

BALANÇO SOCIAL

2018



FICHA TÉCNICA

Título:

Balanço Social 2018

Edição:

Camões - Instituto da Cooperação e da Língua, I.P.
Ministério dos Negócios Estrangeiros

Data:

março de 2019

Contacto:

Av. da Liberdade, 270, 1250-149 Lisboa

Tel. (351) 21 310 91 00

Website:

www.instituto-camoes.pt/

SIGLAS E ACRÓNIMOS

AT	Assistente Técnico
CD	Conselho Diretivo
CH DIV	Chefe de Divisão
CTFPTRC	Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo
CTFPTI	Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado
DAB	Divisão de Assuntos Bilaterais
DAE	Divisão de Assuntos Europeus
DACE	Divisão de Ação Cultural Externa
DAHSCC	Divisão de Ação Humanitária, Sociedade Civil e Cidadania
DAJC	Divisão de Apoio Jurídico e Contencioso
DAM	Divisão de Assuntos Multilaterais
DIPL	Diplomata
DIR	Dirigente
DCEPE	Divisão de Coordenação do Ensino Português no Estrangeiro
DGFP	Divisão de Gestão Financeira e Patrimonial
DPE	Divisão de Parcerias Estratégicas
DPFC	Divisão de Programação, Formação e Certificação
DPAC	Divisão de Programas e Acordos Culturais
DPRH	Divisão de Planeamento e Recursos Humanos
DSCB	Direção de Serviços de Cooperação Bilateral
DSCME	Direção de Serviços de Cooperação Multilateral e Europeia
DSC	Direção de Serviços da Cultura
DSL	Direção de Serviços da Língua
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
GPPE	Gabinete de Planeamento, Programação e Estatística
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

1. Introdução	8
2. Identificação do Organismo	8
2.1. O Instituto	8
2.2. Missão e Atribuições	9
2.3. Estrutura Orgânica	10
2.4. RCM n.º 50/2018 - Estrutura de Missão para o Projeto Meridiano	11
3. Caracterização dos Recursos Humanos.....	13
3.1. Recursos Humanos - SEDE.....	13
3.1.1. Painel de Indicadores	13
3.1.2. Distribuição de Efetivos	14
3.1.3. Distribuição por Género	16
3.1.4. Estrutura Etária	18
3.1.5. Estrutura de Antiguidade	19
3.1.6. Estrutura Habilitacional	20
3.1.7. Movimentações de Trabalhadores	22
3.1.7.1. Admitidos e Regressados	22
3.1.7.2. Saídas	23
3.1.8. Modalidades de Horário	25
3.1.9. Ausências	26
3.1.10. Remunerações e Encargos	27
3.1.10.1. Estrutura Remuneratória	27
3.1.10.2. Encargos Anuais	28
3.1.11. Higiene e Segurança no Trabalho	30
3.1.11.1. Acidentes de Trabalho	30
3.1.12. Formação Profissional	30
3.1.12.1. Ações de Formação Profissional Realizadas	30
3.1.12.2. Participações em Ações de Formação.....	31
3.1.13. Relações Profissionais - Sede	34
3.1.14. Disciplina	34

3.2. Recursos Humanos - Rede EPE.....	35
3.2.1. Painel de Indicadores	35
3.2.2. Distribuição de Efetivos	36
3.2.3. Distribuição por Género	39
3.2.4. Estrutura Etária	41
3.2.5. Estrutura Habilitacional	42
3.2.6. Movimentação de Professores e Leitores	43
3.2.7. Ausências	46
3.2.8. Remunerações e Encargos	47
3.2.8.1. Estrutura Remuneratória	47
3.2.8.2. Total dos Encargos Anuais	48
3.2.9. Higiene e Segurança no Trabalho	49
3.2.9.1. Acidentes de Trabalho	49
4. Considerações Finais	50
5. Anexo - Formulário do Balanço Social	51

ÍNDICE DE FIGURAS, GRÁFICOS E QUADRO

FIGURAS

FIGURA 1 – ORGANOGRAMA DO CAMÕES, I.P. EM 31 DE DEZEMBRO DE 2018

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 (2016-2018)

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 (2017-2018)

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 (2016-2018)

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 (2016-2018)

1. INTRODUÇÃO

Enquanto instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos, o Balanço Social¹ tem dois grandes objetivos: i) apresentar, de forma pública e com transparência, a realidade do Organismo, e ii) 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 2018 e, de modo a permitir uma análise mais rigorosa e concreta, serão apresentados quadros e gráficos, assim como os dados dos últimos três anos (2016, 2017 e 2018), 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 de regime especial, nos termos da lei, 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, alterado pelo Decreto-Lei n.º 48/2018, de 21 de junho, que aprova a orgânica do Camões - Instituto da Cooperação e da Língua, I.P., definindo a sua missão e suas atribuições;

¹ O Balanço Social foi institucionalizado para os organismos autónomos da Administração Pública, através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho e tornado obrigatório em 1996, de elaboração anual, para todos os serviços e organismos com 50 ou mais trabalhadores, através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

- Portaria n.º 194/2012, de 20 de junho, alterada pela Portaria n.º 94/2014, de 11 de fevereiro, e pela Portaria n.º 215/2018, de 21 de junho, que aprova e define os seus Estatutos, com as suas Unidades Orgânicas Nucleares;
- Deliberação n.º 1201/2012, de 30 de agosto, alterada pela Deliberação n.º 1093/2018, de 09 de outubro, procede à criação das Unidades Orgânicas Flexíveis do Camões, I.P., bem com as atribuições e competências específicas de cada unidade orgânica.

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, as quais foram objeto de reajustamento pelo Decreto-Lei n.º 48/2018, de 21 de junho, tendo em vista adequar a organização deste Instituto às suas atribuições no domínio da cooperação para o desenvolvimento, do ensino e da cultura.

Nesta sequência, estabeleceu-se ainda no ano 2018, o regime jurídico aplicável ao pessoal dos centros portugueses da cooperação, bem como do agente da cooperação portuguesa, explanados no Decreto-Lei n.º 49/2018, de 21 de junho.

Assim, 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 pela Portaria n.º 215/2018, de 21 de junho, conjugada com a Deliberação n.º 1201/2012, de 30 de agosto, alterada pela Deliberação n.º 1093/2018, de 09 de outubro, comportam as Unidades Orgânicas, com a distribuição que se encontra no organograma a seguir representado:

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

Estrutura Orgânica

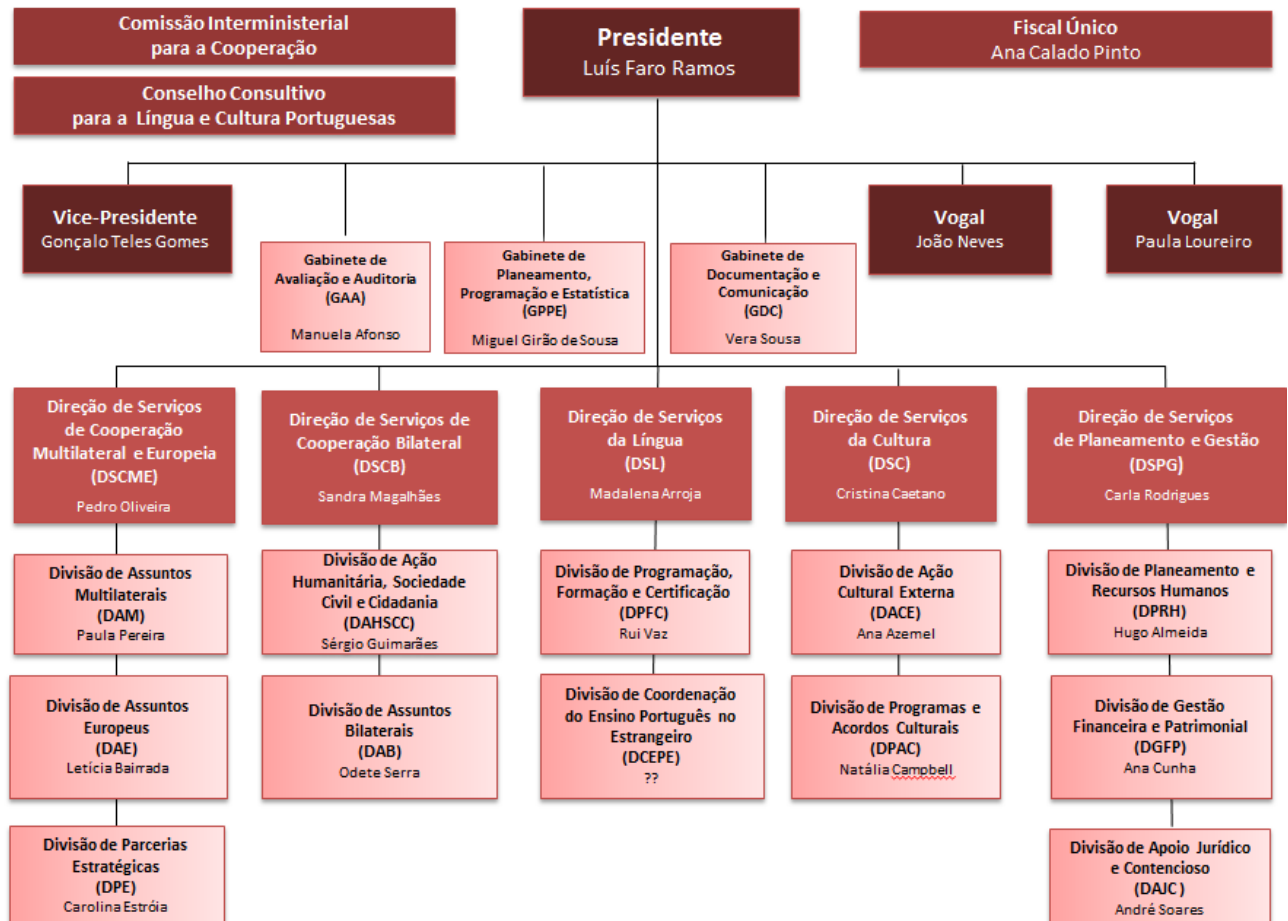


FIGURA 1 – ORGANOGRAMA DO CAMÕES, I.P. EM 31 DE DEZEMBRO DE 2018

2.4. RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 50/2018, PUBLICADA EM DIÁRIO DA REPÚBLICA, 1.ª

SÉRIE, N.º 84, DE 2 DE MAIO DE 2018 – ESTRUTURA DE MISSÃO PARA O PROJETO MERIDIANO

No âmbito das atribuições do Camões, I.P. no domínio da Cultura, e, sendo a música uma das expressões mais relevantes de afirmação da cultura portuguesa, em particular no que diz respeito à ligação das comunidades residentes no estrangeiro com as regiões de origem e com a identidade nacional, assim como também é um meio através do qual os portugueses que emigraram e os seus descendentes cultivam laços muito fortes entre si e com as terras de que partiram, a música é, pois, um elemento muito importantes da diáspora portuguesa e, nessa qualidade um fator de valorização da nossa cultura e da sua projeção internacional.

Neste sentido, e com o objetivo de melhor usar o ativo dos criadores e intérpretes que se exprimem em português, para a afirmação internacional de Portugal e a divulgação da sua marca e do seu valor acrescentado para o mundo de hoje, o Conselho de Ministros criou, em 05 de abril de 2018, através da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 50/2018², a Estrutura de Missão para o Projeto Meridiano, adiante designada por Estrutura.

Esta Estrutura, cujos encargos orçamentais são suportados por verbas do Camões, I.P., tem como missão conceber e testar o uso das novas tecnologias e plataformas de informação e comunicação para divulgar as criações na diplomacia pública e na ação cultural externa.

Conforme dispõe os n.ºs 3 e 9 da citada RCM, o mandato desta Estrutura tem duração até ao final de 2020, e é constituída por:

- (a) 1 Coordenador, responsável pela Estrutura de Missão, a quem compete gerir e coordenar as respetivas atividades;
- (b) 2 Representantes da área dos negócios estrangeiros;
- (c) 1 Representante da área da cultura;
- (d) 1 Representante da área da ciência, tecnologia e ensino superior,
- (e) 1 Representante da área da educação;
- (f) 1 Representante da área do turismo.

