.

Completa a intervenção do Camões, I.P., na área da Língua e da Cultura, um Programa de Apoio à Edição.

### **2.3. ESTRUTURA ORGÂNICA**

A estrutura organizacional do Camões, I.P. determinada pela Portaria n.º 194/2012, de 20 de junho, alterada pela Portaria n.º 94/2014, de 11 de fevereiro e a Deliberação n.º 1201/2012, de 30 de agosto, comporta Unidades Orgânicas, com a distribuição que se encontra no organograma a seguir representado:

**Camões – Instituto da Cooperação e da Língua, I.P.**  
**Estrutura Orgânica**

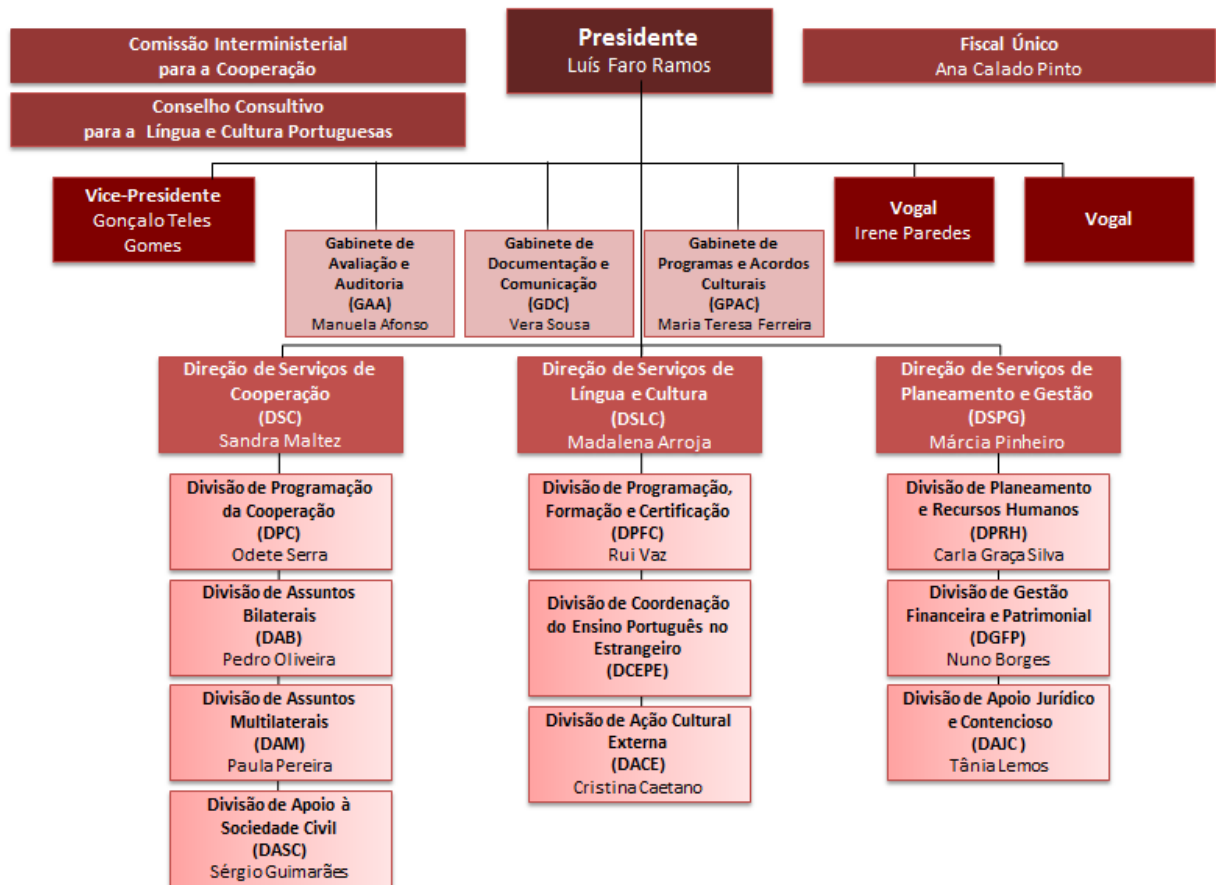


FIGURA 1 – ORGANOGAMA DO CAMÕES, I.P. EM 31 DE DEZEMBRO DE 2017

**2.4. NORMA INTERNACIONAL ISO 9001:2008 – 2.º ANO DE AUDITORIA DE ACOMPANHAMENTO**

Após a Certificação de Qualidade pela Norma NP EN ISO 9001:2008 obtida a 23 de dezembro de 2015, e à semelhança do ano anterior, foram implementadas e desenvolvidas medidas de melhoria contínua no âmbito do Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) que resultaram na manutenção da Certificação do Sistema de Gestão da Qualidade a 29 de novembro de 2017, após a auditoria do segundo ano de acompanhamento da certificação.

### 3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O mapa de pessoal aprovado pela tutela para o Camões, I.P., contemplava para o ano de 2017 um total de 552 trabalhadores (173 pertencentes à Sede e 379 distribuídos pela Rede de Ensino Português no Estrangeiro - Rede EPE)<sup>2</sup>.

Tendo em consideração a estrutura organizacional do Camões, I.P. e de modo a clarificar as duas atividades de gestão, uma de carácter administrativo e outra de coordenação da rede de ensino de português no estrangeiro, optou-se por desagregá-las, de modo a facilitar a análise individualizada dos recursos humanos, inerente a cada uma.

#### 3.1. RECURSOS HUMANOS - SEDE

##### 3.1.1. PAINEL DE INDICADORES

**QUADRO 1 – RECURSOS HUMANOS DA SEDE - PAINEL DE INDICADORES**

<b>EFETIVOS</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Taxa de Enquadramento (N.º de dirigentes/ n.º de trabalhadores*100)	13,01%	12,34%	12,08%
Taxa de Enquadramento Feminino (N.º de dirigentes do género feminino/ n.º de trabalhadores*100)	10,27%	9,09%	8,05%
Taxa de Feminização (N.º de trabalhadores do género feminino/ n.º de trabalhadores*100)	78,77%	75,32%	77,18%
Taxa de Tecnicidade (N.º de trabalhadores de Técnicos Superiores/ n.º de trabalhadores*100)	57,53%	55,84%	56,38%
Taxa de Pessoal Administrativo	23,97%	24,68%	25,50%
Taxa de Pessoal Operacional	3,42%	3,25%	2,68%
Taxa de Informática	2,05%	3,25%	2,68%

<b>ESTRUTURA HABILITACIONAL</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Índice Habilitacional (N.º de trabalhadores com instrução superior/ n.º de trabalhadores*100)	70,55%	70,13%	70,47%
Taxa de Habilitação Básica	5,48%	5,19%	4,70%
Taxa de Habilitação Secundária	23,97%	24,68%	24,83%
Taxa de Habilitação Superior (Bacharelato e Licenciatura)	54,79%	57,14%	55,70%
Taxa de Habilitação Superior (Mestrado e Doutoramento)	15,75%	12,99%	14,77%

<sup>2</sup> Conforme mapa de pessoal para o ano 2017, autorizado em 18-08-2016, por Sua Excelência o Ministro dos Negócios Estrangeiros.

<b>ESTRUTURA ETÁRIA</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Leque Etário (Trabalhador mais idoso - Trabalhador menos idoso)	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>36</b>
Índice de Envelhecimento (N.º de trabalhadores com idade > 55 anos/ Total de trabalhadores*100)	<b>27,40%</b>	<b>27,27%</b>	<b>30,87%</b>
Nível Etário dos 25 aos 29 anos	<b>0,68%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
Nível Etário dos 30 aos 34 anos	<b>6,16%</b>	<b>3,90%</b>	<b>2,68%</b>
Nível Etário dos 35 aos 39 anos	<b>9,59%</b>	<b>9,74%</b>	<b>10,74%</b>
Nível Etário dos 40 aos 44 anos	<b>24,66%</b>	<b>27,27%</b>	<b>17,45%</b>
Nível Etário dos 45 aos 49 anos	<b>14,38%</b>	<b>16,88%</b>	<b>22,82%</b>
Nível Etário dos 50 aos 54 anos	<b>17,12%</b>	<b>14,94%</b>	<b>15,44%</b>
Nível Etário dos 55 aos 69 anos	<b>27,40%</b>	<b>27,27%</b>	<b>30,87%</b>

<b>ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES (ANOS DE SERVIÇO NA FUNÇÃO PÚBLICA)</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Nível de antiguidade até 5 anos	<b>4,11%</b>	<b>7,14%</b>	<b>3,36%</b>
Nível de antiguidade com 5 a 14 anos	<b>26,71%</b>	<b>23,38%</b>	<b>20,81%</b>
Nível de antiguidade com 15 a 24 anos	<b>33,56%</b>	<b>35,71%</b>	<b>38,26%</b>
Nível de antiguidade com 25 a 34 anos	<b>21,92%</b>	<b>20,13%</b>	<b>19,46%</b>
Nível de antiguidade com 35 anos ou mais anos	<b>13,70%</b>	<b>13,64%</b>	<b>18,12%</b>

### **3.1.2. DISTRIBUIÇÃO DE EFETIVOS**

O Camões, I.P. contava, em 31 de dezembro de 2017, com 149 trabalhadores a exercerem funções na Sede em Lisboa, em efetivo exercício de funções, e vinculados pelas seguintes modalidades:

- 130 por Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTFPTI);
- 18 em Comissão de Serviço no âmbito da LTFP;
- 1 por Nomeação Definitiva.

Dos 149 trabalhadores em exercício de funções, 18 ocupam cargos de direção (1 presidente, 1 vice-presidente, 1 vogal, 3 diretores de serviço e 12 chefes de divisão).

Para além dos trabalhadores pertencentes às carreiras previstas no mapa de pessoal, que compreendem as de técnico superior, assistente técnico, assistente operacional, especialista de informática e técnico de informática, exerce funções no Camões, I.P. uma diplomata em regime de mobilidade interna, sendo os encargos suportados pela Secretaria-Geral do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

No que respeita à sua afetação, encontram-se distribuídos pelas unidades orgânicas (U.O.) do mapa de pessoal aprovado, da seguinte forma:

**QUADRO 2 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DA SEDE POR U.O. E CARGO/CARREIRA**

Cargo/ Carreira	Unidade Orgânica							Total	%
	CD	GAA	GPAC	GDC	DSC	DSLCL	DSPG		
Dirigente	3	1	1	1	5	3	4	18	12,08%
Técnico Superior	2	6	1	2	35	21	17	84	56,38%
Assistente Técnico	5		1	2	5	3	22	38	25,50%
Assistente Operacional				1			3	4	2,68%
Informático							4	4	2,68%
Diplomata			1					1	0,67%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>45</b>	<b>27</b>	<b>50</b>	<b>149</b>	<b>100,00%</b>
<b>%</b>	<b>6,71</b>	<b>4,70</b>	<b>2,68</b>	<b>4,03</b>	<b>30,20</b>	<b>18,12</b>	<b>33,56</b>	<b>100</b>	

**QUADRO 3 – PERCENTAGEM DA DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DA SEDE POR U.O.**

Unidade Orgânica	Total	%	Total
Conselho Diretivo	10	6,71%	18,12%
Gabinete de Avaliação e Auditoria (GAA)	7	4,70%	
Gabinete de Programas e Acordos Culturais (GPAC)	4	2,68%	
Gabinete de Documentação e Comunicação (GDC)	6	4,03%	30,20%
Direção de Serviços de Cooperação (DSC)	6	4,03%	
Divisão de Programação da Cooperação (DPC)	9	6,04%	
Divisão de Assuntos Bilaterais (DAB)	17	11,41%	
Divisão de Assuntos Multilaterais (DAM)	8	5,37%	
Divisão de Apoio à Sociedade Civil (DASC)	5	3,36%	18,12%
Direção de Serviços de Língua e Cultura (DSLCL)	2	1,34%	
Divisão de Programação, Formação e Certificação (DPFC)	7	4,70%	
Divisão de Coordenação do Ensino Português no Estrangeiro (DCEPE)	8	5,37%	
Divisão de Ação Cultural Externa (DACE)	10	6,71%	33,56%
Direção de Serviços de Planeamento e Gestão (DSPG)	2	1,34%	
Divisão de Planeamento e Recursos Humanos (DPRH)	18	12,08%	
Divisão de Gestão Financeira e Patrimonial (DGFP)	24	16,11%	
Divisão de Apoio Jurídico e Contencioso (DAJC)	6	4,03%	
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>100,00%</b>	

A unidade orgânica que apresenta maior número de trabalhadores é a Direção de Serviços de Planeamento e Gestão, com 50 trabalhadores, correspondendo a 33,56% do total de efetivos, responsável pela gestão das seguintes atividades: (i) Planeamento e Recursos Humanos (ii) Financeira, Patrimonial e Informática (iii) Apoio Jurídico e Contencioso.

Com 30,20% dos efetivos, segue-se a Direção de Serviços de Cooperação, com 45 trabalhadores, responsável pela gestão das seguintes atividades: (i) Programação da Cooperação (ii) Assuntos Bilaterais (iii) Assuntos Multilaterais e (iv) Apoio à Sociedade Civil.

Em relação à distribuição dos trabalhadores por grupo de pessoal, verifica-se a predominância de técnicos superiores, seguidos do grupo de assistentes técnicos, com 56,38% (84 efetivos) e 25,50% (38 efetivos), respetivamente.

**QUADRO 4 – EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE / TAXA DE VARIAÇÃO ANUAL**

Cargo/ Carreira	2015	2016	2017
Dirigente Superior	3	4	3
Dirigente Intermédio	16	15	15
Técnico Superior	84	86	84
Assistente Técnico	35	38	38
Assistente Operacional	5	5	4
Informático	3	5	4
Diplomata <sup>(a)</sup>	0	1	1
<b>Total de Efetivos</b>	<b>146</b>	<b>154</b>	<b>149</b>
<b>Taxa de Variação Anual</b>	<b>-1,35</b>	<b>5,48</b>	<b>-3,25</b>

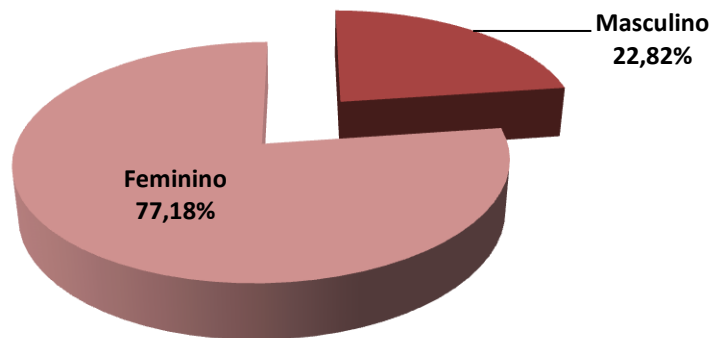
(a) Os encargos são suportados pela Secretaria-Geral do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

Analisando a variação dos efetivos, por grupo de pessoal, verifica-se no ano de 2017 uma variação percentual negativa de -3,25% face ao ano anterior, pese embora o esforço realizado em procedimentos de mobilidade, bem como na abertura de procedimentos concursais, no sentido de colmatar os movimentos de saída de recursos verificados.

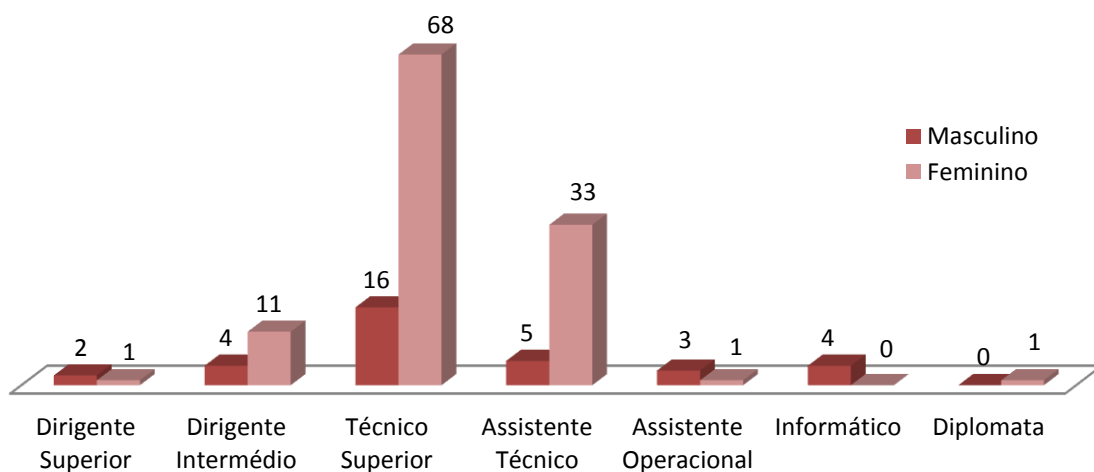
### 3.1.3. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Do total dos trabalhadores do Camões, I.P., o género que assume maior peso, em relação ao número total de trabalhadores (149 efetivos), é o feminino com 77,18% (115 efetivos), em oposição aos 22,82% do género masculino (34 efetivos), conforme gráfico abaixo:

**GRÁFICO 1 – PERCENTAGEM DA RELAÇÃO MASCULINO / FEMININO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE**



**GRÁFICO 2 – DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE POR GÊNERO E CARGO/CARREIRA**

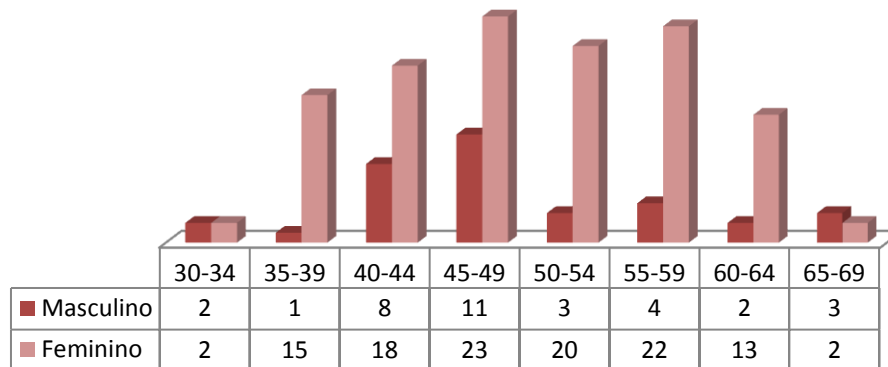


Conforme podemos observar através do gráfico 2, existem 3 grupos profissionais onde a predominância feminina é superior à masculina: o grupo dos dirigentes (superiores e intermédios) com 67%, a carreira de técnico superior representando 81% e a carreira de assistente técnico com 87%.



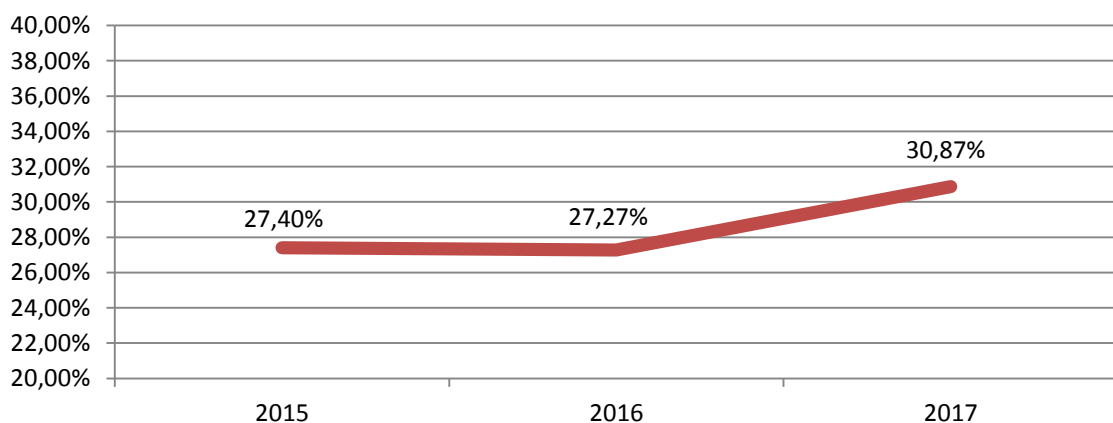
### 3.1.4. ESTRUTURA ETÁRIA

**GRÁFICO 3 - NÚMERO DE TRABALHADORES DA SEDE POR ESTRUTURA ETÁRIA E GÉNERO**



No que respeita a estrutura etária dos trabalhadores da sede, 22,82% encontram-se entre os 45 e os 49 anos, (34 trabalhadores do total de efetivos), seguindo-se o escalão etário cujo intervalo se encontra entre os 55 e os 59 anos, 17,45% (26 trabalhadores).

**GRÁFICO 4 - ÍNDICE DE ENVELHECIMENTO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE**



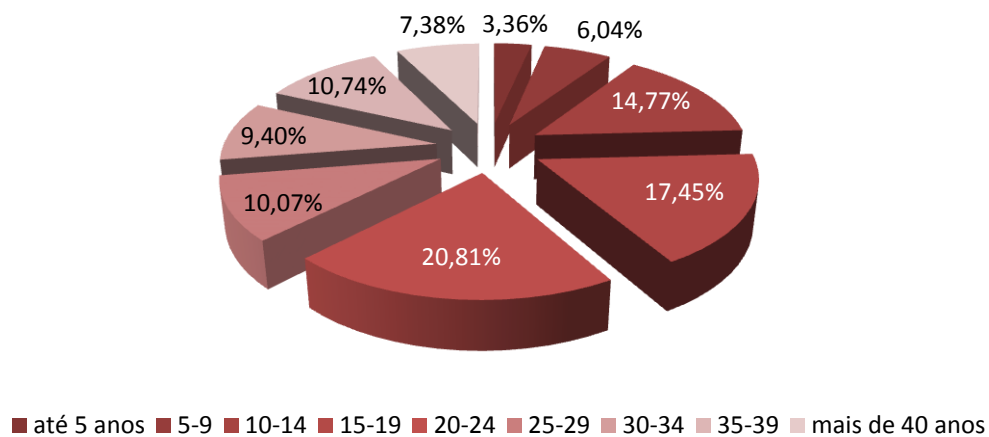
Contrariando o índice de envelhecimento<sup>3</sup> estacionário dos últimos dois anos, como se pode constatar no gráfico 4, verifica-se no ano 2017 um ligeiro aumento da percentagem para 30,87%. De salientar que o número de trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos, ascende a 46 trabalhadores, face aos 40 e 42 trabalhadores, respetivamente, nos anos 2015 e 2016.

<sup>3</sup> Efetivos com idade igual ou superior a 55 anos.

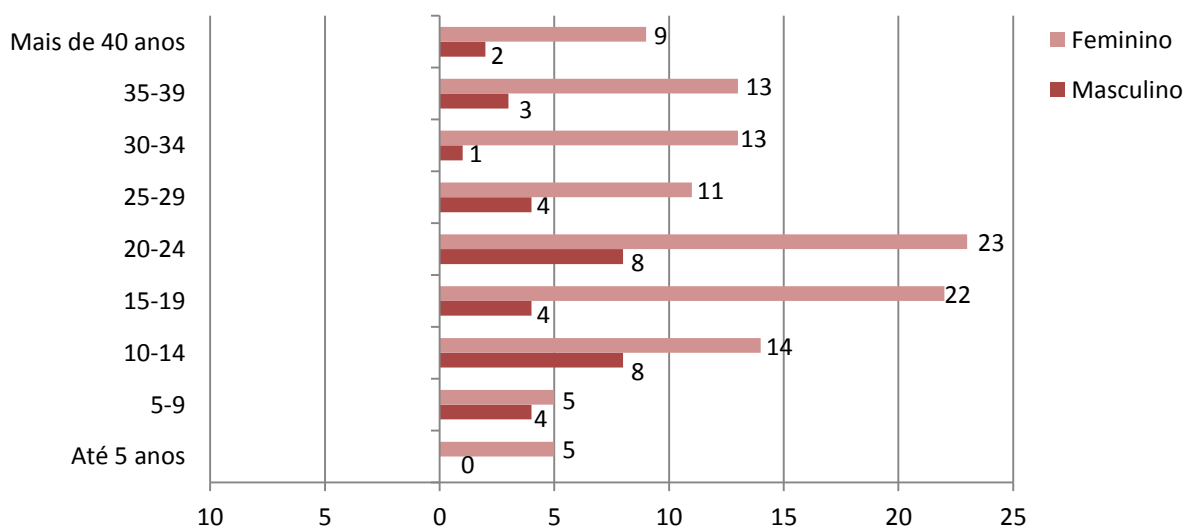
O leque etário<sup>4</sup> é de 2,13 no ano em apreço, e tem uma amplitude de 36 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo (32 anos) e o mais velho (68 anos).

### 3.1.5. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

**GRÁFICO 5 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DA SEDE EM FUNÇÃO DA ANTIGUIDADE**



**GRÁFICO 6 - PIRÂMIDE DE ANTIGUIDADE DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE POR GÉNERO**



Relativamente à estrutura de antiguidade, verifica-se que 108 trabalhadores se encontram com um nível de antiguidade na Administração Pública inferior a 30 anos, sendo o nível de antiguidade situado entre os 20 e os 24 anos, que congrega um maior número de trabalhadores (31), o que corresponde uma taxa de 20,81%.

<sup>4</sup> Trabalhador mais idoso/Trabalhador menos idoso  
 MOD19.1 – PR07/V01

O escalão de “> 30 anos”, representa 27,52% (41 trabalhadores) do total de efetivos, o que demonstra que existe uma perspectiva de saída de trabalhadores num médio/curto prazo, por efeitos de aposentação/reforma.

Fazendo uma análise por género, verifica-se que é no intervalo entre os 20 e os 24 anos que se situa a antiguidade em maior número no que diz respeito às mulheres, sendo que, relativamente aos homens, o intervalo entre 10 e os 14 anos, *ex aequo* com o intervalo entre os 20 e os 24 anos, concentram um maior número (8).