Para o cargo de coordenador da Comissão executiva da Estrutura, cargo de direção superior de 1.º grau para efeitos de estatuto remuneratório e respetivas competências, incompatibilidade, impedimentos e inibições, a presente RCM vem designar João Manuel Gil Lopes, pela sua idoneidade, experiência e competências profissionais, evidenciadas na respetiva nota curricular em anexo à referida resolução.

A designação de cada um dos seus representantes encontra-se elencada e definida por despacho do Sua Excelência o Ministro dos Negócios Estrangeiros, Augusto Santos Silva, e publicada através do Despacho n.º 7566/2018, no Diário da República, 2.ª série, n.º 153, de 9 de agosto.

Cabe ao Camões, I.P., para a além dos encargos orçamentais decorrentes desta RCM, assegurar os meios de apoio logístico e administrativo necessários ao cumprimento da missão desta Estrutura.

² Publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 84, de 02 de maio de 2018

3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O mapa de pessoal aprovado pela tutela para o Camões, I.P., contemplava para o ano de 2018 um total de 552 trabalhadores (173 pertencentes à Sede e 379 distribuídos pela Rede de Ensino Português no Estrangeiro - Rede EPE)³.

Sucedo porém que, decorrente da alteração da estrutura orgânica deste Instituto, operada pelo Decreto-Lei n.º 48/2018, de 21 de junho, e subsequentemente o aditamento de unidades orgânicas nucleares e flexíveis pela Portaria n.º 215/2018, de 19 de julho, verificou-se um incremento no número de dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau, transitando de um total de 3 dirigentes intermédios de 1.º grau para um total de 5, e de 13 dirigentes intermédios de 2.º grau, para um total de 15. Tal facto, implicou assim, um cômputo de 177 trabalhadores afetos ao mapa de pessoal da Sede do Camões, I.P. no ano em apreço.

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

EFETIVOS	2016	2017	2018
Taxa de Enquadramento (N.º de dirigentes/ n.º de trabalhadores*100)	12,34%	12,08%	15,03%
Taxa de Enquadramento Feminino (N.º de dirigentes do género feminino/ n.º de trabalhadores*100)	9,09%	8,05%	9,15%
Taxa de Feminização (N.º de trabalhadores do género feminino/ n.º de trabalhadores*100)	75,32%	77,18%	71,90%
Taxa de Tecnicidade (N.º de trabalhadores de Técnicos Superiores/ n.º de trabalhadores*100)	55,84%	56,38%	53,59%
Taxa de Pessoal Administrativo	24,68%	25,50%	22,88%
Taxa de Pessoal Operacional	3,25%	2,68%	2,61%
Taxa de Informática	3,25%	2,68%	3,27%

ESTRUTURA HABILITACIONAL	2016	2017	2018
Índice Habilitacional (N.º de trabalhadores com instrução superior/ n.º de trabalhadores*100)	70,13%	70,47%	72,55%
Taxa de Habilitação Básica	5,19%	4,70%	5,88%
Taxa de Habilitação Secundária	24,68%	24,83%	21,57%
Taxa de Habilitação Superior (Bacharelato e Licenciatura)	57,14%	55,70%	52,29%
Taxa de Habilitação Superior (Mestrado e Doutoramento)	12,99%	14,77%	20,26%

³ Conforme mapa de pessoal para o ano 2018, autorizado em 21-08-2017, por Sua Excelência a Secretária de Estado dos Assuntos Europeus.

ESTRUTURA ETÁRIA	2016	2017	2018
Leque Etário (Trabalhador mais idoso - Trabalhador menos idoso)	35	36	40
Índice de Envelhecimento (N.º de trabalhadores com idade > 55 anos/ Total de trabalhadores *100)	27,27%	30,87%	30,07%
Nível Etário dos 25 aos 29 anos	0,00%	0,00%	1,31%
Nível Etário dos 30 aos 34 anos	3,90%	2,68%	1,96%
Nível Etário dos 35 aos 39 anos	9,74%	10,74%	11,11%
Nível Etário dos 40 aos 44 anos	27,27%	17,45%	17,65%
Nível Etário dos 45 aos 49 anos	16,88%	22,82%	25,49%
Nível Etário dos 50 aos 54 anos	14,94%	15,44%	12,42%
Nível Etário dos 55 aos 69 anos	27,27%	30,87%	30,07%

ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES (ANOS DE SERVIÇO NA FUNÇÃO PÚBLICA)	2016	2017	2018
Nível de antiguidade até 5 anos	7,14%	3,36%	11,11%
Nível de antiguidade com 5 a 14 anos	23,38%	20,81%	18,30%
Nível de antiguidade com 15 a 24 anos	35,71%	38,26%	37,91%
Nível de antiguidade com 25 a 34 anos	20,13%	19,46%	17,65%
Nível de antiguidade com 35 anos ou mais anos	13,64%	18,12%	15,03%

3.1.2. DISTRIBUIÇÃO DE EFETIVOS

O Camões, I.P. contava, em 31 de dezembro de 2018, com 153 trabalhadores a exercerem funções na Sede em Lisboa, em efetivo exercício de funções, e vinculados pelas seguintes modalidades:

- 126 por Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTFPTI);
- 23 em Comissão de Serviço no âmbito da LTFP;
- 4 por Nomeação Definitiva.

Dos 153 trabalhadores em exercício de funções, 23 ocupam cargos de direção (1 presidente, 1 vice-presidente, 2 vogais, 5 diretores de serviço e 14 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, exercem ainda funções no Camões, I.P. quatro diplomatas em regime de mobilidade interna, cujos encargos são 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	GPPE	GDC	DSCME	DSCB	DSL	DSC	DSPG		
Dirigente	4	1	1	1	4	3	2	3	4	23	15,03%
Técnico Superior	2	4	7	4	12	14	16	10	13	82	53,59%
Assistente Técnico	2		1	2	2	2	1	4	21	35	22,88%
Assistente Operacional				1					3	4	2,61%
Informático	1								4	5	3,27%
Diplomata	1				2			1		4	2,61%
Total	10	5	9	8	20	19	19	18	45	153	100,00%
%	6,54	3,27	5,88	5,23	13,07	12,42	12,42	11,76	29,41	100	

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

Unidade Orgânica	Total	%	Total
Conselho Diretivo	10	6,54%	6,54%
Gabinete de Avaliação e Auditoria (GAA)	5	3,27%	14,38%
Gabinete de Planeamento, Programação e Estatística (GPPE)	9	5,88%	
Gabinete de Documentação e Comunicação (GDC)	8	5,23%	
Direção de Serviços de Cooperação Multilateral e Europeia (DSCME)	3	1,96%	13,07%
Divisão de Assuntos Multilaterais (DAM)	5	3,27%	
Divisão de Assuntos Europeus (DAE)	3	1,96%	
Divisão de Parcerias Estratégicas (DPE)	9	5,88%	
Direção de Serviços de Cooperação Bilateral (DSCB)	6	3,92%	12,42%
Divisão de Ação Humanitária, Sociedade Cívil e Cidadania (DAHSCC)	6	3,92%	
Divisão de Assuntos Bilaterais (DAB)	7	4,58%	
Direção de Serviços da Língua (DSL)	2	1,31%	12,42%
Divisão de Programação, Formação e Certificação (DPFC)	9	5,88%	
Divisão de Coordenação do Ensino Português no Estrangeiro (DCEPE)	8	5,23%	
Direção de Serviços da Cultura (DSC)	3	1,96%	11,76%
Divisão de Ação Cultural Externa (DACE)	10	6,54%	
Divisão de Programas e Acordos Culturais (DPAC)	5	3,27%	
Direção de Serviços de Planeamento e Gestão (DSPG)	10	6,54%	29,41%
Divisão de Planeamento e Recursos Humanos (DPRH)	14	9,15%	
Divisão de Gestão Financeira e Patrimonial (DGFP)	16	10,46%	
Divisão de Apoio Jurídico e Contencioso (DAJC)	5	3,27%	
Total	153	100,00%	

A unidade orgânica que apresenta maior número de trabalhadores é a Direção de Serviços de Planeamento e Gestão, com 45 trabalhadores, correspondendo a 29,41% 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, áreas de apoio transversal a todo o Instituto.

Em relação às restantes Unidades Orgânicas, verifica-se uma distribuição muito equiparada do seu número de trabalhadores, entre os 11,76% e os 13,07%, em muito proporcionada pela reestruturação da orgânica do Camões, I.P. no ano em análise.

Em relação à distribuição dos trabalhadores por grupo de pessoal, verifica-se a predominância de técnicos superiores, seguidos do grupo de assistentes técnicos, com 53,59% (82 efetivos) e 22,88% (35 efetivos), respetivamente.

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

Cargo/ Carreira	2016	2017	2018
Dirigente Superior	4	3	4
Dirigente Intermédio	15	15	19
Técnico Superior	86	84	82
Assistente Técnico	38	38	35
Assistente Operacional	5	4	4
Informático	5	4	5
Diplomata ^(a)	1	1	4
Total de Efetivos	154	149	153
Taxa de Variação Anual	5,48	-3,25	2,68

(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 2018 uma variação percentual positiva de 2,68% face ao ano anterior (-3.25%), que incidiu sobretudo pelo aumento de 4 postos de trabalho (dirigentes intermédios) decorrente da alteração da Estrutura Orgânica do Instituto, aprovada pela Portaria n.º 215/2018, de 19 de julho.

3.1.3. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Do total dos trabalhadores do Camões, I.P. a 31 de dezembro de 2018 (153 efetivos), o género que assume maior peso, em relação ao número total de trabalhadores, é o feminino, à semelhança do ano transato, pese embora por comparação, se apure um ligeiro aumento percentual de 5,28% no género masculino. Ainda assim, no ano 2018, o género feminino atinge 71,90% (110 efetivos), em oposição aos 28,10% do género masculino (43 efetivos), conforme gráfico abaixo:

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

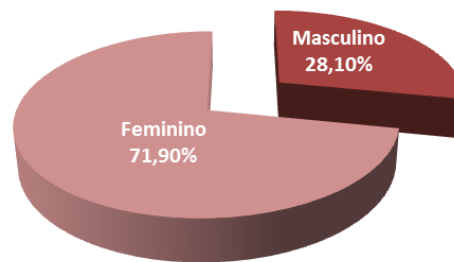
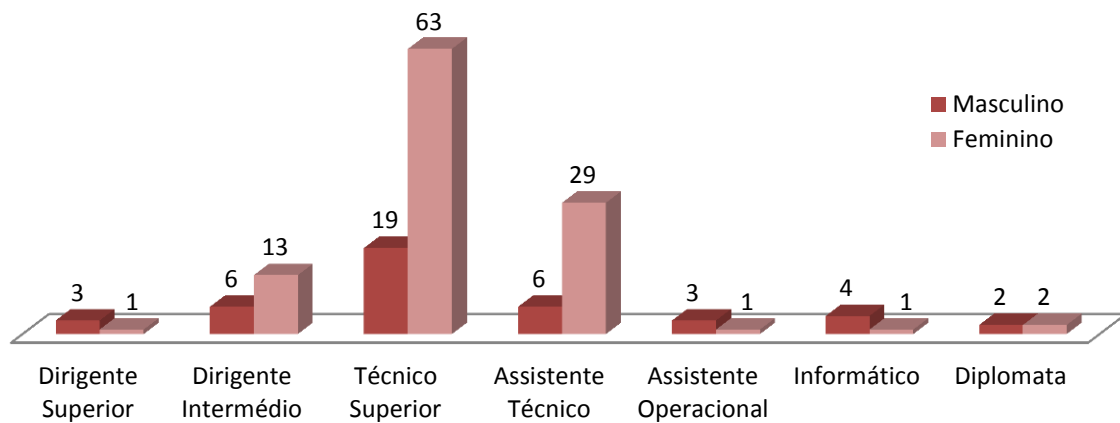