### 3.1.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL

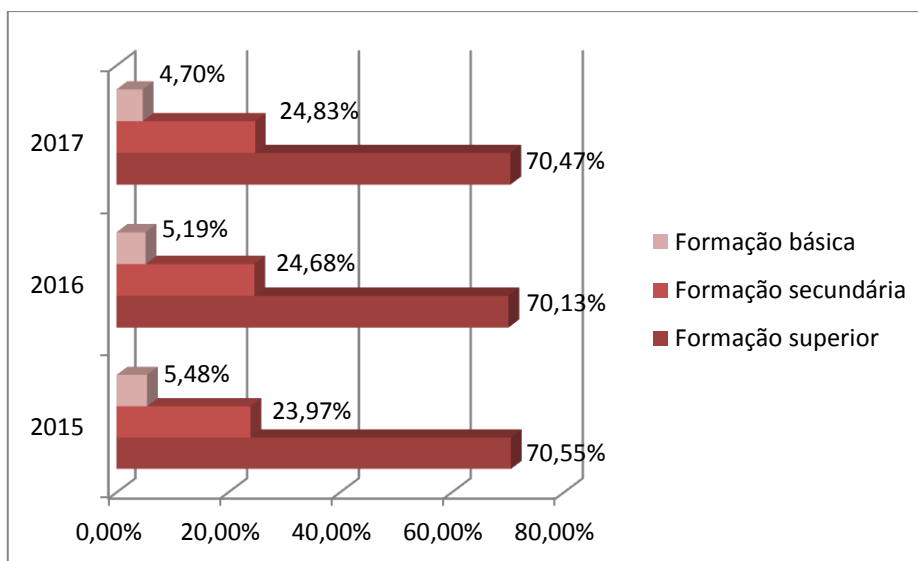
**QUADRO 5 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DA SEDE POR NÍVEL LITERÁRIO E GÉNERO**

Habilitação Literária	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
4.º ano de escolaridade	0	0,00	1	0,67	1	0,67%
6.º ano de escolaridade	1	0,67	0	0,00	1	0,67%
9.º ano ou equivalente	3	2,01	2	1,34	5	3,36%
11.º ano	1	0,67	3	2,01	4	2,68%
12.º ano ou equivalente	6	4,03	27	18,12	33	22,15%
Bacharelato	0	0,00	1	0,67	1	0,67%
Licenciatura	15	10,07	67	44,97	82	55,03%
Mestrado	8	5,37	14	9,40	22	14,77%
Doutoramento	0	0,00	0	0,00	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>22,82</b>	<b>115</b>	<b>77,18</b>	<b>149</b>	<b>100,00%</b>

O quadro 5 mostra que o grau académico predominante é a licenciatura, representando mais de metade do total de efetivos (55,03%). Segue-se o 12.º ano de escolaridade ou equivalente com 22,15%, num universo de 33 efetivos.

Ao analisarmos as habilitações por género, podemos verificar que a licenciatura é predominante nos dois géneros, sendo que a percentagem de mulheres que detêm este grau académico é superior à dos homens (diferença de 34,90%).

**GRÁFICO 7 - EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE POR NÍVEL HABILITACIONAL**



Relativamente à formação académica dos Recursos Humanos, as alterações apresentadas são mínimas, justificadas acima de tudo pela alteração do número global de efetivos.

### 3.1.7. MOVIMENTAÇÕES DE TRABALHADORES

#### 3.1.7.1. ADMITIDOS E REGRESSADOS

**QUADRO 6 – ADMISSÕES/REGRESSOS DOS TRABALHADORES DA SEDE**

Cargo/Carreira	Motivo de Entrada										Total Trabalhadores		
	Novo Recrutamento Proc Concursal		Mobilidade Interna		Comissão de Serviço		Regresso LSR		Outras situações (*)		M	F	Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior 1.º G					1						1	0	1
Dirigente Superior 2.º G											0	0	0
Dirigente Intermédio 1.º G						1					0	1	1
Dirigente Intermédio 2.º G					2	2					2	2	4
Técnico Superior		2		5		1	2	3		1	2	12	14
Assistente Técnico		2							1		0	3	3
Assistente Operacional											0	0	0
Informática											0	0	0
Diplomata						1					0	1	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>24</b>

(\*) Regresso de ausência superior a 6 meses por motivo de doença e/ou parentalidade.

Em 2017, comparativamente com o ano transato, verificou-se um decréscimo (-11 trabalhadores) no número total de entradas/regressos, sobretudo no recurso ao recrutamento por mobilidade interna, onde se verifica um enorme contraste face ao 2016 (17 admissões por mobilidade) perante 05 admissões no ano

em apreço. Tal facto deve-se, sobretudo, a dificuldades de recrutamento de trabalhadores, em regime de mobilidade interna, que por condicionamento de autorização dos seus organismos de origem acabaram por se revelar infrutíferos, a que acresce a escassez de trabalhadores com experiência profissional nas áreas *core* do Camões, I.P. (língua, cultura e cooperação).

Analisando os restantes movimentos por motivo de entrada/regresso, pode-se aferir que mantiveram-se constantes face ao ano anterior, contudo, importa referir que em termos globais, a taxa de entrada em 2017 traduz-se em 16,11% perante 22,73% contida em 2016.

### 3.1.7.2. SAÍDAS

**QUADRO 7 – SAÍDA DE TRABALHADORES DA SEDE**

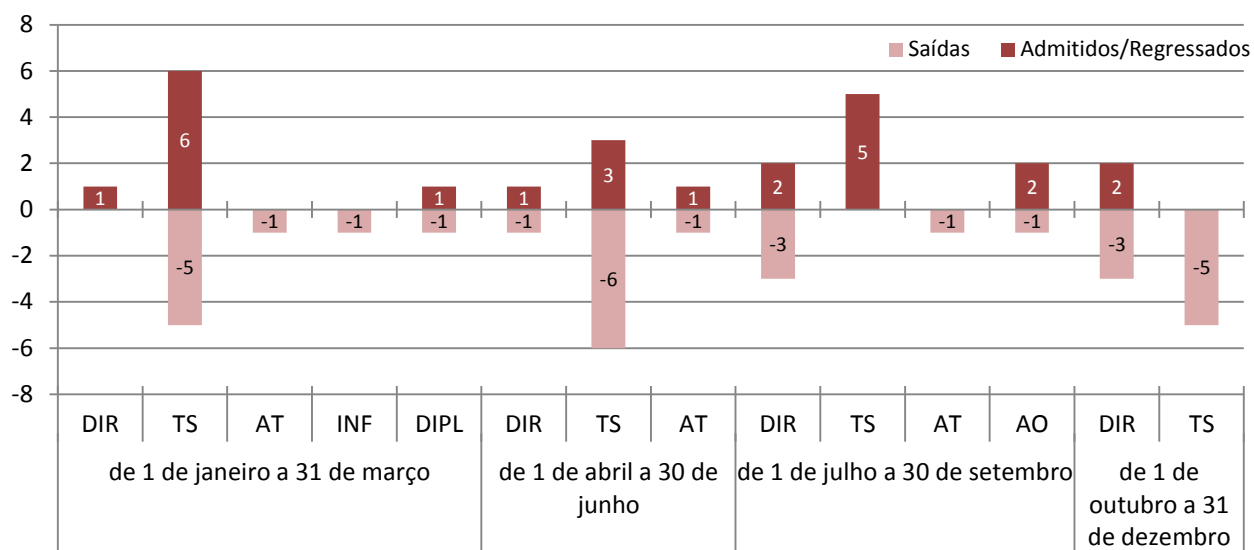
Cargo/Carreira	Motivo de Saída										Total Trabalhadores		
	Reforma/Aposentação		Mobilidade Interna		Comissão de Serviço		Início LSR		Outras situações (*)		M	F	Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior 1.º G						1					0	1	<b>1</b>
Dirigente Superior 2.º G						1					0	1	<b>1</b>
Dirigente Intermédio 1.º G					1						1	0	<b>1</b>
Dirigente Intermédio 2.º G					1	3					1	3	<b>4</b>
Técnico Superior			3	3	1	6	1	2			5	11	<b>16</b>
Assistente Técnico				1					2		0	3	<b>3</b>
Assistente Operacional		1									0	1	<b>1</b>
Informática					1						1	0	<b>1</b>
Diplomata			1								1	0	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>29</b>

(\*) Ausência superior a 6 meses por motivo de doença e/ou parentalidade.

Em 2017, comparativamente com o ano transato, verificou-se um aumento (+2) no número total de saídas de trabalhadores, onde se destaca o número de efetivos que saíram por comissão de serviço, 6 em 2016, perante 15 no ano 2017.

Em termos globais, a taxa de saída de trabalhadores em 2017 traduz-se em 19,46% perante 17,53% aferida em 2016.

**GRÁFICO 8 - MOVIMENTAÇÃO DE ADMISSÕES/REGRESSOS E SAÍDAS DOS TRABALHADORES DA SEDE**



Como já se referiu anteriormente, o movimento global de entradas surge em 2017 com um decréscimo de onze trabalhadores em relação ao ano anterior, verificando-se a entrada/admissão de 24 trabalhadores, distribuídas ao longo do ano como se encontra plasmado no gráfico 8.

Nas entradas, importa destacar os seus motivos: i) o recrutamento de dois técnicos superiores procedentes do CEAGP; ii) quatro trabalhadores selecionados no âmbito de procedimento concursal; iii) o regresso de três trabalhadores em situação de licença sem remuneração por se encontrarem em exercício de funções como agentes de cooperação; iv) o regresso de dois trabalhadores que se encontravam ausentes à mais de seis meses por motivo de doença e outro por licença de parentalidade; v) cinco trabalhadores por mobilidade interna na categoria, e vi) oito trabalhadores que foram designados em comissão de serviço, para o exercício de cargos dirigentes.

No que respeita aos movimentos de saída (29), verifica-se um ligeiro aumento face a 2016 (27 trabalhadores) sendo a saída de técnicos superiores a que regista o maior número, como se pode verificar no gráfico 8, seguidos do grupo de dirigentes intermédios, com 55,17% (16 efetivos) e 17,24% (5 efetivos), respetivamente.

No que concerne aos motivos de saída, salienta-se como o principal motivo a designação e/ou cessação em comissão de serviço, tanto dos trabalhadores que pertencem à carreira de técnico superior, como no grupo dos dirigentes intermédios.

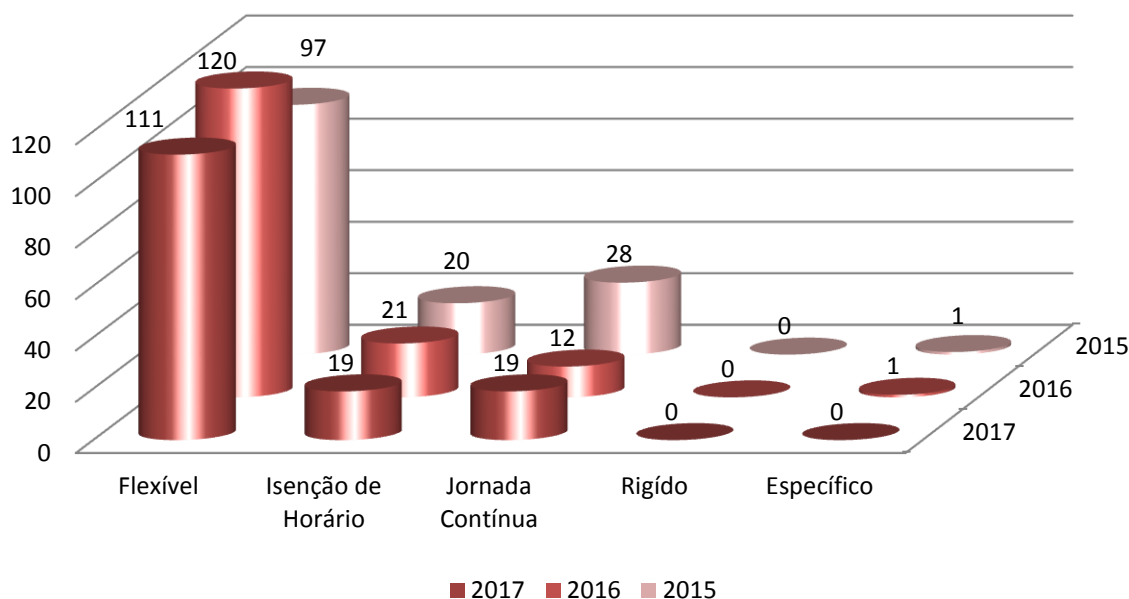
O ano 2017 registou assim, no seu mapa de pessoal, um ligeiro desequilíbrio entre entradas e saídas, pesando mais o número de saídas do que as entradas verificadas, representando uma taxa de admissões na

ordem dos 16,11% e uma taxa de saídas de 19,46%. O que se traduz num índice de rotação<sup>5</sup> correspondente a 53,97%, face ao ano 2016, em que o índice foi de 63,05%.

De entre os movimentos observados no gráfico 8, importa ainda referir que registaram-se ao longo do ano 2017, oito consolidações de situações de mobilidade interna no mapa de pessoal do Camões, I.P. sendo: quatro técnicos superiores, um especialista de informática; dois assistentes técnicos e um assistente operacional (motorista). Submeteu-se ainda à tutela, três processos de consolidação da mobilidade intercarreiras e/ou intercategorias, para integrarem as carreiras/categorias gerais de (1) técnico superior, (1) coordenador técnico e (1) assistente técnico, os quais aguardam parecer de S. Exa. a Secretária de Estado dos Negócios Estrangeiros e da Cooperação, e do membro do Governo responsável pela área da Administração pública, em conformidade com o disposto no artigo 99.º-A da LTFP.

### 3.1.8. MODALIDADES DE HORÁRIO

**GRÁFICO 9 - MODALIDADES DE HORÁRIO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE**



Conforme se pode constatar no gráfico 9, o tipo de horário de trabalho praticado no Camões, I.P. é o horário flexível, com plataformas fixas das 10:00h às 12:30h e das 15:00h às 16:30h, onde mais de três quartos dos trabalhadores o pratica (74,50%), correspondendo a 111 trabalhadores.

Com o regime de jornada contínua por motivo de assistência a menores, assistência a familiares doentes e/ou por doença própria, estão 19 trabalhadores, *ex aequo* com os trabalhadores que detêm o regime de Isenção de Horário de Trabalho, representando 12,75% no total de trabalhadores. O regime de jornada

<sup>5</sup> N.º de trabalhadores em 31 de dezembro/N.º de trabalhadores em 1 de janeiro + Entradas + Saídas  
 MOD19.1 – PR07/V01

contínua regista um ligeiro acréscimo em comparação com o ano anterior (de 7,79%), situação que se deve a novas entradas, que têm a seu cargo filhos menores.