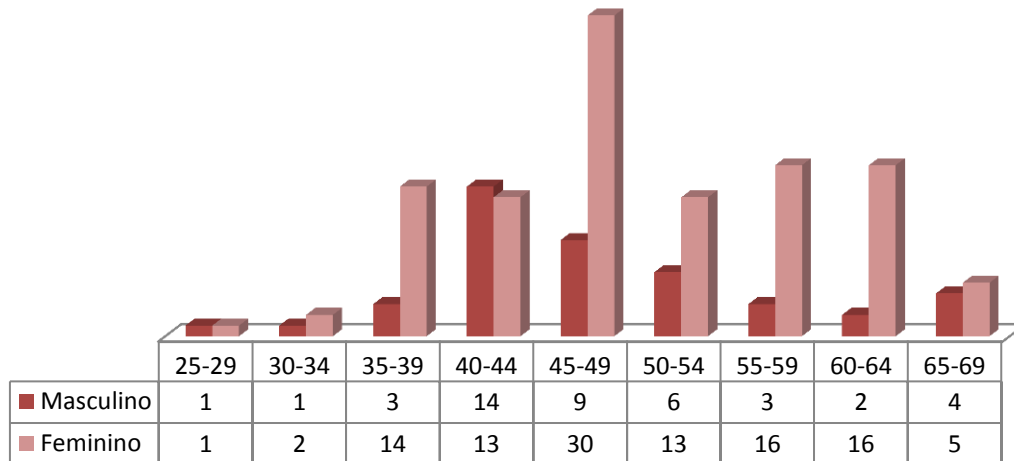
GRÁFICO 2 – DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE POR GÊNERO E CARGO/CARREIRA



Conforme podemos observar através do gráfico 2, existem 3 grupos profissionais onde a predominância feminina é superior à masculina: o grupo dos dirigentes intermédios com 68%; a carreira de técnico superior representando 77% e a carreira de assistente técnico com 83%.

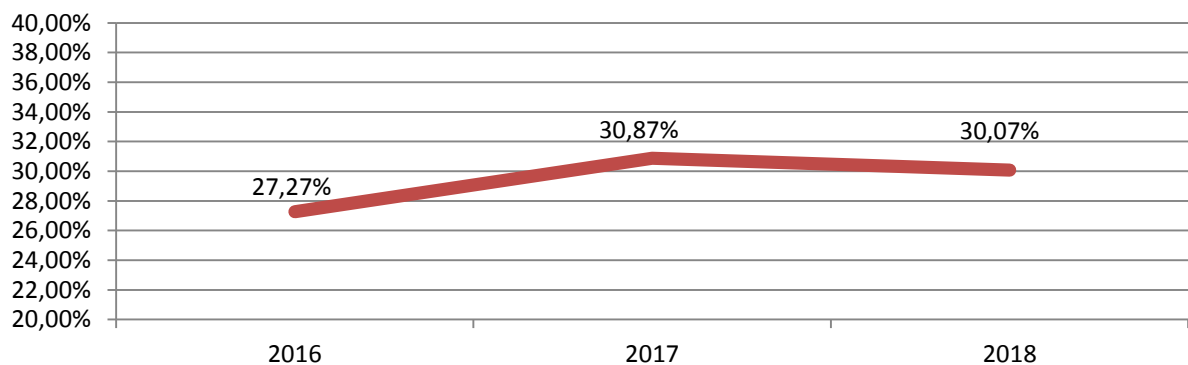
3.1.4. ESTRUTURA ETÁRIA

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



No que respeita a estrutura etária dos trabalhadores da sede, 25,49% encontram-se entre os 45 e os 49 anos, (39 trabalhadores do total de efetivos), seguindo-se o escalão etário cujo intervalo se encontra entre os 40 e os 44 anos, 17,65% (27 trabalhadores).

GRÁFICO 4 - ÍNDICE DE ENVELHECIMENTO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE



Contrariando o índice de envelhecimento⁴ do último ano, como se pode constatar no gráfico 4, verifica-se no ano 2018 uma ligeira diminuição da percentagem para 30,07%. De salientar que o número de trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos, mantém-se igual ao ano anterior (46 trabalhadores), pelo que as novas entradas no decurso do ano em apreço, contribuíram para esta diminuição do índice de envelhecimento.

⁴ Efetivos com idade igual ou superior a 55 anos.

O leque etário⁵ é de 2,38 no ano 2018, e tem uma amplitude de 40 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais velho (69 anos) e o mais novo (29 anos).

3.1.5. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

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

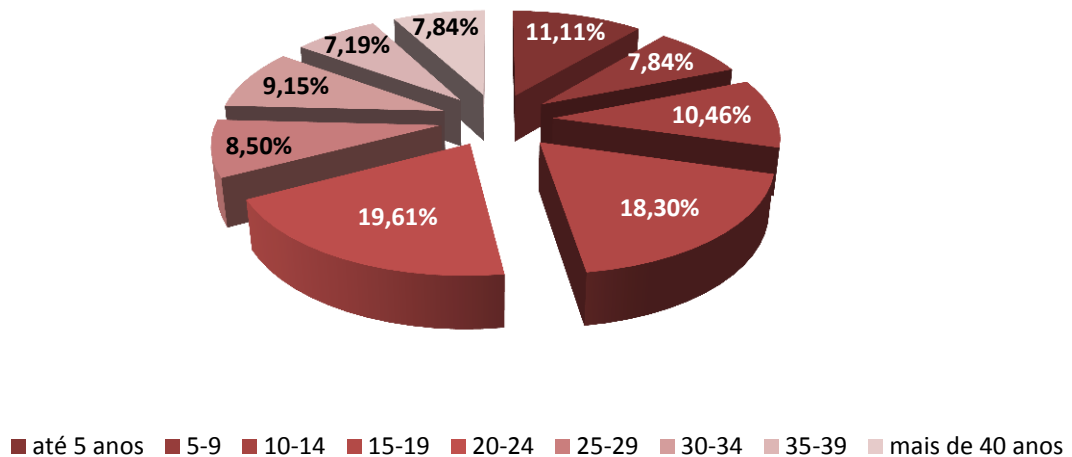
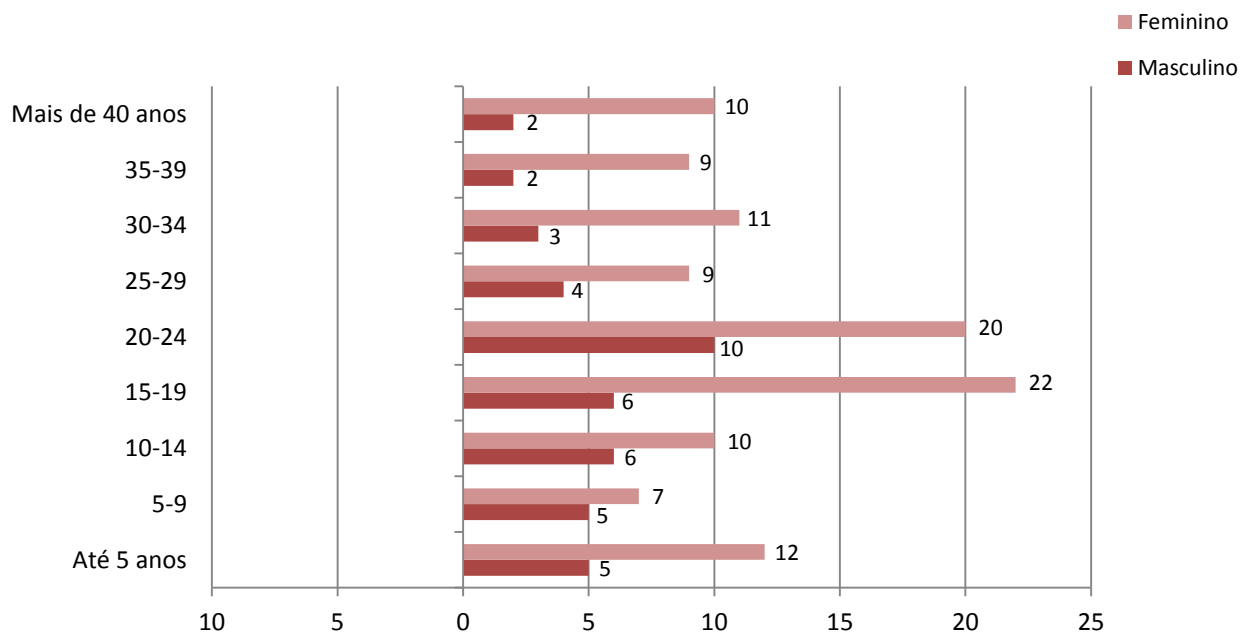


GRÁFICO 6 - PIRÂMIDE DE ANTIGUIDADE DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE POR GÉNERO



Relativamente à estrutura de antiguidade, verifica-se que 116 trabalhadores se encontram com um nível de antiguidade na Administração Pública inferior a 30 anos, sendo o nível de antiguidade situado entre os

⁵ Trabalhador mais idoso/Trabalhador menos idoso

20 e os 24 anos, que congrega um maior número de trabalhadores (30), o que corresponde uma taxa de 19,61%, adjacente ao nível situado entre os 15 e os 19 anos, com 28 trabalhadores, correspondendo a uma taxa de 18,30%.

O escalão de “> 30 anos”, representa 24,18% (37 trabalhadores) do total de efetivos, o que demonstra que existe uma perspetiva 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 15 e os 19 anos que se situa a antiguidade em maior número no que diz respeito às mulheres (22), sendo que, relativamente aos homens, é o intervalo entre 20 e os 24 anos, que concentra um maior número (10).

3.1.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL

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

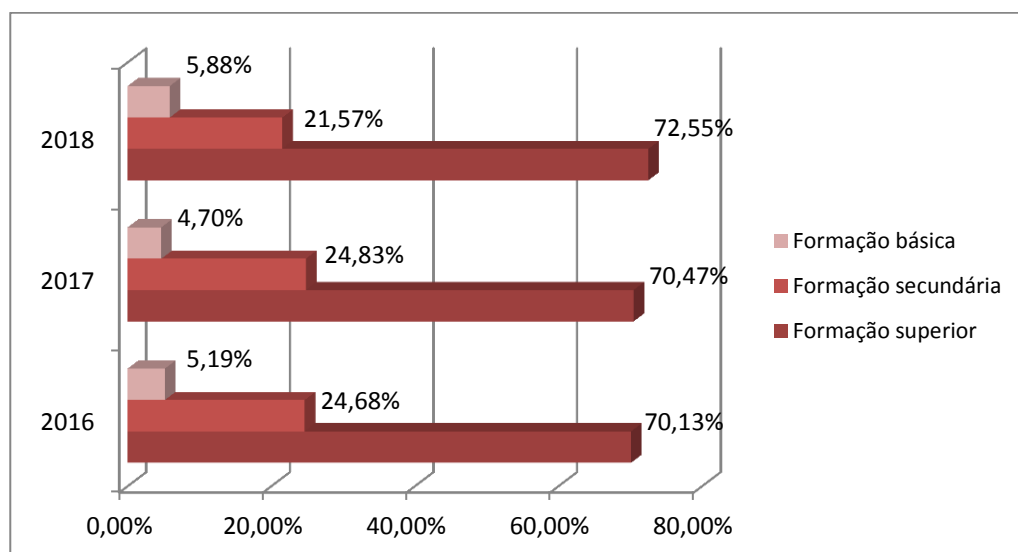
Habilitação Literária	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
4.º ano de escolaridade	0	0,00	1	0,65	1	0,65%
6.º ano de escolaridade	1	0,65	0	0,00	1	0,65%
9.º ano ou equivalente	4	2,61	3	1,96	7	4,58%
11.º ano	1	0,65	2	1,31	3	1,96%
12.º ano ou equivalente	6	3,92	24	15,69	30	19,61%
Bacharelato	0	0,00	1	0,65	1	0,65%
Licenciatura	18	11,76	61	39,87	79	51,63%
Mestrado	13	8,50	17	11,11	30	19,61%
Doutoramento	0	0,00	1	0,65	1	0,65%
Total	43	28,10	110	71,90	153	100,00%

O quadro 5 indica que o grau académico predominante é a licenciatura, representando pouco mais de metade do total de efetivos (51,63%). Segue-se o grau de mestre *ex aequo* com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente, num universo de 30 efetivos, representando 19,61% do total de efetivos.

Ao analisarmos as habilitações por género, podemos verificar que à semelhança do ano anterior, a licenciatura continua a ser a predominante nos dois géneros, verificando-se porém uma ligeira diferença na sua percentagem em comparação com os dois anos em análise, em que as mulheres que detêm este grau académico apresentam -5,10% e os homens -1,69%, face ao ano anterior.

Por outro lado, aumentou a percentagem dos trabalhadores que detêm o grau académico de mestre (+1,70% nas Mulheres e +2,93% nos Homens) e o grau académico de doutor (+0,65% nas mulheres) em relação ao ano transato, o que evidencia uma aposta e preocupação bastante positiva da parte dos trabalhadores em desenvolver as suas competências pessoais e profissionais, repercutindo-se em níveis de desempenho mais eficientes e eficazes, bem como numa melhoria contínua que em muito contribuem para o cumprimento dos objetivos e missão do Camões, I.P.

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



Relativamente à formação académica dos Recursos Humanos, as alterações apresentadas são mínimas, mas significativas, pelo atras referido, e 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		Regresso LSR ou de Período Experimental		Comissão de Serviço		Outras situações (*)		M	F	Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior 1.º G											0	0	0
Dirigente Superior 2.º G							1	2			1	2	3
Dirigente Intermédio 1.º G							1	2			1	2	3
Dirigente Intermédio 2.º G							3	5			3	5	8
Técnico Superior	1	3	5	6	1	2			1	6	8	17	25
Assistente Técnico	2	1		3		1				1	2	6	8
Assistente Operacional											0	0	0
Informática										1	0	1	1
Diplomata			2	2							2	2	4
Total	3	4	7	11	1	3	5	9	1	8	17	35	52

(*) Regresso de ausência superior a 6 meses por motivo de doença, parentalidade e/ou acidente em serviço.

Em 2018, comparativamente com o ano transato, verificou-se um acréscimo (+28 trabalhadores) no número total de entradas/regressos, sobretudo no recurso ao recrutamento por mobilidade interna, onde se verifica um enorme contraste face ao ano 2017 (+13 admissões).

Importa ainda referir que o facto do Camões, I.P. ter sido objeto de reestruturação orgânica, implicou uma grande oscilação no número dos seus dirigentes, pelo que as entradas por designação em comissão de serviço também foram objeto de um ligeiro aumento (+6) face ao ano anterior.

Analisando os restantes movimentos por motivo de entrada/regresso, pode-se aferir que em termos gerais existiu um aumento significativo em relação ao ano anterior, onde se pode aferir que em termos globais, a taxa de entrada em 2018 traduz-se em 33,99% perante 16,11% contida em 2017.

3.1.7.2. SAÍDAS

QUADRO 7 – SAÍDA DE TRABALHADORES DA SEDE

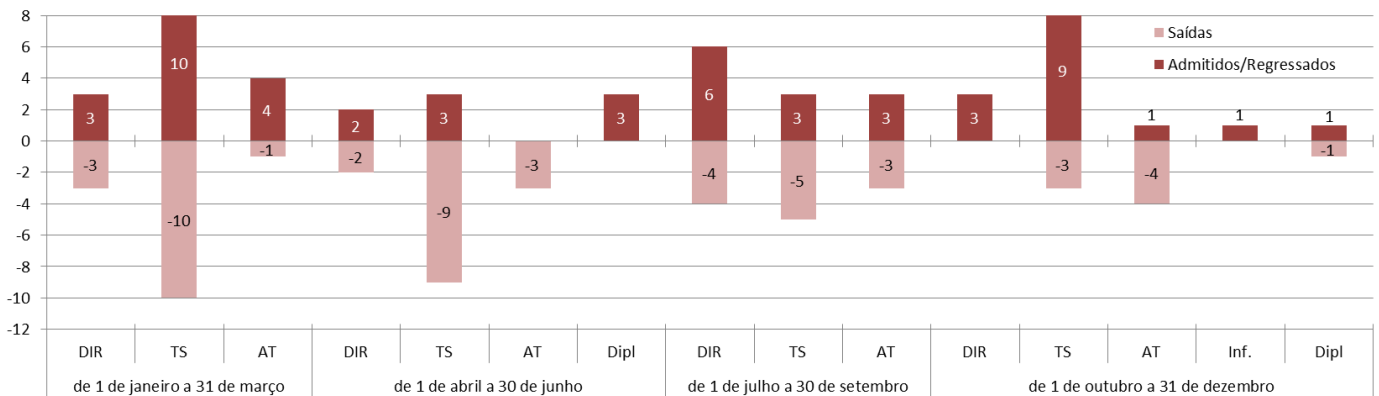
Cargo/Carreira	Motivo de Saída												Total Trabalhadores		
	Morte		Reforma/Aposentação		Conclusão sem sucesso do Período Experimental		Mobilidade Interna		Comissão de Serviço		Outras situações (*)		M	F	Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior 1.º G													0	0	0
Dirigente Superior 2.º G										2			0	2	2
Dirigente Intermédio 1.º G										1			0	1	1
Dirigente Intermédio 2.º G									2	4			2	4	6
Técnico Superior				2			3	10	1	2	1	8	5	22	27
Assistente Técnico		1				1	1	5				3	1	10	11
Assistente Operacional													0	0	0
Informática													0	0	0
Diplomata								1					0	1	1
Total	0	1	0	2	0	1	4	16	3	9	1	11	8	40	48

(*) Ausência superior a 6 meses por motivo de doença, parentalidade e/ou acidente em serviço.

Em 2018, comparativamente com o ano anterior, verificou-se também um aumento significativo (+19) no número total de saídas de trabalhadores, onde se destaca o número de efetivos que saíram por mobilidade interna, 8 em 2017, perante 20 no ano 2018.

Em termos globais, a taxa de saída de trabalhadores em 2018 traduz-se em 31,37% perante 19,46% aferida em 2017.

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



Como já se referiu anteriormente, o movimento global de entradas surge em 2018 com um acréscimo de vinte e oito trabalhadores em relação ao ano anterior, verificando-se o total de entrada/admissão de 52 trabalhadores, distribuídas ao longo do ano como se encontra plasmado no gráfico 8.

Nas entradas, importa destacar os seus motivos: **i)** o recrutamento de sete trabalhadores selecionados no âmbito de procedimentos concursais, cinco dos quais circunscritos a trabalhadores abrangidos pelo Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP); **ii)** o regresso de cinco trabalhadores que se encontravam em regime de comissão de serviço, um para o cargo de direção superior na administração pública, e quatro para o cargo de adido técnico principal junto de embaixadas; **iii)** o regresso de um trabalhador que se encontrava designado num gabinete ministerial; **iv)** o regresso de um trabalhador por não ter concluído com sucesso o período experimental noutra organismo público; **v)** o regresso de cinco trabalhadores que se encontravam ausentes à mais de seis meses, 2 por motivo de doença, 1 por motivo de licença de parentalidade e 2 por motivo de acidente em serviço; **vi)** o recrutamento de dezoito trabalhadores por recurso à mobilidade na categoria, **vii)** catorze trabalhadores que foram designados em comissão de serviço, para o exercício de cargos dirigentes, e, **viii)** o regresso de um trabalhador em situação de licença sem remuneração inferior a um ano.

No que respeita aos movimentos de saída (48 trabalhadores), também verifica-se um aumento significativo face a 2017 (24 trabalhadores) sendo a saída de técnicos superiores a que regista o maior número, como se pode verificar no gráfico 8, seguidos do grupo de assistentes técnicos, com 56,25% (27 efetivos) e 22,92% (11 efetivos), respetivamente.

No que concerne aos motivos de saída, salienta-se como o principal motivo a mobilidade interna para outros organismos da administração pública, tanto dos trabalhadores que pertencem à carreira de técnico superior, como nos assistentes técnicos.

O ano 2018 registou assim, no mapa de pessoal do Camões, I.P., um ligeiro desequilíbrio entre entradas e saídas, pesando mais o número de entradas do que as saídas verificadas, representando uma taxa de admissões na ordem dos 33,99% e uma taxa de saídas de 31,37%. Contudo, quando comparado com o ano anterior, o índice de rotação⁶ quase que duplicou, traduzindo-se no ano 2018 num índice de rotação correspondente a 100,97%, face ao ano 2017 em que o índice foi de 53,97%.

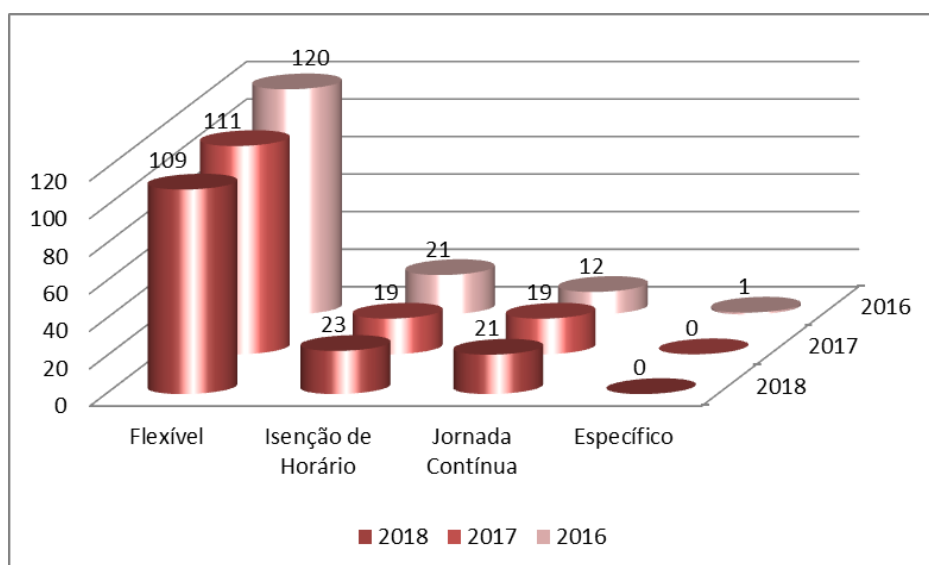
De entre os movimentos observados no gráfico 8, importa ainda referir que registaram-se ao longo do ano 2018, seis consolidações de situações de mobilidade interna no mapa de pessoal do Camões, I.P. sendo: quatro técnicos superiores e dois assistentes técnicos. Destes, três processos de consolidação 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 aguardavam os respetivos

⁶ N.º de trabalhadores em 31 de dezembro/N.º de trabalhadores em 1 de janeiro + Entradas + Saídas

pareceres 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 (71,24%), correspondendo a 109 trabalhadores.

Com o regime de jornada contínua por motivo de assistência a menores, assistência a familiares doentes e/ou por doença própria, estão 21 trabalhadores, representando 13,73% do total de trabalhadores.

Os trabalhadores que detêm o regime de Isenção de Horário de Trabalho, representam 15,03% no total de trabalhadores, verificando-se um ligeiro acréscimo em comparação com o ano anterior (+2,28%), situação que se deve ao incremento do número de dirigentes, por força da nova estrutura orgânica do Instituto.