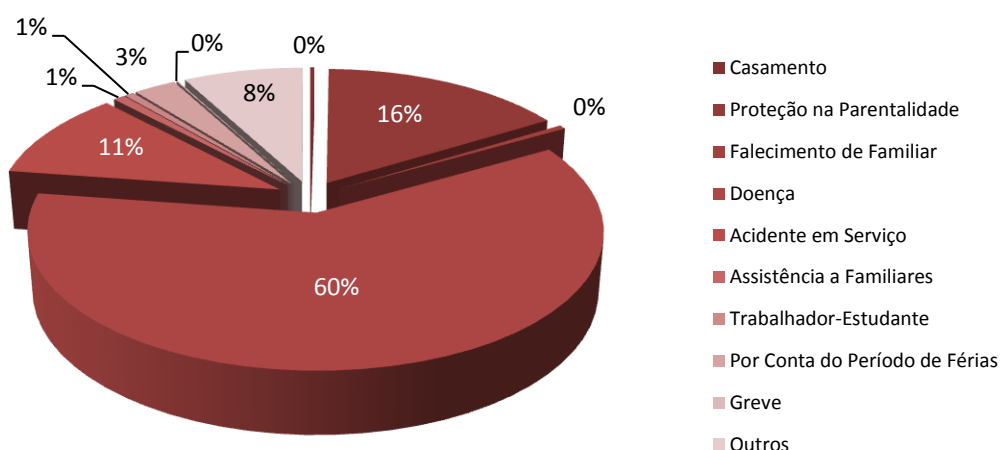
Importa referir que com Isenção de Horário de Trabalho, estão os 18 dirigentes superiores e intermédios e 1 técnico superior.

### 3.1.9. AUSÊNCIAS

**QUADRO 8 – ABSENTISMO – MOTIVO DE AUSÊNCIA POR CARGO/CARREIRA - TRABALHADORES DA SEDE**

Motivos de Ausências	Cargo/Carreira												Total	
	Dirigente Superior		Dirigente Intermédio		Técnico Superior		Assistente Técnico		Assistente Operacional		Informático			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Casamento					10									10
Proteção na Parentalidade				120	29	282		182						613
Falecimento de Familiar				4	2	8		5						19
Doença		17		48	128	1529		545		35	5			2307
Acidente em Serviço					5	34		365						404
Assistência a Familiares						17	2	10						29
Trabalhador-Estudante						7		17						24
Por Conta do Período de Férias				1	9	56	4,5	29,5		4	2			106
Greve					1	1					2			4
Outros				1	3	283	1	10		1				299
<b>Total</b>	<b>17</b>		<b>174</b>		<b>2404</b>		<b>1171</b>		<b>40</b>		<b>9</b>		<b>3815</b>	

**GRÁFICO 10 - PERCENTAGEM DE ABSENTISMO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE**



O número total de dias de ausência ao serviço durante o ano em referência foi de 3815 dias, o que representa um aumento de (+) 1464,5 dias de ausência, em relação ao ano anterior (2350,5 dias).



Como podemos analisar no gráfico 10, as principais causas de ausência ao trabalho, são as motivadas por doença (60%), proteção na parentalidade (16%) e acidente em serviço (11%).

As restantes faltas tiveram uma expressão pouco significativa no cômputo global das ausências.

Relativamente à análise do absentismo por género, verifica-se que, em média, os mulheres ausentam-se mais ao serviço do que os homens. Os motivos que mais contribuíram para este diferencial foram as faltas por doença, por motivos de parentalidade, por conta do período de férias e por outros motivos.

Em termos globais, os técnicos superiores e os assistentes técnicos são os que contabilizam mais dias de ausência, em média e cumulativamente. Com valores menos relevantes, em termos de taxa de absentismo, surgem os dirigentes (superiores e intermédios), os assistentes operacionais e os informáticos. De salientar que também são os grupos de pessoal com menos número de efetivos.

Em termos comparativos, é de salientar que o aumento do absentismo de 2017 para 2016, incidiu sobretudo, na doença (+925 dias), no acidente em serviço (+346 dias) e na proteção da parentalidade (+76 dias).

### 3.1.10. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS - SEDE

#### 3.1.10.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

A análise da estrutura remuneratória tem como período de referência o mês de dezembro de 2017 e as remunerações mensais base ilíquidas (sem suplementos e/ou outros adicionais de natureza permanente).

Neste contexto, a estrutura remuneratória dos trabalhadores do Camões, I.P. encontra-se distribuída por género, da seguinte forma:

**QUADRO 9 – ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE POR GÉNERO**

Género/Escalão de Remunerações	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	0	0	0
501-1000€	7	22	29
1001-1250€	7	26	33
1251-1500€	0	13	13
1501-1750€	8	15	23
1751-2000€	3	7	10
2001-2250€	2	12	14
2251-2500€	0	2	2
2501-2750€	5	8	13
2751-3000€	0	4	4
3001-3250€	1	5	6
3251-3500€	0	1	1
3501€-3750€	1	0	1
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>115</b>	<b>149</b>

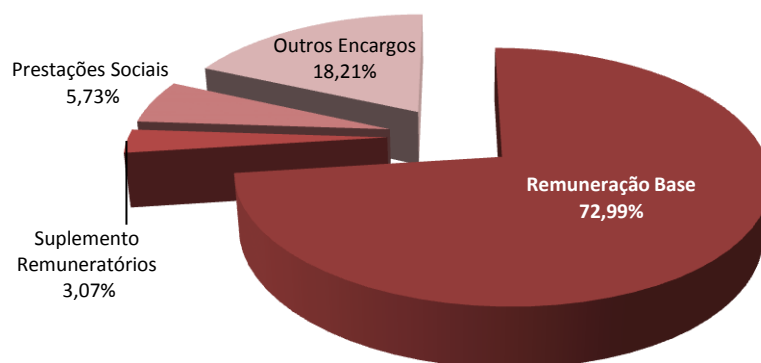
A remuneração mínima auferida pelos trabalhadores da Sede é de 557,00€, e a remuneração mais elevada corresponde a 3.734,06€, remunerações estas, auferidas respetivamente, por um trabalhador pertencente à carreira de assistente operacional, e por um trabalhador que exerce o cargo de dirigente no Camões, I.P.

O leque salarial<sup>6</sup> ilíquido situou-se em 2017, nos 6,70€ tendo em consideração a remuneração base mensal ilíquida.

Os escalões remuneratórios que abrangem o maior número de trabalhadores, num total de 33, correspondem ao escalão entre os 1.001,00€ e os 1.250,00€, representando 22,15%, e o escalão entre os 501,00€ e os 1.000,00€, representando 19,46% (29 trabalhadores), à semelhança do ano anterior.

### 3.1.10.2. ENCARGOS ANUAIS

**QUADRO 10 – PERCENTAGEM DOS ENCARGOS COM OS TRABALHADORES DA SEDE**



**QUADRO 11 - VARIAÇÃO DOS ENCARGOS COM OS TRABALHADORES DA SEDE (2015-2017)**

Encargos com Pessoal	2015		Variação (2014-2015)	2016		Variação (2015-2016)	2017		Variação (2016-2017)
	Valor (Euros)	%		Valor (Euros)	%		Valor (Euros)	%	
Remuneração Base(*)	3.355.573,79 €	73,75%	-211.845,89 €	3.364.851,89 €	73,54%	9.278,10 €	3.526.417,62 €	72,99%	161.565,73 €
Suplemento Remuneratórios	101.850,78 €	2,24%	-8.183,06 €	138.700,08 €	3,03%	36.849,30 €	148.332,86 €	3,07%	9.632,78 €
Prestações Sociais	210.488,61 €	4,63%	-6.414,98 €	240.642,58 €	5,26%	30.153,97 €	276.886,92 €	5,73%	36.244,34 €
Outros Encargos com Pessoal	881.829,50 €	19,38%	-217.826,49 €	831.094,04 €	18,16%	-50.735,46 €	879.807,52 €	18,21%	48.713,48 €
<b>Total</b>	<b>4.549.742,68 €</b>	<b>100%</b>	<b>-444.270,42 €</b>	<b>4.575.288,59 €</b>	<b>100%</b>	<b>25.545,91 €</b>	<b>4.831.444,92 €</b>	<b>100%</b>	<b>256.156,33 €</b>

(\*) inclui o subsídio de férias e o subsídio de Natal

Do total dos encargos com os trabalhadores da Sede no ano 2017, 72,99% corresponde à remuneração base, valor percentual inferior à verificada no ano transato, que se situava nos 73,54%. No entanto, em

<sup>6</sup> Maior Remuneração Base Ilíquida/Menor Remuneração Base Ilíquida

termos de valor total de encargos com remunerações, em euros, registou-se um desvio de (+) 161.565,73€ (63,07%) face ao ano anterior.

A taxa dos outros encargos com o pessoal, também sofreu um aumento significativo em relação ao ano transato de (+) 48.713,48€, correspondendo a (+) 19,02% do mesmo encargo face ao ano 2016 (-) 50.735,46€.

Podemos referir que em termos globais, os encargos com o pessoal Sede, comparando com o ano anterior, registou um aumento significativo de (+) 256.156,33€, correspondendo a (+) 5,30% do total dos encargos, face ao ano transato, onde se verificou apenas um acréscimo de (+) 0,56% do total dos encargos.

### 3.1.11. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO - SEDE

#### 3.1.11.1. ACIDENTES DE TRABALHO

**QUADRO 12 – CARACTERIZAÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO E RELAÇÃO COM O NÚMERO DE DIAS DE BAIXA DA SEDE**

HIGIENE E SEGURANÇA					
Acidentes de trabalho	Número de casos SEM dar lugar a baixa		Número de casos COM lugar a baixa		TOTAL geral de casos
	M	F	M	F	
<i>In Itinere</i>		2	1	1	4
No local de trabalho		1			1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

Em 2017, registou-se um total de cinco acidentes de trabalho nos trabalhadores da Sede, dos quais quatro ocorreram *in itinere* e um no próprio local de trabalho. Deste cômputo, três acidentes não deram lugar a ausência ao serviço, e dois originaram uma ausência ao trabalho superior a 4 dias. Nenhum dos acidentes em serviço ocorridos no ano em apreço, resultou em qualquer incapacidade dos trabalhadores. Contudo, um acidente em serviço que ocorreu no ano transato, resultou no ano 2017, numa incapacidade parcial do trabalhador.

Podemos aferir que a taxa de incidência de acidentes de trabalho em 2017, aumentou ligeiramente em relação ao ano transato, situando-se nos 3,36% sobre o total de trabalhadores do mapa de pessoal da Sede, face a 2,60% do ano 2016.

### 3.1.12. FORMAÇÃO PROFISSIONAL - SEDE

#### 3.1.12.1. AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADAS

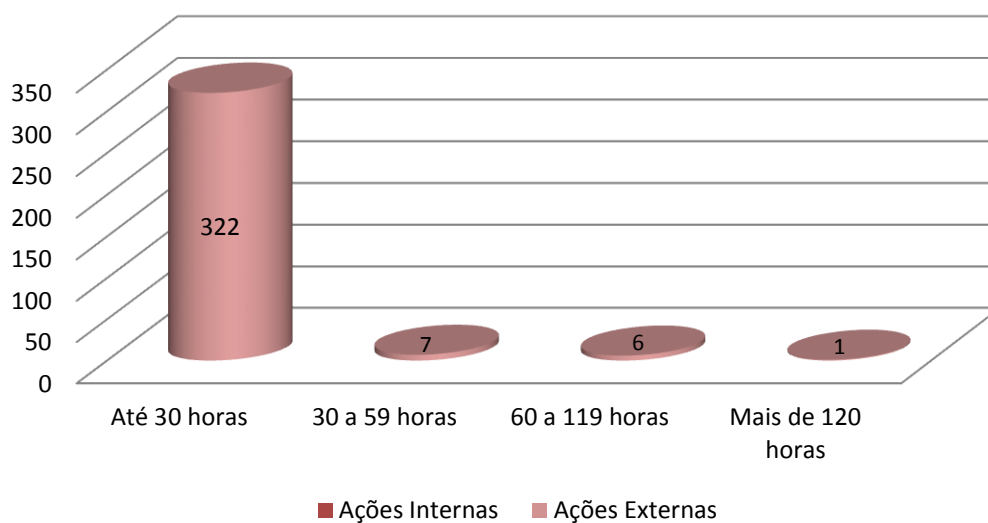
**QUADRO 13 – INDICADORES DE EXECUÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO DA SEDE**

	Planeado	Executado	Indicadores de Execução (%)
N.º total de Ações	77	74	96,10%
N.º de Horas de Formação (Duração)	2371	2333	98,40%
N.º de Participações	358	336	93,85%
N.º de Formandos	149	141	94,63%
Volume de Formação (Horas Formativas)	3926	3806	96,94%
Total de Encargos com o Plano de Formação	38.271,00 €	28.438,65 €	74,31%

Durante o ano de 2017, foram realizadas (-) 3 das ações de formação planeadas (77), atingindo uma taxa de execução de 96,10%.

A maioria das ações de formação conteve uma duração inferior a 30 horas (95,83%), sendo as ações de longa duração (entre 60 horas a 119 horas e com mais de 120 horas) as que foram menos usufruídas atingindo 1,79% e 0,30%, respetivamente.

**GRÁFICO 11 - NÚMERO DE AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, POR TIPO DE AÇÃO, SEGUNDO A DURAÇÃO**

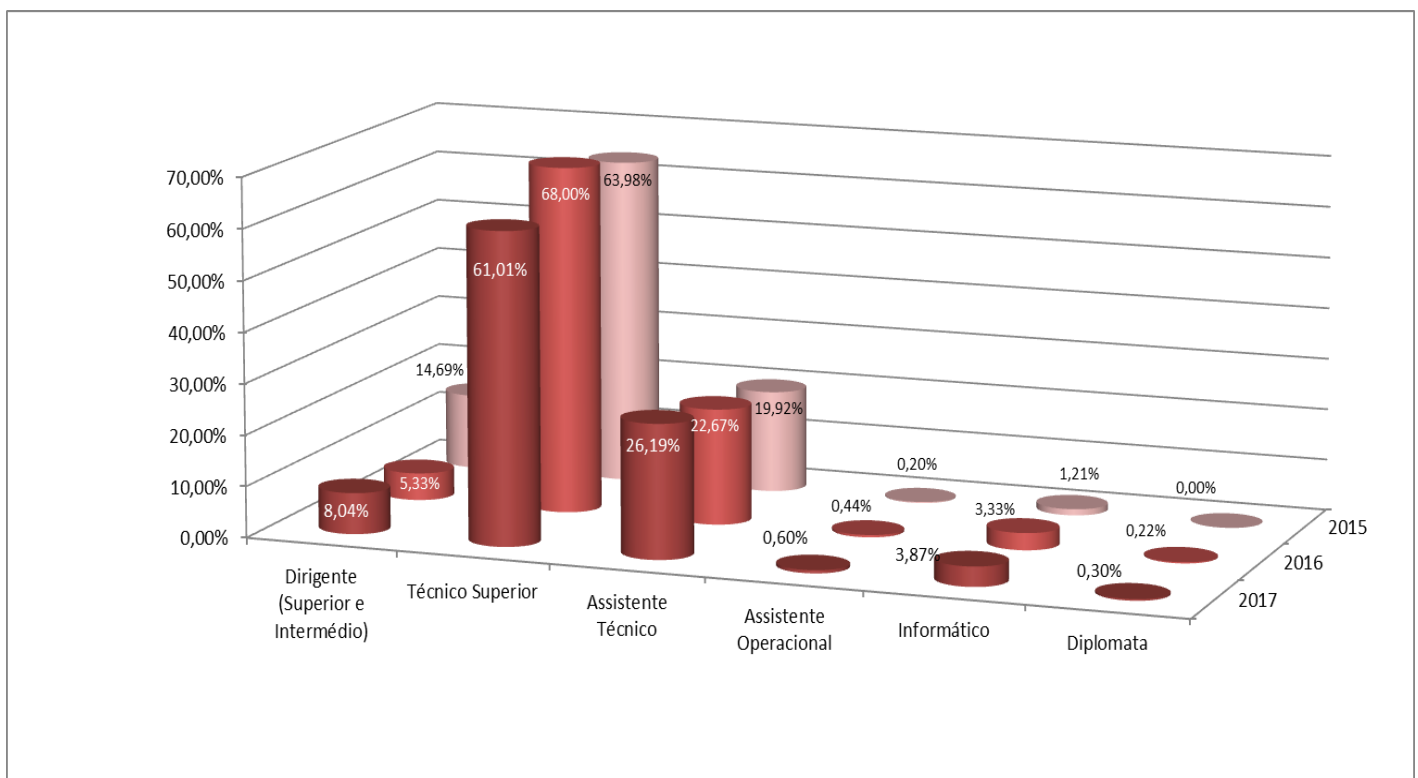


### 3.1.12.2. PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

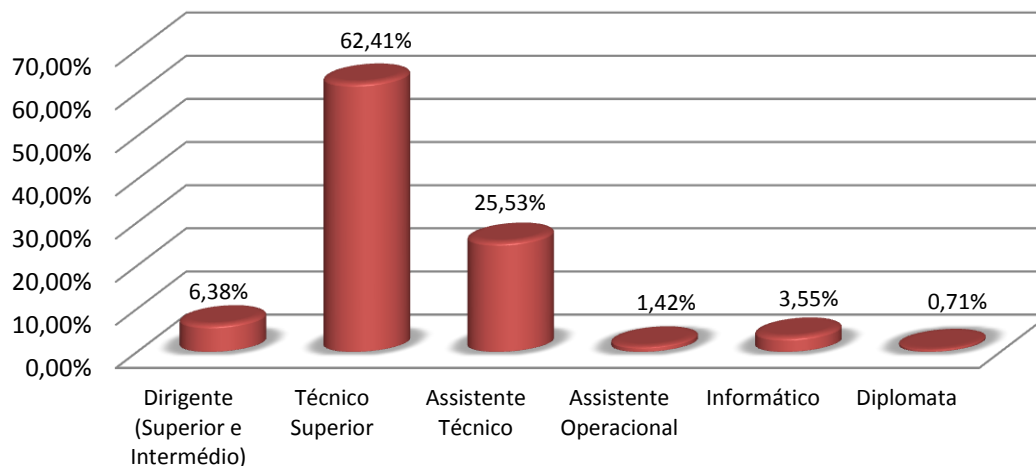
Foram contabilizadas 336 participações nas 74 ações de formação realizadas. Ao contrário do verificado nos anos anteriores, em 2017 não se verificou a realização de qualquer ação de formação interna, contabilizando as ações externas a totalidade de participações, num total de 93,85%.

Relativamente às participações por cargo/carreira, a categoria técnico superior registou a maior percentagem (61,01%), em oposição à carreira diplomata que registou somente 0,30%. De salientar o aumento das participações do grupo dos dirigentes (superior e intermédio) para 8,04%, em comparação com o último ano.

**GRÁFICO 12 - PERCENTAGEM DE PARTICIPAÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL POR CARGO/CARREIRA**



**GRÁFICO 13 - PERCENTAGEM DE FORMANDOS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR CARGO/CARREIRA**



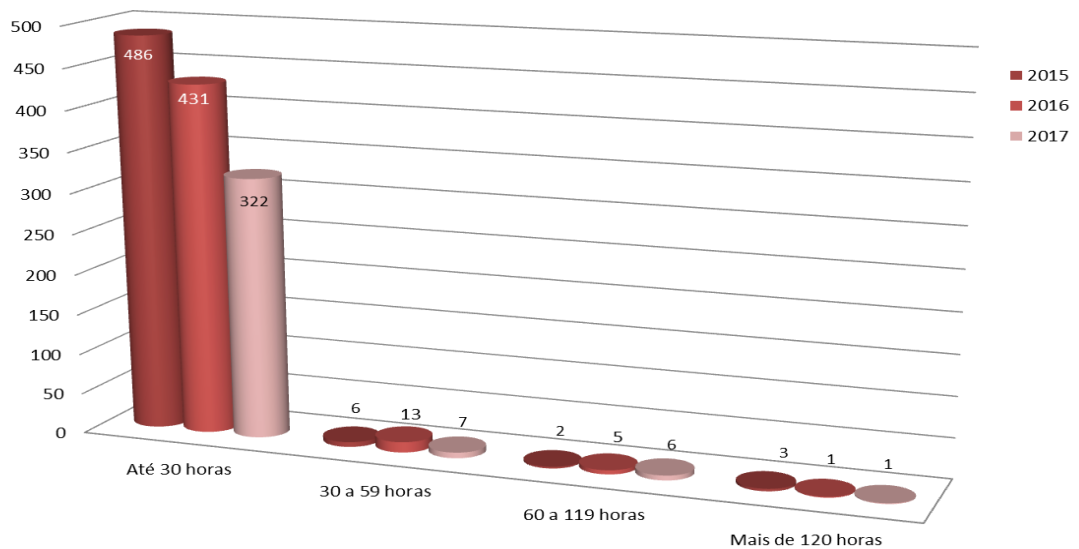
Dos 141 trabalhadores que participaram em ações de formação, os dois grupos com maior número de formandos foram o cargo/carreira técnico superior, com 62,41% e o cargo/carreira assistente técnico, com 25,53%, prevalência semelhante ao ano anterior.

**QUADRO 14 – VARIAÇÃO DOS INDICADORES DE EXECUÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL (2016-2017)**

	Formação		Variação face a 2015-2016	Formação		Variação face a 2016-2017
	2015	2016		2016	2017	
<b>N.º de formandos</b>	151	144	-4,64%	144	141	-2,08%
<b>N.º de ações</b>	102	79	-22,55%	79	74	-6,33%
<b>Volume de Formação</b>	4930	3256	-33,96%	3256	3806	16,89%
<b>N.º de participações</b>	497	450	-9,46%	450	336	-25,33%
<b>Encargos</b>	33.010,92 €	20.338,24 €	-38,39%	20.338,24 €	28.438,65 €	39,83%

Comparando os anos de 2016 e 2017 verifica-se em 2017, um decréscimo do número de ações realizadas, assim como do número de participações, devido a um conjunto de fatores, nomeadamente: (i) aprovação tardia do Plano de Formação 2017; (ii) cancelamento de ações por parte da Entidade Formadora e/ou do trabalhador; (iii) situações de doença; (iv) movimentação (entradas/saídas) de trabalhadores; (v) motivos supervenientes de serviço; (vi) entre outros.

**GRÁFICO 14 - NÚMERO DE PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO  
 SEGUNDO A DURAÇÃO**



Como podemos analisar no gráfico 15, as ações de formação com uma duração inferior a 30 horas, continuam a ser as ações com o maior número de participações ao longo dos anos.

### **3.1.13. RELAÇÕES PROFISSIONAIS - SEDE**

Apesar de não existir no Camões, I.P. uma comissão de trabalhadores, verifica-se que 8 trabalhadores são sindicalizados (os que descontam para as associações sindicais, através de débito no vencimento).

### **3.1.14. DISCIPLINA**

Durante o ano 2017, não foram registados quaisquer processos disciplinares.

## 3.2. RECURSOS HUMANOS - REDE EPE

### 3.2.1. PAINEL DE INDICADORES

**QUADRO 15 – RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE - PAINEL DE INDICADORES**

<b>EFETIVOS</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Taxa de Leitores (N.º de leitores/n.º de docentes da Rede EPE * 100)	11,02%	12,57%	13,10%
Taxa de Professores (N.º de professores/n.º de docentes da Rede EPE * 100)	88,98%	87,43%	86,89%
Taxa de Feminização Leitores (N.º de leitores do género feminino/n.º de leitores * 100)	63,41%	70,21%	65,30%
Taxa de Feminização Professores (N.º de professores do género feminino/n.º de professores * 100)	77,34%	76,45%	68,92%

<b>ESTRUTURA HABILITACIONAL</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Taxa de Habilitação Superior (Bacharelato e Licenciatura)	90,32%	87,70%	85,56%
Taxa de Habilitação Superior (Mestrado)	6,99%	8,82%	10,69%
Taxa de Habilitação Superior (Doutoramento)	2,69%	3,21%	3,74%

<b>ESTRUTURA ETÁRIA</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Leque Etário (Docente mais Idoso -Docente menos Idoso)	43	42	40
Índice de Envelhecimento (N.º de docentes com idade > 55 anos /Total de docentes da Rede EPE * 100)	12,86%	16,31%	18,44%
Nível Etário dos 20 aos 24 anos	0,27%	0,27%	0,00%
Nível Etário dos 25 aos 29 anos	0,00%	0,27%	0,26%
Nível Etário dos 30 aos 34 anos	13,71%	8,82%	5,34%
Nível Etário dos 35 aos 39 anos	24,46%	24,60%	22,99%
Nível Etário dos 40 aos 44 anos	22,58%	25,40%	19,78%
Nível Etário dos 45 aos 49 anos	11,83%	13,90%	14,43%
Nível Etário dos 50 aos 54 anos	12,10%	10,43%	9,09%
Nível Etário dos 55 aos 59 anos	9,14%	10,16%	8,55%
Nível Etário dos 60 aos 64 anos	4,84%	4,81%	5,61%
Nível Etário dos 65 aos 69 anos	1,08%	1,34%	0,80%

<b>NÍVEL DE ENSINO PORTUGUÊS NO ESTRANGEIRO SUPERIOR (CONTINENTE)</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
África	31,71%	31,92%	30,61%
América	14,63%	14,89%	14,28%
Ásia	7,32%	10,64%	14,28%
Europa	46,34%	42,55%	40,81%

<b>NÍVEL DE ENSINO PORTUGUÊS NO ESTRANGEIRO BÁSICO E SECUNDÁRIO (CONTINENTE)</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
África	6,95%	6,42%	6,46%
América	0,91%	1,22%	1,23%
Europa	91,84%	92,05%	92,00%
Oceania	0,30%	0,31%	0,30%