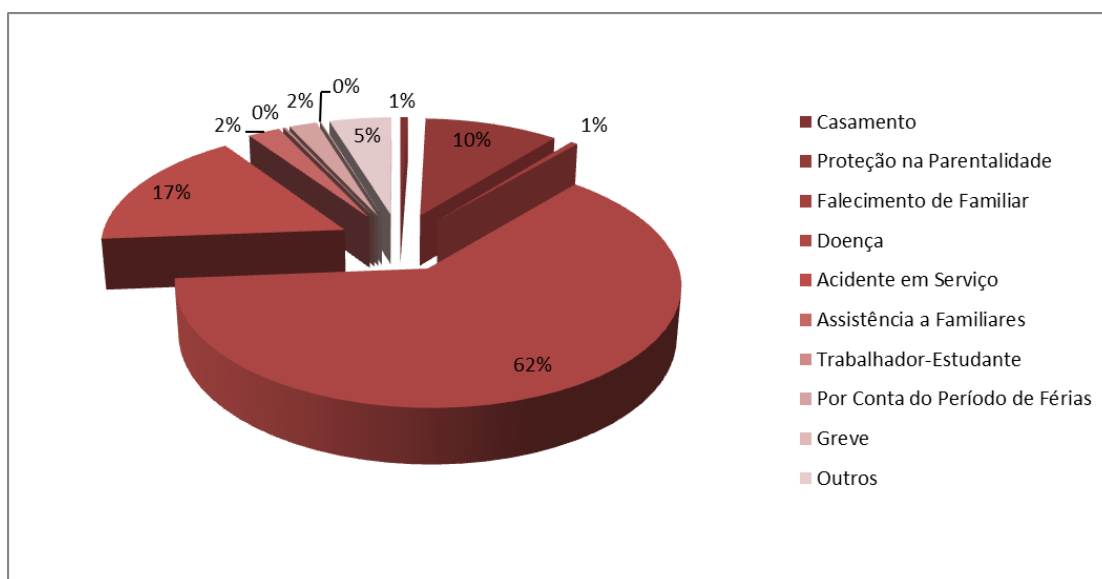
Importa referir que com Isenção de Horário de Trabalho, estão os 23 dirigentes superiores e intermédios.

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		Diplomata				
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Casamento						21											21
Proteção na Parentalidade					1	351		16									368
Falecimento de Familiar						5		10								5	20
Doença			19		15	1496	227	409	85							3	2254
Acidente em Serviço						326		105			171						602
Assistência a Familiares			6			54		22			2				4		88
Trabalhador-Estudante								8									8
Por Conta do Período de Férias			1		5	50,5	7,5	12									76
Greve					1	3											4
Outros					3	131	3	32		1							170
Total	0		26		2462,5		851,5		86		173		12				3611

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 3611 dias, o que representa uma diminuição de (-) 204 dias de ausência, em relação ao ano anterior (3815 dias).

Como podemos analisar no gráfico 10, as principais causas de ausência ao trabalho, são as motivadas por doença (62%), acidente em serviço (17%) e proteção na parentalidade (10%).

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 dadas por doença e por acidente em serviço.

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 informáticos, os assistentes operacionais, os dirigentes intermédios e os diplomatas. De salientar que também são os grupos de pessoal com menos número de efetivos.

Em termos comparativos, é de salientar que a diminuição do absentismo de 2018 para 2017, incidiu sobretudo na doença (-53 dias), na proteção da parentalidade (-245 dias) e por outros motivos (-129 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 2018 e as remunerações mensais base ilíquidas, mais os suplementos e/ou outros adicionais de natureza permanente (não estando incluídos os subsídios de refeição e outras prestações e/ou benefícios sociais).

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	19	26
1001-1250€	8	28	36
1251-1500€	2	9	11
1501-1750€	9	10	19
1751-2000€	5	14	19
2001-2250€	2	9	11
2251-2500€	0	2	2
2501-2750€	0	1	1
2751-3000€	6	9	15
3001-3250€	0	3	3
3251-3500€	1	4	5
3501€-3750€	0	1	1
3751€-4000€	1	1	2
4001€-4250€	1	0	1
4251€-4500€	0	0	0
4501€-4750€	0	0	0
4751€-5000€	0	0	0
5001€-5250€	1	0	1
Total	43	110	153

A remuneração mínima auferida pelos trabalhadores da Sede é de 580,00€, e a remuneração mais elevada corresponde a 5.134,74€, remunerações estas, auferidas respetivamente, por um trabalhador pertencente à carreira de assistente operacional, e por um trabalhador que exerce o cargo de dirigente superior no Camões, I.P.

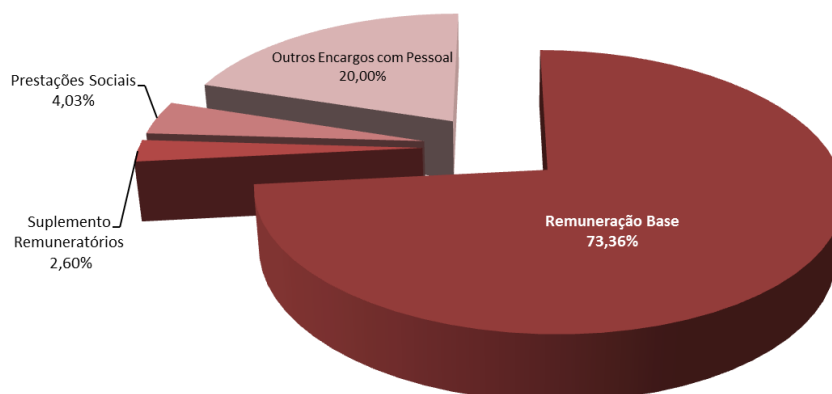
O leque salarial⁷ ilíquido situou-se em 2018, nos 8,85€ tendo em consideração a remuneração base mensal ilíquida com os respetivos suplementos de natureza permanente.

Os escalões remuneratórios que abrangem o maior número de trabalhadores, num total de 36, correspondem ao escalão entre os 1.001,00€ e os 1.250,00€, representando 23,53% do total, e o escalão entre os 501,00€ e os 1.000,00€, representando 16,99% (26 trabalhadores), à semelhança do ano anterior.

Importa referir neste âmbito que em cumprimento do disposto no artigo 18.º da Lei do Orçamento do Estado para 2018⁸, 67 trabalhadores da Sede (40 técnicos superiores, 24 assistentes técnicos, 2 assistentes operacionais e 1 informático) viram reconhecidos os seus direitos, nos termos das regras próprias da sua carreira, e alteraram obrigatoriamente o seu posicionamento remuneratório, com efeitos a 01-01-2018, conforme dispõe o corpo do referido artigo da Lei.

3.1.10.2. ENCARGOS ANUAIS

QUADRO 10 – PERCENTAGEM DOS ENCARGOS COM OS TRABALHADORES DA SEDE



⁷ Maior Remuneração Base Ilíquida/Menor Remuneração Base Ilíquida

⁸ Aprovada pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro.

QUADRO 11 - VARIAÇÃO DOS ENCARGOS COM OS TRABALHADORES DA SEDE (2016-2018)

Encargos com Pessoal	2016		Variação (2015-2016)	2017		Variação (2016-2017)	2018		Variação (2017-2018)
	Valor (Euros)	%		Valor (Euros)	%		Valor (Euros)	%	
Remuneração Base(*)	3.364.851,89 €	73,54%	9.278,10 €	3.526.417,62 €	72,99%	161.565,73 €	3.459.415,38 €	73,36%	-67.002,24 €
Suplemento Remuneratórios	138.700,08 €	3,03%	36.849,30 €	148.332,86 €	3,07%	9.632,78 €	122.588,59 €	2,60%	-25.744,27 €
Prestações Sociais	240.642,58 €	5,26%	30.153,97 €	276.886,92 €	5,73%	36.244,34 €	190.249,11 €	4,03%	-86.637,81 €
Outros Encargos com Pessoal	831.094,04 €	18,16%	-50.735,46 €	879.807,52 €	18,21%	48.713,48 €	943.264,88 €	20,00%	63.457,36 €
Total	4.575.288,59 €	100%	25.545,91 €	4.831.444,92 €	100%	256.156,33 €	4.715.517,96 €	100%	-115.926,96 €

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

Do total dos encargos com os trabalhadores da Sede no ano 2018, 73,36% incidiu na *remuneração base*, com um valor percentual ligeiramente superior ao verificado no ano transato, que se situava nos 72,99%, pese embora, em termos globais de encargos com remunerações, em euros, se registe um decréscimo de (-) 67.002,24€ face ao ano anterior.

Igual tendência verifica-se na taxa dos *suplementos remuneratórios* e nas *prestações sociais*, onde podemos aferir um valor percentual inferior à verificada no ano anterior, de 2,60% e de 4,03% respetivamente.

Contrariando a esta tendência, o valor com *outros encargos com pessoal* sofreu um aumento significativo em relação ao mesmo encargo do ano anterior de (+) 63.457,36€.

Analisando o quadro 11, podemos referir que em termos globais, os encargos totais com o pessoal Sede, comparando com o ano anterior, registou um défice significativo de (-) 115.926,96€, correspondendo a uma variação de (-) 2,46%.

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	
No local de trabalho		1	1	1	
Total	0	1	1	3	5

Em 2018, registou-se um total de cinco acidentes de trabalho nos trabalhadores da Sede, dos quais dois ocorreram *in itinere* e três no próprio local de trabalho. Deste cômputo, apenas um acidente não deu lugar a ausência ao serviço, e quatro originaram uma ausência ao trabalho, três superiores a 30 dias e um superior a 4 dias. Nenhum dos acidentes em serviço ocorridos no ano em apreço, resultou em qualquer incapacidade dos trabalhadores.

Podemos aferir que o nº de acidentes de trabalho ocorridos em 2018 foi idêntico ao do ano transato, situando-se a taxa de incidência de acidentes de trabalho em 2018 nos 3,27% sobre o total de trabalhadores do mapa de pessoal da Sede.

3.1.12. FORMAÇÃO PROFISSIONAL - SEDE

3.1.12.1. AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADAS

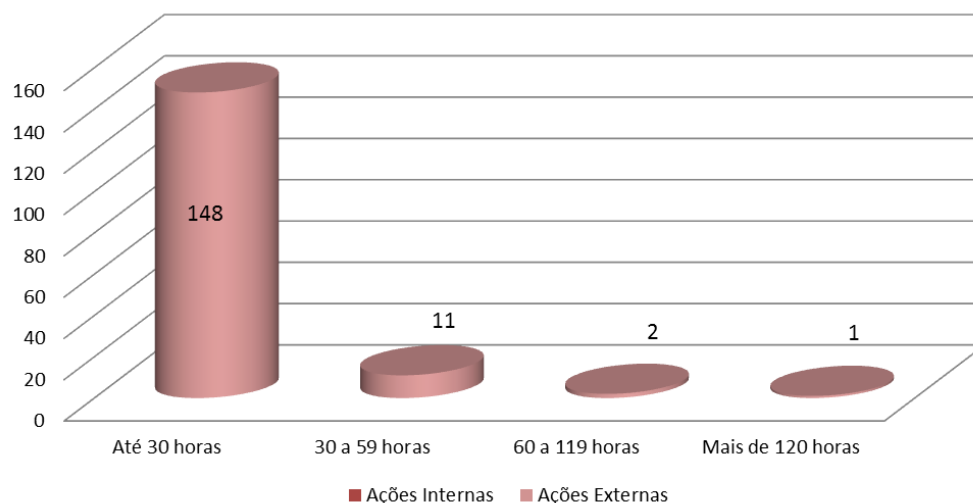
QUADRO 13 – INDICADORES DE EXECUÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO DA SEDE

	Planeado	Executado	Indicadores de Execução (%)
N.º total de Ações	52	48	92,31%
N.º de Horas de Formação (Duração)	1184	1072	90,54%
N.º de Participações	171	162	94,74%
Volume de Formação (Horas Formativas)	1928	1858	96,37%
Total de Encargos com o Plano de Formação	25.906,50 €	11.883,50 €	45,87%

Durante o ano de 2018, foram realizadas - 4 das ações de formação planeadas (52), atingindo uma taxa de execução de 92,31%.

A maioria das ações de formação conteve uma duração inferior a 30 horas (91,36%), sendo as ações de longa duração (entre 60 horas a 119 horas e com mais de 120 horas) as que foram menos usufruídas atingindo 1,23% e 0,62%, 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 162 participações nas 48 ações de formação realizadas. À semelhança do ano anterior, não se verificou, em 2018, a realização de qualquer ação de formação interna, contabilizando as ações externas a totalidade de participações.