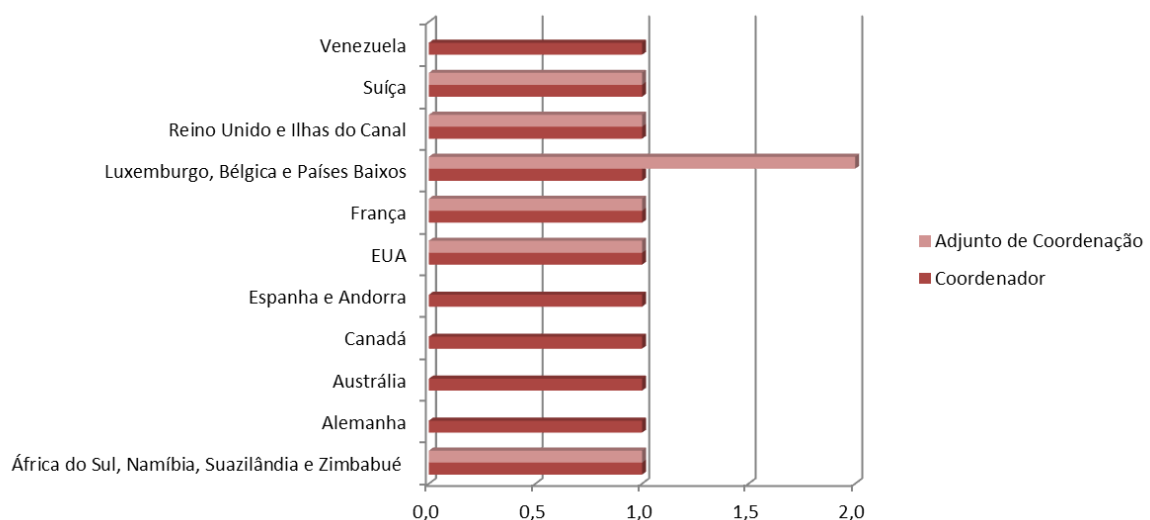
### 3.2.2. DISTRIBUIÇÃO DE EFETIVOS

A rede de ensino português no estrangeiro contava em 31 de dezembro de 2017 com um total de 374 docentes, dos quais 49 desempenham o cargo leitor e 325 o cargo de professor, vinculados ao Camões, I.P. da seguinte forma:

- 346 em Comissão de Serviço no âmbito da LTFP;
- 28 por Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo (CTFPTRC);

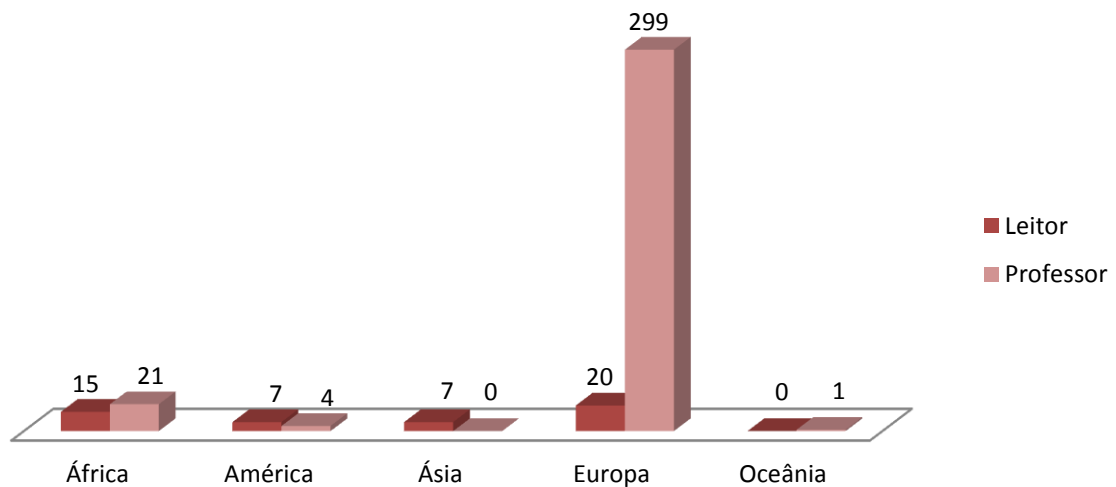
No cômputo dos 374 professores que pertencem à Rede EPE, importa referir que 11 exercem o cargo de Coordenador e 7 o cargo de Adjunto de Coordenação, nomeados em comissão de serviço, encontrando-se distribuídos pelas seguintes Coordenações de Ensino:

**GRÁFICO 15 - DISTRIBUIÇÃO DOS COORDENADORES E ADJUNTOS DE COORDENAÇÃO PELAS COORDENAÇÕES DE ENSINO DA REDE EPE**



Como podemos verificar no gráfico 15, a Venezuela, Espanha e Andorra, Canadá, Austrália e Alemanha, são as áreas de coordenação onde exercem funções apenas um coordenador. Todas as outras áreas de coordenação encontram-se representadas em geral, por um coordenador e um adjunto de coordenação, à exceção da área de Luxemburgo, Bélgica e Países Baixos que detém um coordenador e dois adjuntos.

**GRÁFICO 16 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE POR CONTINENTE**



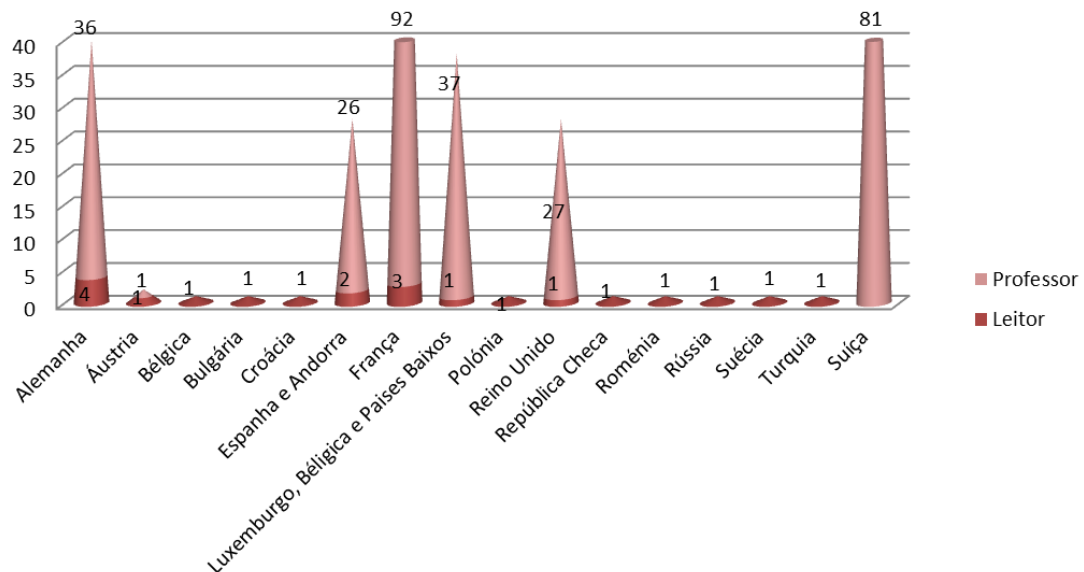
Compete ao Camões, I.P. coordenar a atividade dos docentes de língua e cultura portuguesas no estrangeiro e promover a interação entre vários níveis e modalidades de ensino, fomentando o ensino do português como língua não materna a estrangeiros nos currículos e sistemas de ensino em países onde existem comunidades de língua portuguesa. Neste sentido, os docentes da rede EPE encontram-se distribuídos da seguinte forma:

**QUADRO 16 – PERCENTAGEM DA DISTRIBUIÇÃO DOS DOCENTES DA REDE EPE POR CONTINENTE**

Continente	Leitor	%	Professor	%	Total	%
África	15	4,01%	21	5,61%	36	9,63%
América	7	1,87%	4	1,07%	11	2,94%
Ásia	7	1,87%	0	0,00%	7	1,87%
Europa	20	5,35%	299	79,95%	319	85,29%
Oceânia	0	0,00%	1	0,27%	1	0,27%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>13,10%</b>	<b>325</b>	<b>86,90%</b>	<b>374</b>	<b>100,00%</b>

Tal com podemos observar através do quadro 16, em ambos os cargos é predominante a representação do Ensino Português na Europa (85,29%). Por sua vez, encontraram-se distribuídos pelos seguintes países:

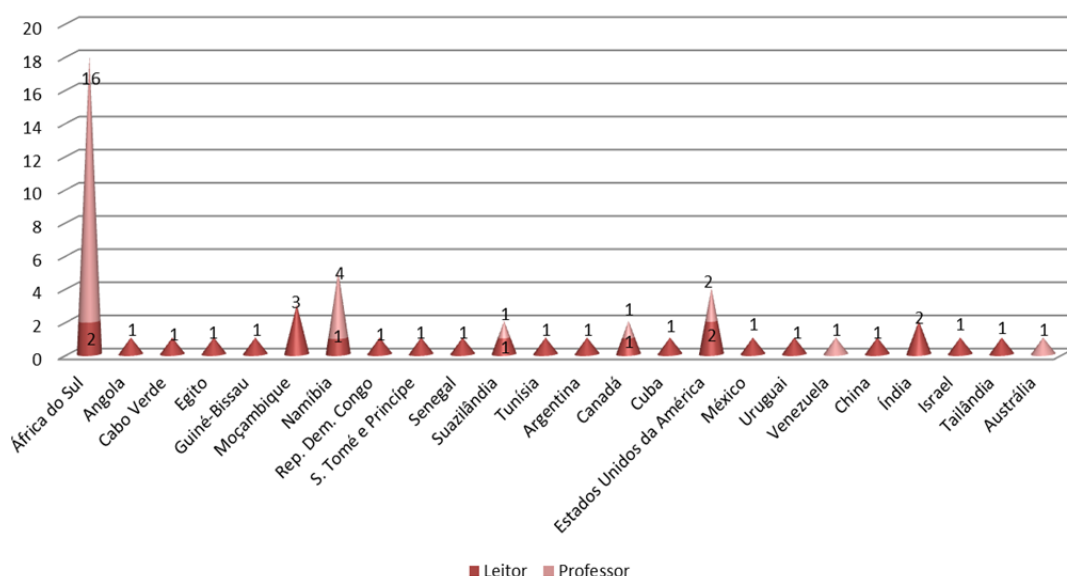
**GRÁFICO 17 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE NA EUROPA**



Sendo na Europa onde se concentra o maior número de docentes (85,29%), os países que mais se destacam são: a França (29,60%); seguindo-se a Suíça (25,23%); e, em terceiro lugar a Alemanha (12,46%). Estes dados vêm confirmar a aposta na promoção da língua e cultura portuguesas nos países, por parte do Camões, I.P. onde a comunidade portuguesa é mais significativa.

Relativamente aos docentes que se encontram a exercer funções fora da Europa (14,17% do total de efetivos) encontram-se distribuídos da seguinte forma:

**GRÁFICO 18 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE FORA DA EUROPA**



Ao analisarmos o gráfico 18, podemos observar que é no Continente Africano que se encontram em maior número os docentes do ensino português no estrangeiro, representando 67,92%, num total de 15 leitores e 21 professores.

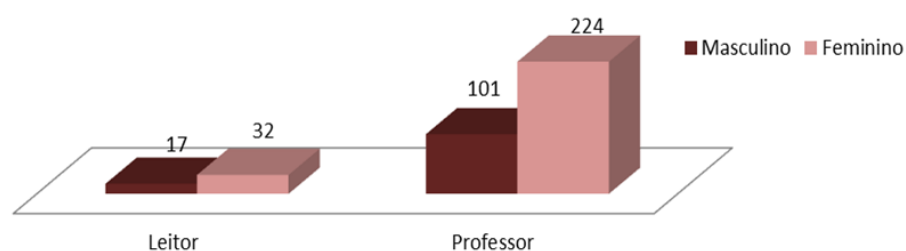
**QUADRO 17 – EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE/  
 TAXA DE VARIAÇÃO ANUAL (2015-2017)**

Cargo	2015	2016	2017
Leitor	41	47	49
Professor	331	327	325
<b>Total de Efetivos</b>	<b>372</b>	<b>374</b>	<b>374</b>
<b>Taxa de Variação Anual</b>	<b>-2,36%</b>	<b>0,54%</b>	<b>0,00%</b>

Analisando o quadro 17, verifica-se que em relação à variação da taxa anual da rede de ensino português no estrangeiro, em 2017, não houve qualquer aumento (0%) face a 2016, uma vez que o total de efetivos se manteve nos 374.

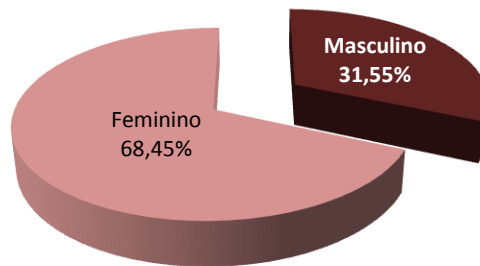
### 3.2.3. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

**GRÁFICO 19 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE POR GÉNERO E CARGO**

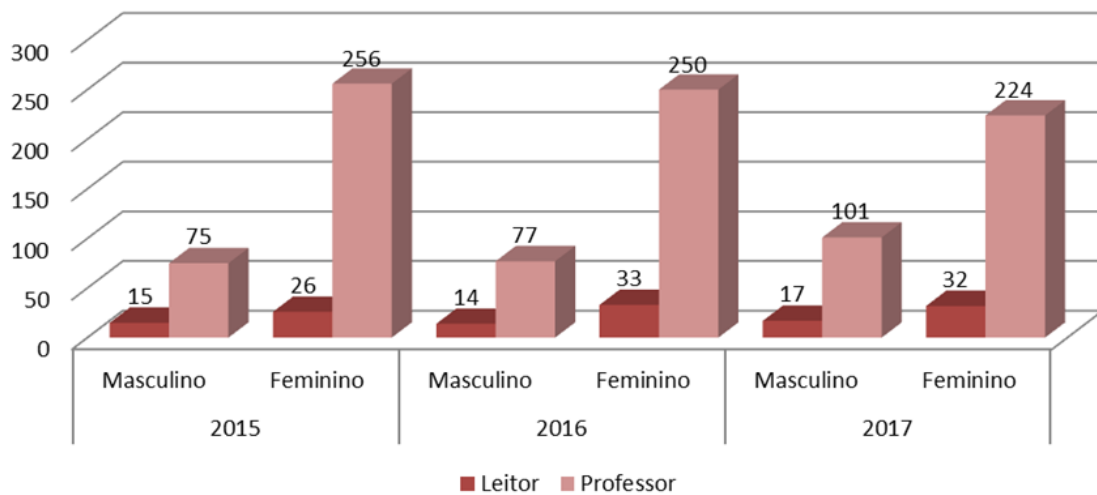


Do total dos 374 docentes pertencentes à rede de ensino português no estrangeiro, 256 são femininos e 118 masculinos. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 68,45%, verificando-se uma descida significativa em relação ao ano de 2016 (-7.22%).

**GRÁFICO 20 - PERCENTAGEM DA RELAÇÃO MASCULINO/FEMININO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE**



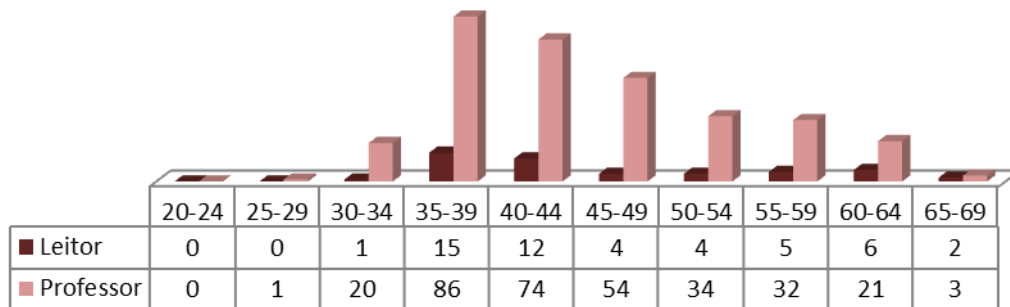
**GRÁFICO 21 - EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE POR GÉNERO**



À semelhança de anos anteriores, o género feminino continua a ser o que regista uma maior representação, agrupando 65,31% do total de efetivos do cargo de leitor e 68,92% do total de efetivos respeitantes aos professores. Contrariando a tendência dos últimos anos, no caso dos leitores, no ano de 2017, registou-se uma descida da representatividade feminina, de (-) 4,9% e (-) 7,53% relativamente aos professores.

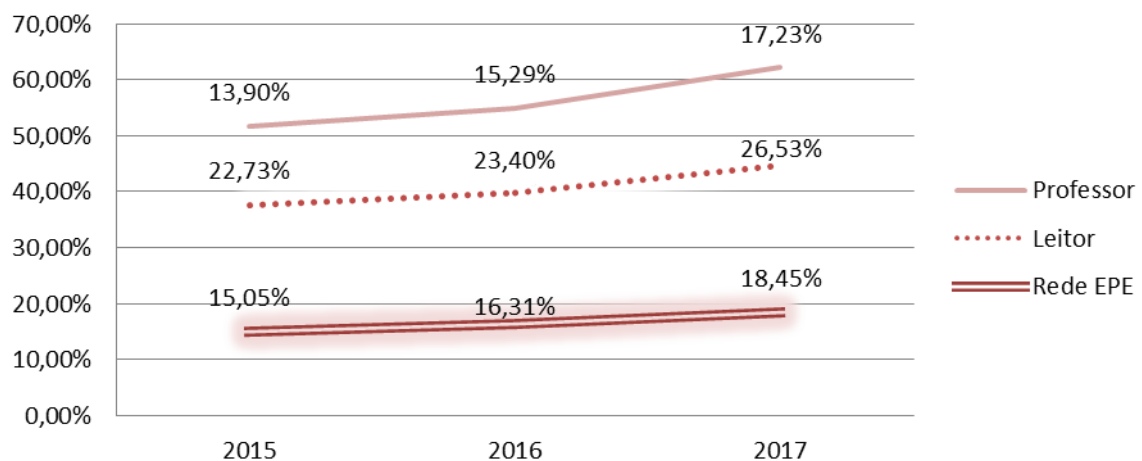
### 3.2.4. ESTRUTURA ETÁRIA

**GRÁFICO 22 - NÚMERO DE DOCENTES DA REDE EPE POR ESTRUTURA ETÁRIA**



Da análise efetuada ao gráfico 23 permite-nos concluir que a média etária mais elevada encontra-se na faixa etária entre os 35 e os 39 anos tanto nos professores como nos leitores, representando uma taxa face ao total de efetivos de 27,01% (15 leitores e 86 professores).

**GRÁFICO 23 - ÍNDICE DE ENVELHECIMENTO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE**



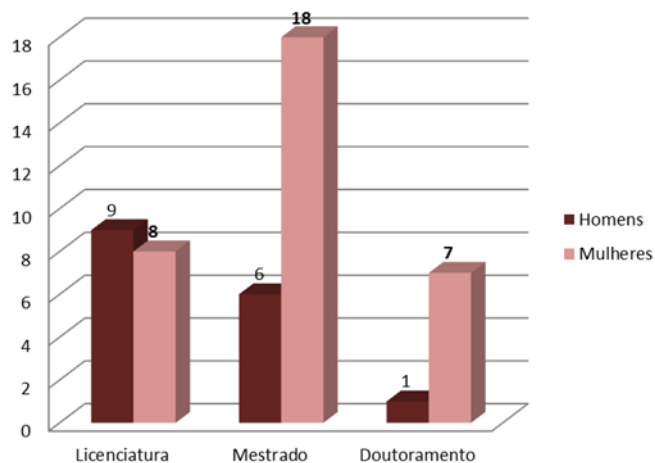
Ao analisarmos o índice de envelhecimento da rede de ensino português no estrangeiro, verifica-se no ano de 2017, um aumento significativo para 18,45%, (+)2,14% em relação ao ano anterior. A mesma tendência mantém-se, se analisarmos o índice de envelhecimento por cargo. No caso dos professores o índice aumentou para 17,23%, e dos leitores para 26,53%, correspondendo a (+) 1,94% e (+) 3,13% respetivamente, em relação ao ano anterior.

### 3.2.5. ESTRUTURA HABILITACIONAL

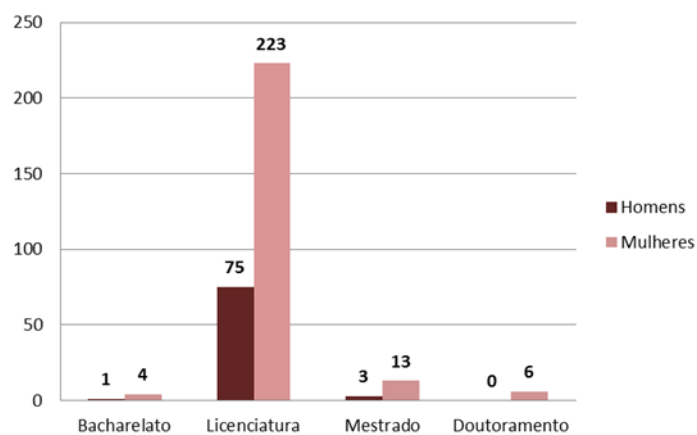
**QUADRO 18 – DISTRIBUIÇÃO DOS DOCENTES DA REDE EPE POR NÍVEL LITERÁRIO E GÉNERO**

Habilitação Literária	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
Bacharelato	1	0,27%	4	1,07%	5	1,34%
Licenciatura	84	22,46%	231	61,76%	315	84,22%
Mestrado	9	2,41%	31	8,29%	40	10,70%
Doutoramento	1	0,27%	13	3,48%	14	3,74%
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>25,40%</b>	<b>279</b>	<b>74,60%</b>	<b>374</b>	<b>100,00%</b>

**GRÁFICO 24 - NÍVEL LITERÁRIO DOS LEITORES DA REDE EPE**



**GRÁFICO 25 - NÍVEL LITERÁRIO DOS PROFESSORES DA REDE EPE**



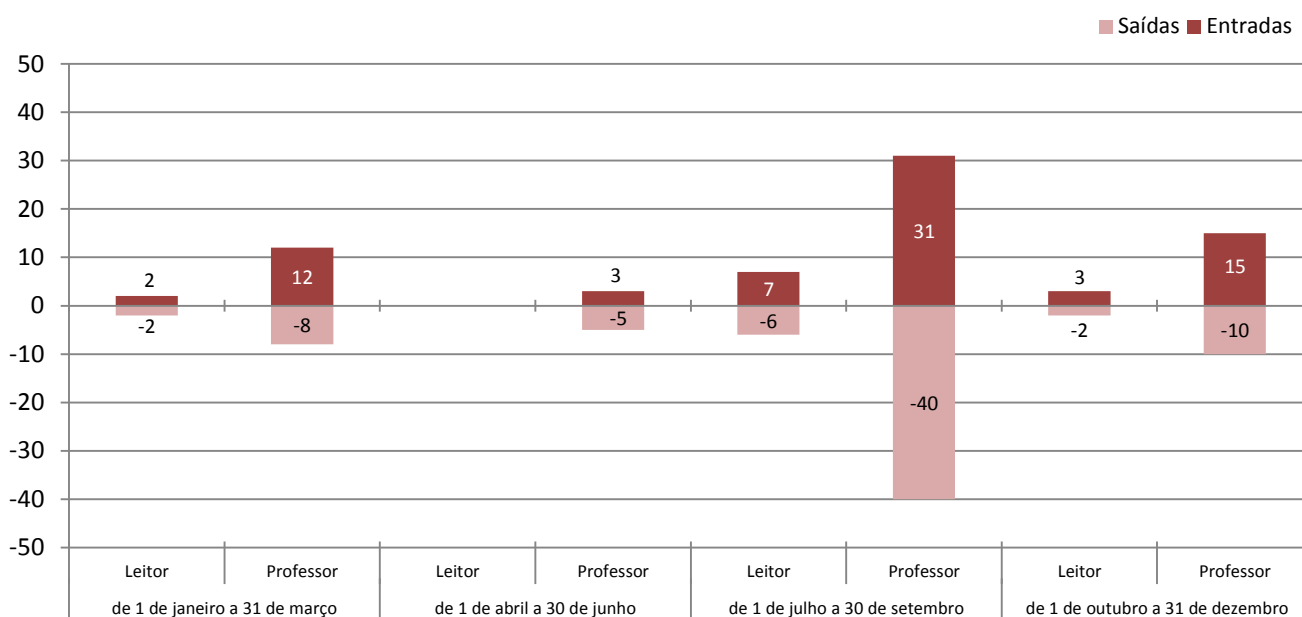
Relativamente ao nível de escolaridade, a licenciatura é o grau académico mais predominante nos docentes da rede de ensino português no estrangeiro, correspondendo a 91,69%.

Ao analisarmos as habilitações literárias por género, no caso dos professores, podemos verificar que a licenciatura é predominante em ambos os sexos, sendo que a percentagem de mulheres que detêm este grau académico é superior à dos homens (diferença de 45,54%).

Contudo, ao nível dos leitores, existe um maior número de mulheres com o grau académico de mestrado (36,73%) do que com licenciatura (16,33%), sendo que nos homens a licenciatura é o grau académico mais verificado (18,37%).

### 3.2.6. MOVIMENTAÇÃO DE PROFESSORES E LEITORES

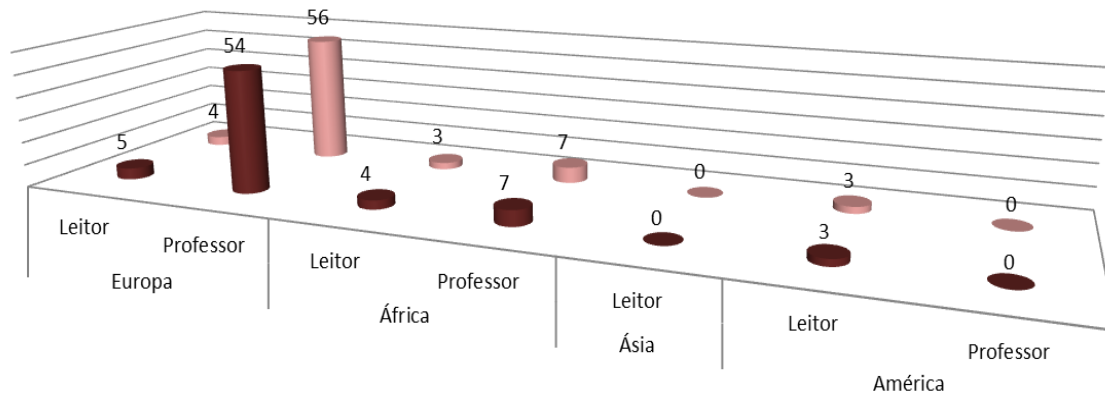
**GRÁFICO 26 - MOVIMENTAÇÃO DE ADMISSÕES E SAÍDAS DOS DOCENTES DA REDE EPE POR TRIMESTRE**



Como podemos observar é no terceiro trimestre que se regista a maior movimentação de entradas e saídas, período que coincide com o início e fim do ano letivo no hemisfério norte, onde a representatividade docente é maior.



**GRÁFICO 27 - MOVIMENTAÇÃO DE ADMISSÕES E SAÍDAS DOS DOCENTES DA REDE EPE POR CONTINENTE**



	Europa		África		Ásia	América	
	Leitor	Professor	Leitor	Professor	Leitor	Leitor	Professor
Entradas	5	54	4	7	0	3	0
Saídas	4	56	3	7	0	3	0

É na Europa que incide o maior número de postos de trabalho da rede do ensino de português no estrangeiro, tanto a nível dos leitores e professores. Por essa razão, justifica-se o maior número de movimentos neste continente.