Relativamente às participações por cargo/carreira, a categoria técnico superior registou a maior percentagem (53,70%), em oposição às carreiras de assistente operacional e diplomata que registaram somente 0,62% *ex aequo*. De salientar o aumento significativo das participações do grupo dos dirigentes (superior e intermédio) para 18,52%, em comparação com o último ano (8,04%).

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

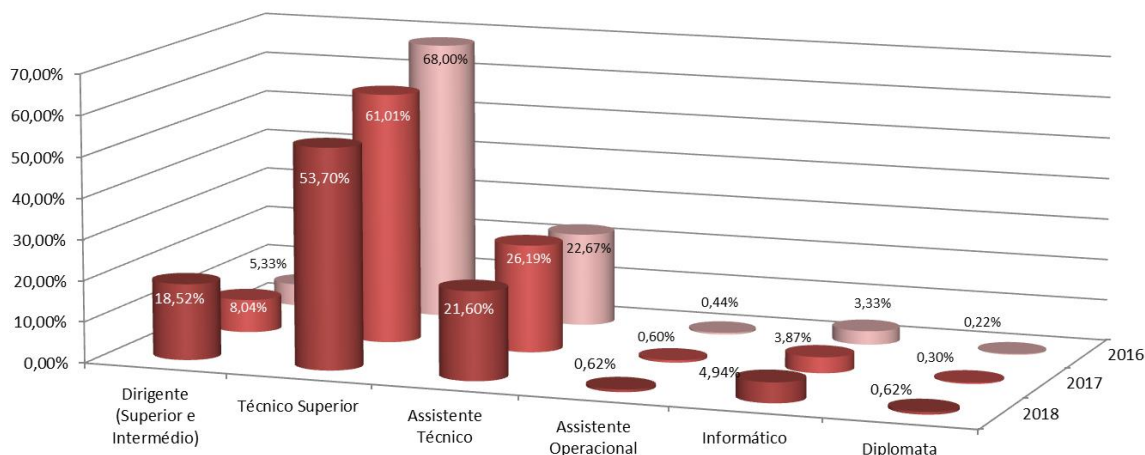
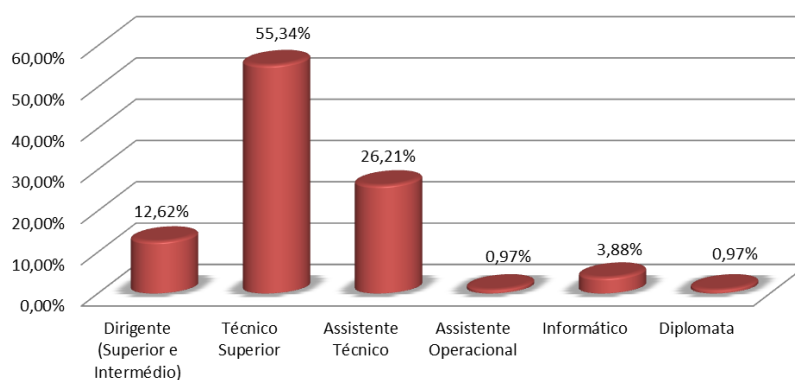


GRÁFICO 13 - PERCENTAGEM DE FORMANDOS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR CARGO/CARREIRA



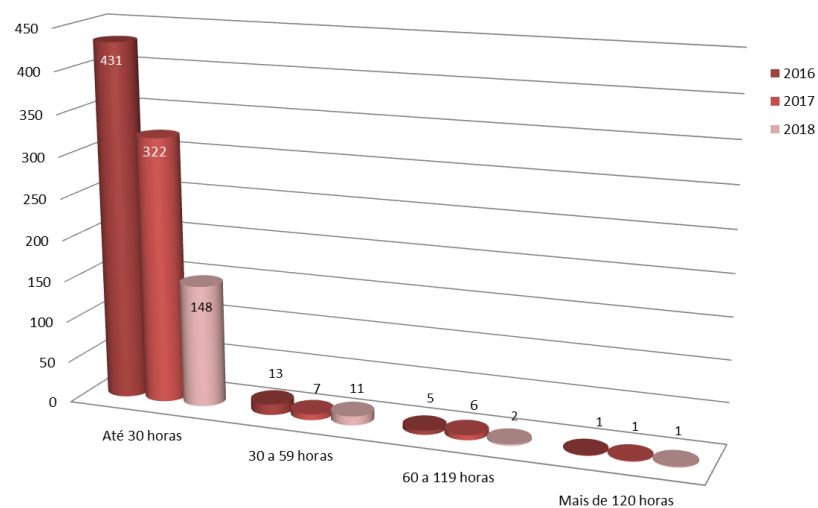
Dos 103 trabalhadores que participaram em ações de formação, os dois grupos com maior número de formandos foram o cargo/carreira técnico superior, com 55,34% e o cargo/carreira assistente técnico, com 26,21%, prevalência semelhante ao ano anterior.

**QUADRO 14 – VARIACÃO DOS INDICADORES DE EXECUÇÃO DA
 FORMAÇÃO PROFISSIONAL (2017-2018)**

	Formação		Variação face a 2016-2017	Formação		Variação face a 2017-2018
	2016	2017		2017	2018	
N.º de formandos	144	141	-2,08%	141	103	-26,95%
N.º de ações	79	74	-6,33%	74	48	-35,14%
Volume de Formação	3256	3806	16,89%	3806	1858	-51,18%
N.º de participações	450	336	-25,33%	336	162	-51,79%
Encargos	20.338,24 €	28.438,65 €	39,83%	28.438,65 €	11.883,50 €	-58,21%

Comparando os anos de 2017 e 2018, verifica-se em 2018 um decréscimo do número de ações realizadas, assim como do número de participações que, conseqüentemente, originou a drástica diminuição do volume de formação e dos encargos associados, devido a um conjunto de fatores, nomeadamente: (i) aprovação tardia do Plano de Formação 2018; (ii) cancelamento de ações por parte da Entidade Formadora e/ou do trabalhador; (iii) situações de doença; (iv) movimentação (entradas/saídas) de trabalhadores; (v) reorganização de alguns serviços internos, devido à nova estrutura orgânica; (vi) entre outros.

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



Como podemos analisar no gráfico 14, 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. No entanto, este número diminuiu substancialmente em relação ano anterior (-174 participações).

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 2018, foram registados três processos disciplinares, dois dos quais resultaram em repreensão escrita e um foi arquivado.

3.2. RECURSOS HUMANOS - REDE EPE

3.2.1. PAINEL DE INDICADORES

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

EFETIVOS	2016	2017	2018
Taxa de Leitores (N.º de leitores/n.º de docentes da Rede EPE * 100)	12,57%	13,10%	12,53%
Taxa de Professores (N.º de professores/ n.º de docentes da Rede EPE * 100)	87,43%	86,89%	87,47%
Taxa de Feminização Leitores (N.º de leitores do género feminino/ n.º de leitores * 100)	70,21%	65,30%	68,75%
Taxa de Feminização Professores (N.º de professores do género feminino/ n.º de professores * 100)	76,45%	68,92%	76,42%

ESTRUTURA HABILITACIONAL	2016	2017	2018
Taxa de Habilitação Superior (Bacharelato e Licenciatura)	87,70%	85,56%	83,81%
Taxa de Habilitação Superior (Mestrado)	8,82%	10,69%	12,27%
Taxa de Habilitação Superior (Doutoramento)	3,21%	3,74%	3,92%

ESTRUTURA ETÁRIA	2016	2017	2018
Leque Etário (Docente mais Idoso -Docente menos Idoso)	42	40	43
Índice de Envelhecimento (N.º de docentes com idade > 55 anos /Total de docentes da Rede EPE * 100)	16,31%	18,44%	18,80%
Nível Etário dos 20 aos 24 anos	0,27%	0,00%	0,00%
Nível Etário dos 25 aos 29 anos	0,27%	0,27%	1,31%
Nível Etário dos 30 aos 34 anos	8,82%	5,61%	4,18%
Nível Etário dos 35 aos 39 anos	24,60%	27,00%	24,80%
Nível Etário dos 40 aos 44 anos	25,40%	22,99%	22,72%
Nível Etário dos 45 aos 49 anos	13,90%	15,51%	17,49%
Nível Etário dos 50 aos 54 anos	10,43%	10,16%	10,70%
Nível Etário dos 55 aos 59 anos	10,16%	9,89%	9,92%
Nível Etário dos 60 aos 64 anos	4,81%	7,22%	7,57%
Nível Etário dos 65 aos 69 anos	1,34%	1,34%	1,31%

NÍVEL DE ENSINO PORTUGUÊS NO ESTRANGEIRO SUPERIOR (CONTINENTE)	2016	2017	2018
África	31,92%	30,61%	39,58%
América	14,89%	14,28%	12,50%
Ásia	10,64%	14,28%	10,42%
Europa	42,55%	40,81%	37,50%

NÍVEL DE ENSINO PORTUGUÊS NO ESTRANGEIRO BÁSICO E SECUNDÁRIO (CONTINENTE)	2016	2017	2018
África	6,42%	6,46%	5,97%
América	1,22%	1,23%	1,19%
Europa	92,05%	92,00%	92,54%
Oceania	0,31%	0,31%	0,30%

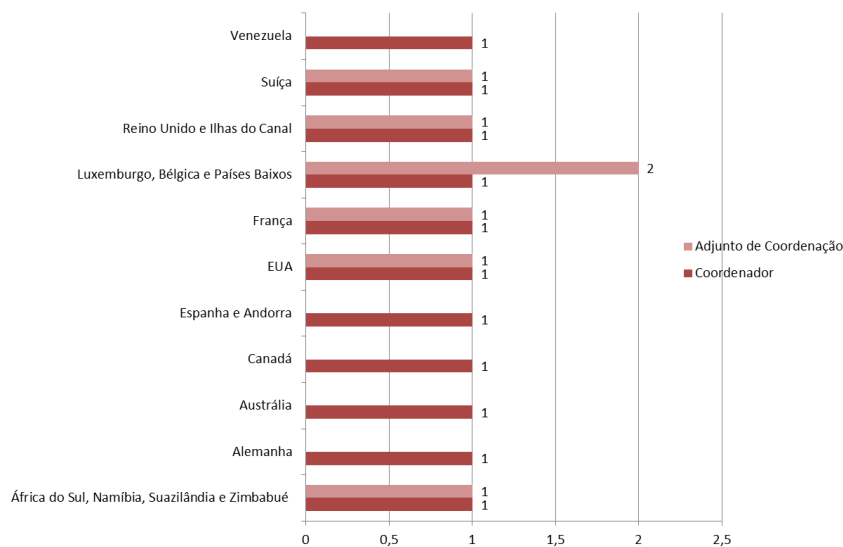
3.2.2. DISTRIBUIÇÃO DE EFETIVOS

A rede de ensino português no estrangeiro contava em 31 de dezembro de 2018 com um total de 383 docentes, dos quais 48 desempenham o cargo leitor e 335 o cargo de professor, vinculados ao Camões, I.P. da seguinte forma:

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

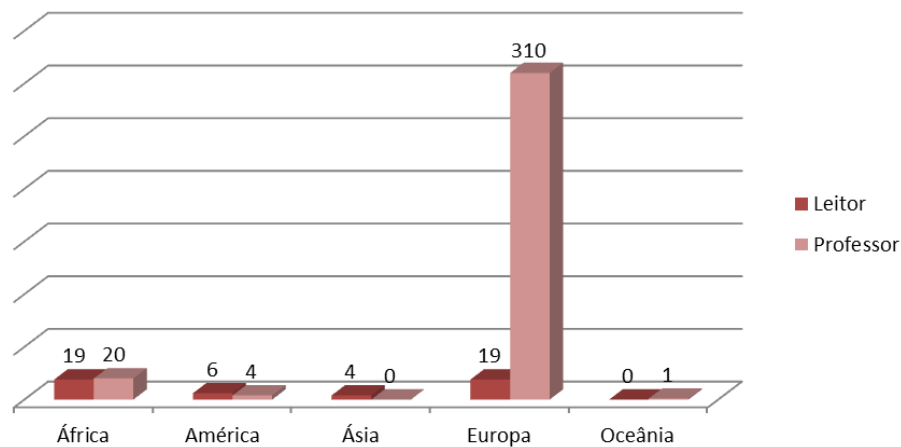
No cômputo dos 335 professores que pertencem à Rede EPE, importa referir que 11 exercem o cargo de Coordenador e 7 o cargo de Adjunto de Coordenação, nomeados em comissão de serviço, encontrando-se distribuídos pelas seguintes Coordenações de Ensino:

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



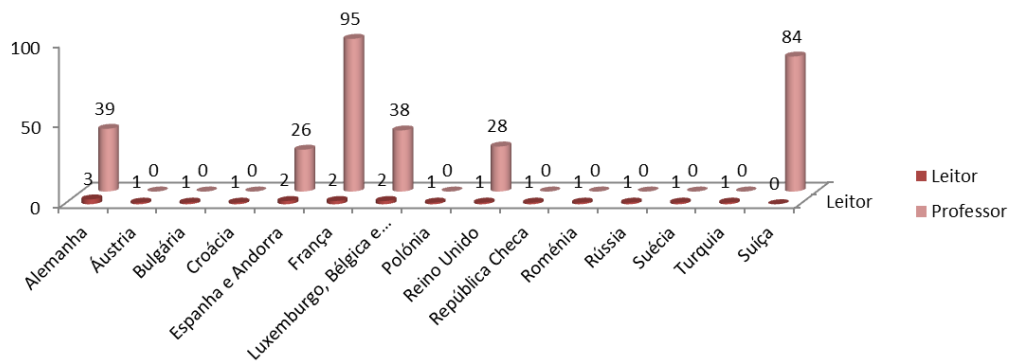
Compete ao Camões, I.P. coordenar a atividade dos docentes de língua e cultura portuguesas no estrangeiro e promover a interação entre vários níveis e modalidades de ensino, fomentando o ensino do português como língua não materna a estrangeiros nos currículos e sistemas de ensino em países onde existem 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

Continentes	Leitor	%	Professor	%	Total	%
África	19	4,96%	20	5,22%	39	10,18%
América	6	1,57%	4	1,04%	10	2,61%
Ásia	4	1,04%	0	0,00%	4	1,04%
Europa	19	4,96%	310	80,94%	329	85,90%
Oceânia	0	0,00%	1	0,26%	1	0,26%
Total	48	12,53%	335	87,47%	383	100,00%

Tal com podemos observar através do quadro 16, em ambos os cargos é predominante a representação do Ensino Português na Europa (85,90%), apesar do cargo de leitor ser igualmente preeminente no continente africano (19 leitores). Por sua vez, encontraram-se distribuídos pelos seguintes países:

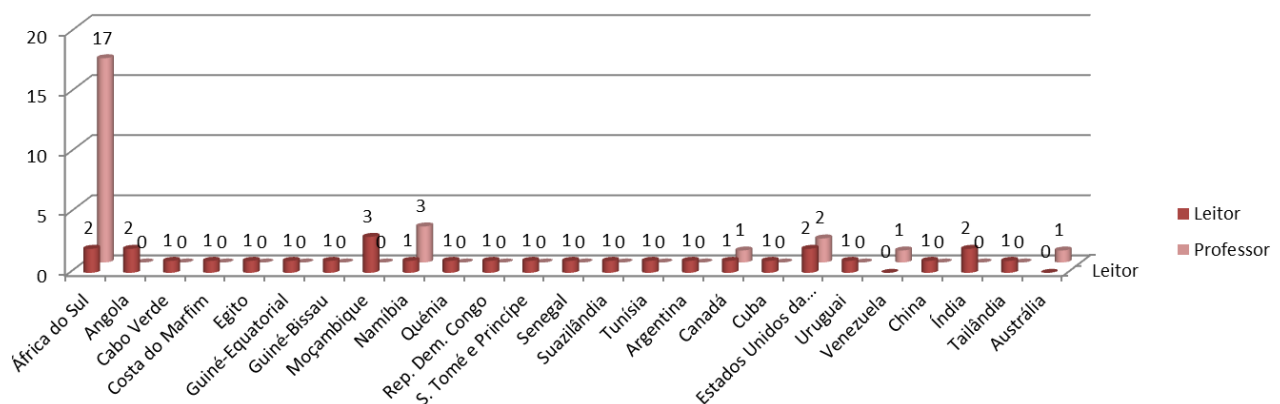
GRÁFICO 17 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE NA EUROPA



Sendo na Europa onde se concentra o maior número de docentes (85,90%), os países que mais se destacam são: a França (29,48%); seguindo-se a Suíça (25,53%); e, em terceiro lugar a Alemanha (12,77%). 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 (14,10% 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 10,18%, num total de 19 leitores e 20 professores.

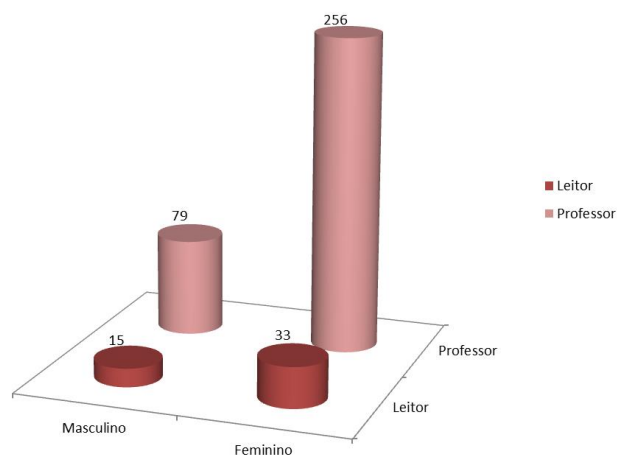
**QUADRO 17 – EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE/
 TAXA DE VARIAÇÃO ANUAL (2016-2018)**

Cargo	2016	2017	2018
Leitor	47	49	48
Professor	327	325	335
Total de Efetivos	374	374	383
Taxa de Variação Anual	0,54%	0,00%	2,41%

Analisando o quadro 17, verifica-se que em relação à variação da taxa anual da rede de ensino português no estrangeiro, em 2018, houve um aumento significativo de 9 docentes (2,41%), face a 2017, uma vez que o total de efetivos passou a ser de 383.

3.2.3. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

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



Do total dos 383 docentes pertencentes à rede de ensino português no estrangeiro, 289 são femininos e 94 masculinos. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 75,46%, verificando-se um aumento em relação ao ano de 2017 de +7.01%.

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

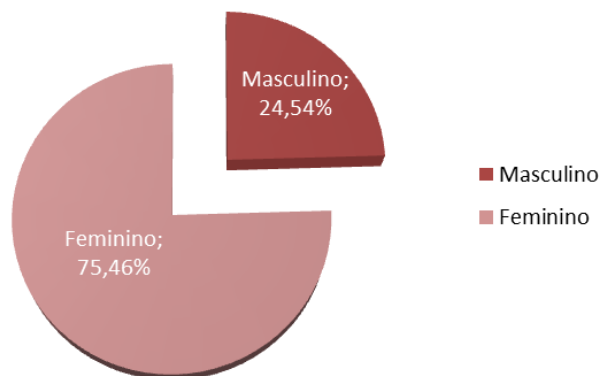
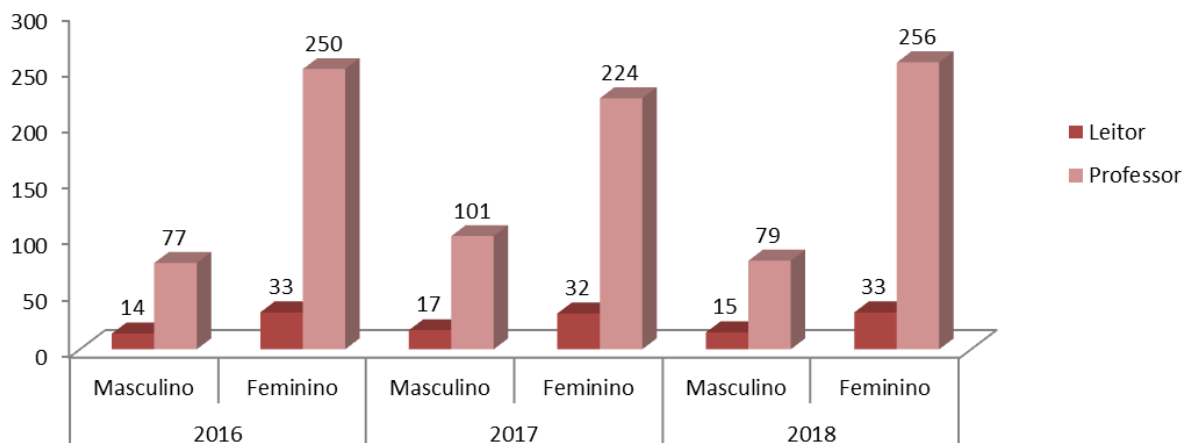


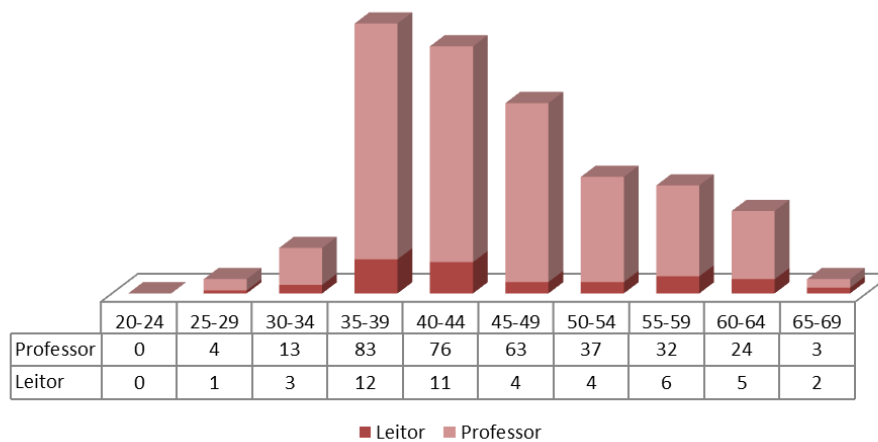
GRÁFICO 21 - EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE POR GÉNERO



À semelhança de anos anteriores, o género feminino continua a ser o que regista uma maior representação, agrupando 68,75% do total de efetivos do cargo de leitor e 66,42% do total de efetivos respeitantes aos professores, tendo-se registado um aumento, relativamente ao ano de 2017, da representatividade feminina de 3,44% no caso dos leitores e 7,49% no caso dos professores.

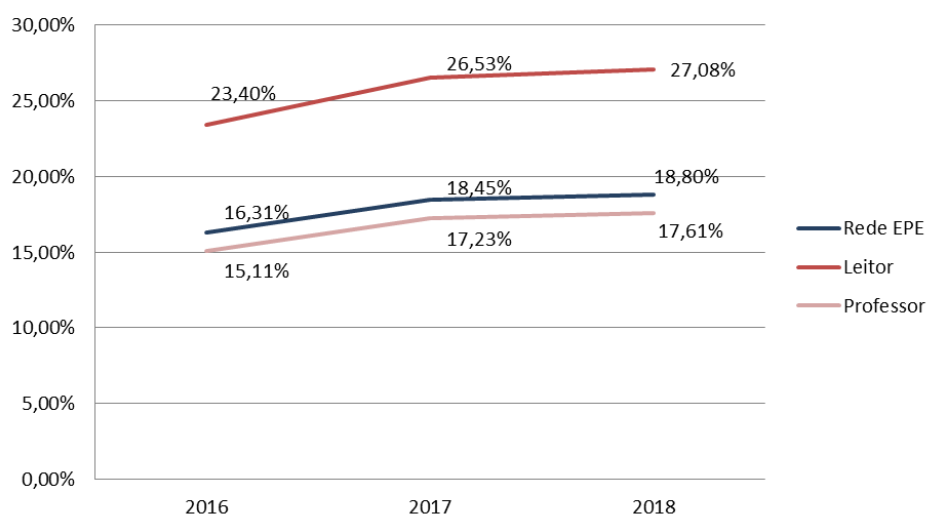
3.2.4. ESTRUTURA ETÁRIA

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



Da análise efetuada ao gráfico 22 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 24,80% (12 leitores e 83 professores), representando um decréscimo de 2,21% face ao ano anterior.