No que respeita aos motivos de saída dos docentes da Rede EPE, podemos referir: i) nove leitores por cessação da comissão de serviço; ii) um leitor por motivo de doença superior a seis meses; iii) um professor por aposentação; iv) vinte e três professores por caducidade do contrato, v) trinta e um por cessação da comissão de serviço e vi) oito por motivo de ausência superior a seis meses devido a doença.

Analisando o gráfico 27, podemos concluir que no ano 2017, verificou-se a saída de 10 leitores e 63 professores, e a entrada de 12 leitores e 61 professores da Rede EPE, distribuídos como se indica no quadro seguinte:

**QUADRO 19 – ADMISSÕES E SAÍDAS DOS DOCENTES  
 DA REDE EPE POR ÁREA CONSULAR**

Continente/Área Consular		Cargo				Total		Variação		
		Leitor		Professor		Entrada	Saída	Leitor	Professor	Total
		Entrada	Saída	Entrada	Saída					
África	África do Sul			7	6	11	10	0	1	1
	Angola							0	0	
	Guiné-Bissau	1	1					0	0	
	Namíbia	1	1		1			0	-1	
	Quênia	1							0	
	Rep. Dem. Congo							0	0	
	São Tomé e Príncipe	1	1					0	0	
	Suazilândia							0	0	
	Tunísia							0	0	
	Zimbábue							0	0	
									0	
América	Argentina	1	1			3	3	0	0	0
	Canadá							0	0	
	Cuba	1	1					0	0	
	EUA								0	
	México	1	1					0	0	
Ásia	China					0	0	0	0	0
	Índia							0	0	
	Tailândia							0	0	
Europa	Alemanha			5	6	59	60	0	-1	-1
	Bélgica				1			0	-1	
	Bulgária	1	1					0	0	
	Croácia	1	1					0	0	
	Espanha			5	5			0	0	
	França			11	11			0	0	
	Luxemburgo			4	4			0	0	
	Reino Unido			6	4			0	2	
	República Checa	1	1					0	0	
	Roménia	1	1					0	0	
	Suíça			23	25			0	-2	
	Turquia	1						1	0	
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>61</b>	<b>63</b>			<b>73</b>	<b>73</b>	

Analisando o quadro 19 verifica-se que o maior número de movimentações de entradas e saídas pertence ao grupo dos professores na Europa; dado coerente com os últimos quadros/gráficos analisados, uma vez que os professores têm uma maior representatividade na Rede EPE, nomeadamente no continente europeu.

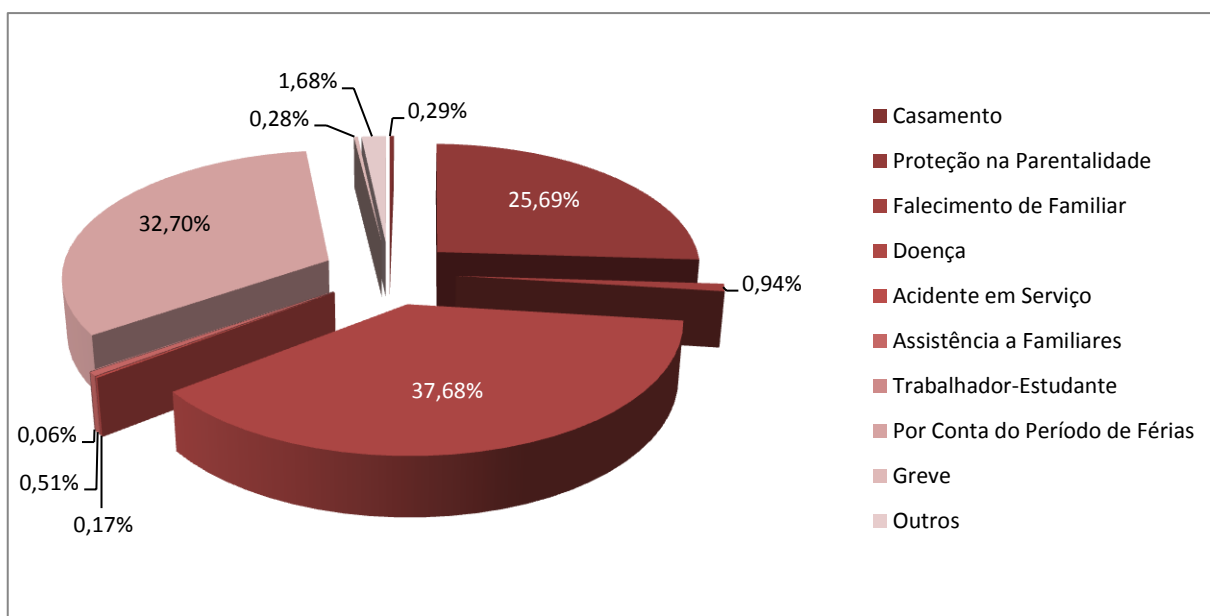
No que respeita à variação por continente, África, América e Ásia registam uma flutuação positiva, enquanto que o continente europeu apresenta uma ligeira variação negativa (-) 1.

### 3.2.7. AUSÊNCIAS

**QUADRO 20 – ABSENTISMO – MOTIVO DE AUSÊNCIA POR CARGO  
 DOCENTES DA REDE EPE**

Motivos de Ausências	Cargo				TOTAL
	Leitor		Professor		
	M	F	M	F	
Casamento	10	11			21
Proteção na Parentalidade			80	1769	1849
Falecimento de Familiar			8	60	68
Doença	243	133	276	2060	2712
Acidente em Serviço				12	12
Assistência a familiares			1	36	37
Trabalhador-Estudante				4	4
Por Conta do Período de Férias			59	2295	2354
Greve			8	12	20
Outros		1	32	88	121
<b>Total</b>	<b>398</b>		<b>6800</b>		<b>7198</b>

**GRÁFICO 28 - PERCENTAGEM DE ABSENTISMO DOS RECURSOS HUMANOS  
 DA REDE EPE**



O número total de dias de ausência foi de 7198 dias, sendo as faltas por motivo de doença (37,68 %), as de maior prevalência, seguindo-se as faltas por conta do período de férias (32,70 %) e as do âmbito da proteção na parentalidade, que correspondem a 25,69%.

Relativamente à análise do absentismo por género, são as professoras que contabilizam mais dias de ausência no ano em apreço, no total de 6.336 dias.

Comparando o ano de 2017 com o ano 2016, verifica-se um aumento acentuado no total de dias de ausência, a saber (+) 2724 dias, incidindo, sobretudo, nas motivadas por doença e proteção na parentalidade.

### 3.2.8. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

#### 3.2.8.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

A análise da estrutura remuneratória tem como período de referência o mês de dezembro e as remunerações mensais base ilíquidas (sem suplementos e/ou outros adicionais de natureza permanente).

Neste contexto a estrutura remuneratória da Rede EPE do Camões, I.P. encontra-se distribuída por género da seguinte forma:

**QUADRO 21 – ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DA REDE EPE POR GÉNERO**

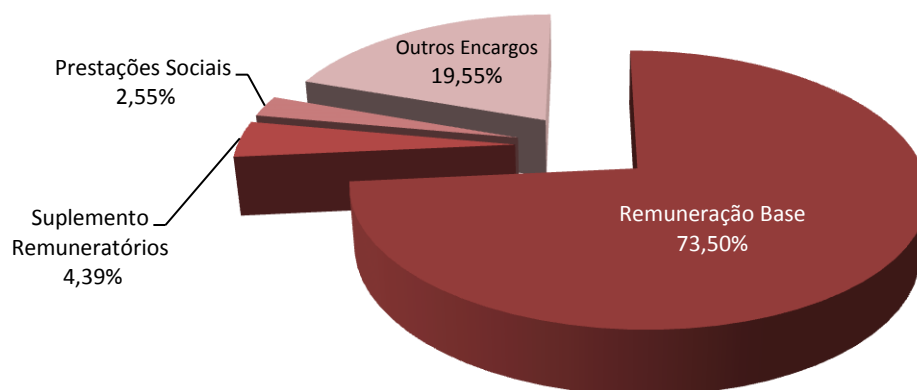
Género/Escalão de Remunerações	Masculino	Feminino	Total
Até 500€	0	0	0
501-1000€	0	0	0
1001-1250€	0	0	0
1251-1500€	0	1	1
1501-1750€	5	6	11
1751-2000€	7	17	24
2001-2250€	1	6	7
2251-2500€	6	11	17
2501-2750€	1	7	8
2751-3000€	6	18	24
3001-3250€	4	8	12
3251-3500€	22	70	92
3501-3750€	9	31	40
3751-4000€	8	22	30
4001-4250€	6	15	21
4251-4500€	10	52	62
4501-4750€	1	1	2
4751-5000€	7	13	20
5001-5250€	1	0	1
5251-5500€	1	0	1
5501-5750€	0	0	0
5751-6000€	0	1	1
Mais de 6000€	0	0	0

O escalão remuneratório que abrange o maior número de docentes, num total de 92, é o que se encontra entre os 3251€ e os 3500€, circunscrevendo 22 homens e 70 mulheres, representando 24,60% do total de efetivos.

A remuneração auferida a tempo completo mais elevada, corresponde aos docentes que exercem funções na área consular da Suíça, que ascende ao valor de 5.874,97€. Por sua vez, a remuneração mais baixa, corresponde ao valor de 1.372,69€, que é auferida a tempo parcial, pelos docentes que exercem funções na área consular da Holanda.

### 3.2.8.2. TOTAL DOS ENCARGOS ANUAIS

**GRÁFICO 29 – TOTAL DE ENCARGOS ANUAIS COM OS DOCENTES DA REDE EPE**



**QUADRO 22 – VARIAÇÃO DOS ENCARGOS COM OS DOCENTES DA REDE EPE (2015-2017)**

Encargos com Pessoal	2015		Variação (2014-2015)	2016		Variação (2015-2016)	2017		Variação (2016-2017)
	Valor (Euros)	%		Valor (Euros)	%		Valor (Euros)	%	
Remuneração Base(*)	17.590.639,77 €	74,41%	-427.014,70 €	17.932.981,72 €	73,26%	342.341,95 €	18.774.213,16 €	73,50%	841.231,44 €
Suplemento Remuneratórios	928.628,96 €	3,93%	4.013,47 €	1.170.177,68 €	4,78%	241.548,72 €	1.122.157,19 €	4,39%	-48.020,49 €
Prestações Sociais	505.270,27 €	2,14%	87.026,38 €	650.222,03 €	2,66%	144.951,76 €	652.477,20 €	2,55%	2.255,17 €
Outros Encargos com Pessoal	4.615.997,00 €	19,53%	-333.733,37 €	4.725.036,03 €	19,30%	109.039,03 €	4.995.021,92 €	19,55%	269.985,89 €
<b>Total</b>	<b>23.640.536,00 €</b>	<b>100%</b>	<b>-669.708,22 €</b>	<b>24.478.417,46 €</b>	<b>100%</b>	<b>837.881,46 €</b>	<b>25.543.869,47 €</b>	<b>100%</b>	<b>1.065.452,01 €</b>

(\*) - inclui o subsídio de férias e o subsídio de Natal

Do total dos encargos com os docentes da rede do ensino português no estrangeiro no ano 2017, 73,50% incide na remuneração base, que aumentou ligeiramente em proporção com a verificada no ano anterior, que se situava nos 73,26%. Contudo, em termos de encargos com as remunerações totais, representa um aumento de (+) 1.065.452,01€, face ao ano anterior, a que corresponde a uma variação de (+) 4,17%.

A taxa dos outros encargos com os docentes, nomeadamente no que se refere as indemnizações por férias não gozadas, e por caducidade do contrato de trabalho (termo), também sofreu um ligeiro aumento em relação ao ano transato de (+) 269.985,89€.

### **3.2.9. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

#### **3.2.9.1. ACIDENTES DE TRABALHO**

Ao contrário do sucedido no ano anterior, em que não se verificou qualquer ocorrência em termos de acidentes em serviço, no ano 2017 apurou-se o registo de um acidente de trabalho, numa professora da Rede EPE, que resultou numa ausência ao serviço pelo período de 12 dias.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise global do Balanço Social do Camões, I.P. do ano 2017, permite destacar os seguintes aspetos:

- Diminuição do número de trabalhadores da Sede entre 2016 e 2017, numa taxa de variação anual de (-) 3,25% a que corresponde a (-) 5 efetivos, em oposição com o número de docentes da Rede EPE que se manteve constante (374 efetivos).
- Manutenção do predomínio do género feminino no universo dos trabalhadores do Camões, I.P., embora com o registo de uma ligeira diminuição face ao ano anterior na Rede EPE (-) 7,22%, e o registo de uma ligeira subida face ao ano anterior (+) 1,86% na Sede.
- Subida da representatividade de trabalhadores da categoria profissional de Técnico Superior, de 55,84% para 56,38%, no caso da Sede. Relativamente à Rede EPE, verificou-se um aumento no cargo de Leitor, de 12,57% para 13,10%, e o oposto no caso dos professores, ou seja, uma descida da representatividade de 87,43% para 86,90%.
- Em termos de horário de trabalho, no caso da Sede, registou-se um ligeiro aumento em comparação com o ano anterior, dos trabalhadores com horário de trabalho em jornada contínua (de 7,79% para 12,75%) e uma diminuição dos que praticam o horário de trabalho flexível (de 77,92% para 74,50%).
- Contrariando o índice de envelhecimento estacionário dos últimos dois anos, verifica-se um ligeiro aumento da percentagem dos trabalhadores com mais de 55 anos, para 30,87% na Sede e 18,44% na Rede EPE, a que corresponde um aumento de (+) 3,60% e (+) 2,13% respetivamente.

## 5. ANEXO - FORMULÁRIO DO BALANÇO SOCIAL