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 2018, um ligeiro aumento para 18,80%, + 0,35% 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 17,61%, e dos leitores para 27,08%, correspondendo a + 0,38% e + 0,55% 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	0,26%	4	1,04%	5	1,31%
Licenciatura	81	21,15%	235	61,36%	316	82,51%
Mestrado	10	2,61%	37	9,66%	47	12,27%
Doutoramento	2	0,52%	13	3,39%	15	3,92%
Total	94	24,54%	289	75,46%	383	100,00%

GRÁFICO 24 - NÍVEL LITERÁRIO DOS LEITORES DA REDE EPE

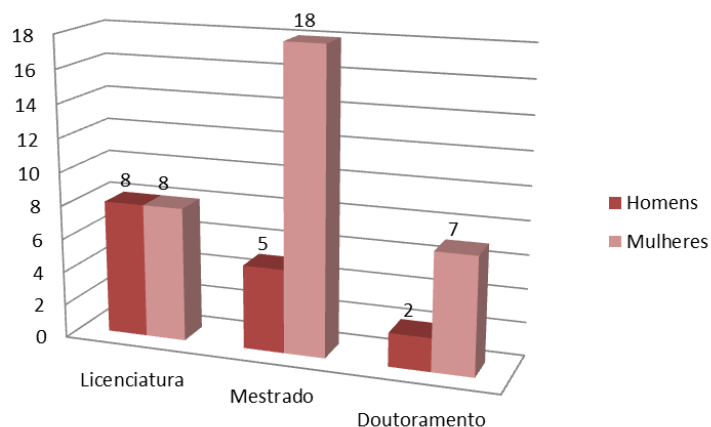
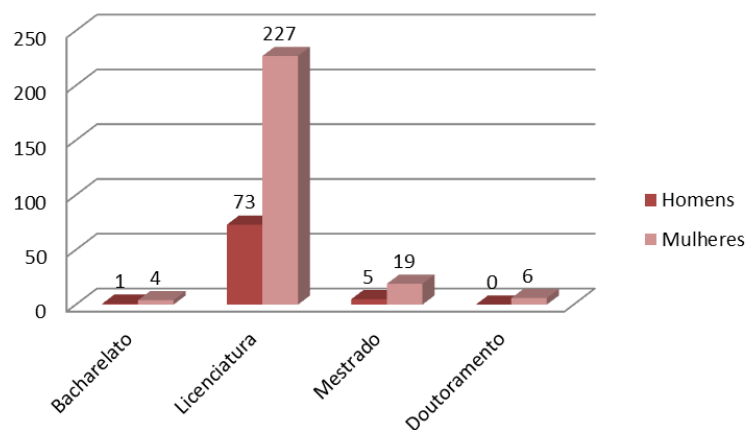


GRÁFICO 25 - NÍVEL LITERÁRIO DOS PROFESSORES DA REDE EPE



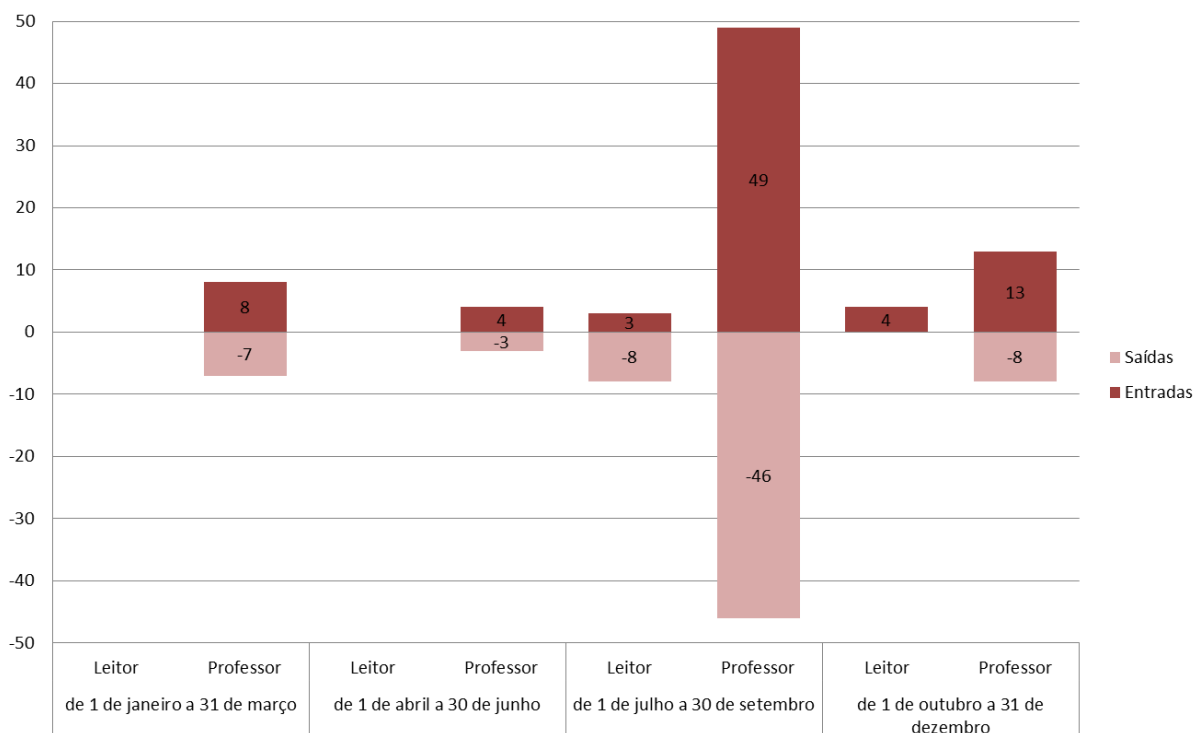
Relativamente ao nível de escolaridade, a licenciatura é o grau académico mais predominante nos docentes da rede de ensino português no estrangeiro, correspondendo a 82,51%.

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 40,21%).

Contudo, ao nível dos leitores, existe um maior número de mulheres com o grau académico de mestrado (37,50%) do que com licenciatura (16,67%), sendo que nos homens a licenciatura é o grau académico mais verificado (16,67%).

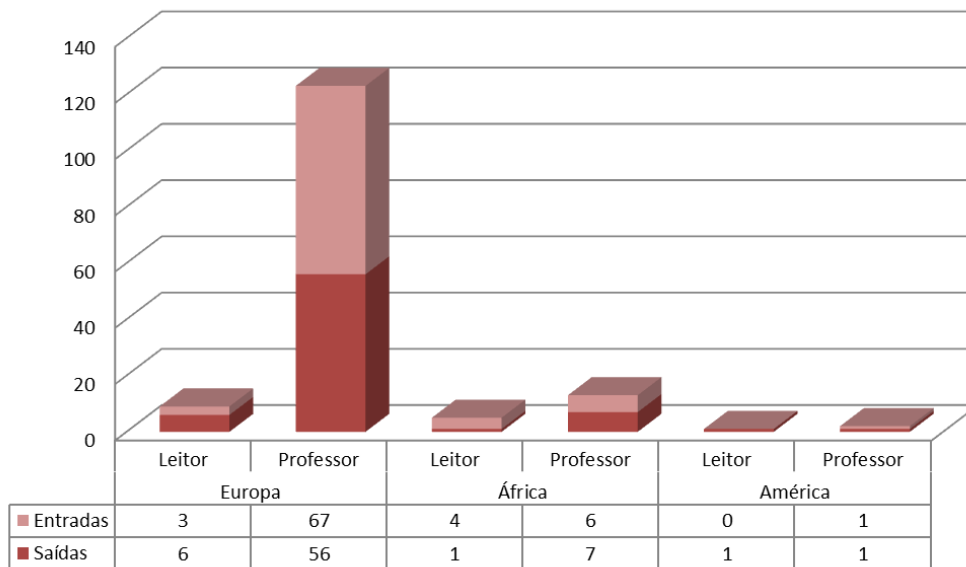
3.2.6. MOVIMENTAÇÃO DE PROFESSORES E LEITORES

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



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 que a maior parte dos leitores saíram por cessação da comissão de serviço e a maior parte dos professores saíram por caducidade do contrato.

Analisando o gráfico 27, podemos concluir que no ano 2018, verificou-se a saída de 8 leitores e 64 professores, e a entrada de 7 leitores e 74 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	Entrada	Saída	Entrada	Saída	Leitor	Professor	Total
África	África do Sul - Coordenação EPE			6	7	10	8	0	-1	2
	Angola	1						1	0	
	Costa do Marfim	1						1	0	
	Guiné-Bissau	1						1	0	
	São Tomé e Príncipe	1	1					0	0	
América	Canadá			1	1	1	2	0	0	-1
	México		1					-1	0	
Ásia	Israel		1			0	1	-1	0	-1
Europa	Alemanha		1	14	9	70	61	-1	5	9
	Espanha			1	2			0	-1	
	França			20	16			0	4	
	Luxemburgo	1	2	4	4			-1	0	
	Reino Unido			8	7			0	1	
	República Checa	1	1					0	0	
	Suécia	1	1					0	0	
	Suiça			20	18			0	2	
Total		7	8	74	64	81	72			

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.

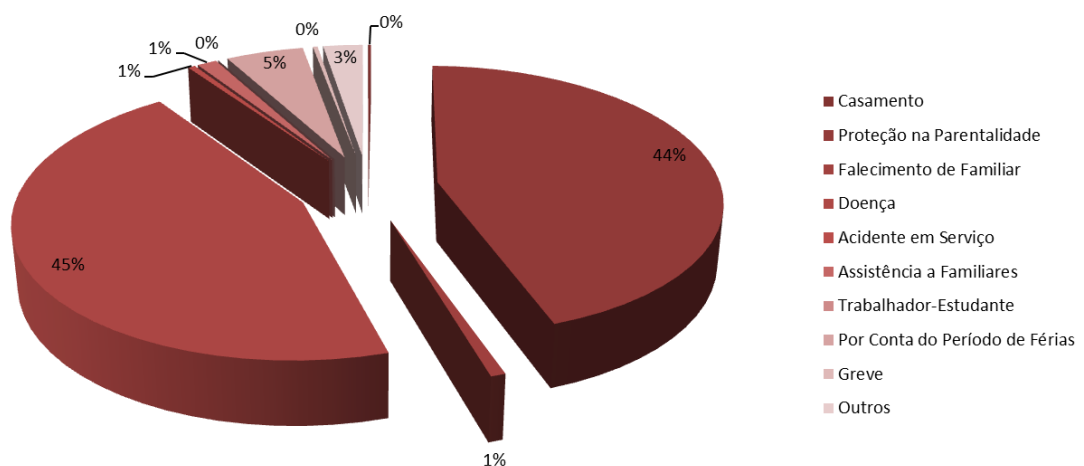
No que respeita à variação por continente, África e Europa são os continentes que registam uma flutuação positiva, enquanto o continente Americano e Asiático apresentam uma ligeira variação negativa de (-) 1.

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		11			11
Proteção na Parentalidade		120	194	2267	2581
Falecimento de Familiar		5	3	35	43
Doença	16	67	222	2302	2607
Acidente em Serviço			13	15	28
Assistência a Familiares			40	35	75
Trabalhador-Estudante					0
Por Conta do Período de Férias			62	234,5	296,5
Greve			3	15	18
Outros			32	119	151
TOTAL		219		5591,5	5810,5

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



O número total de dias de ausência foi de 5810.5 dias, sendo as faltas por motivo de doença (44,87 %), as de maior prevalência, seguindo-se as faltas no âmbito da proteção da parentalidade (44,42 %) e as faltas por conta do período de férias, que correspondem a 5,10%.

Relativamente à análise do absentismo por género, são as professoras que contabilizam mais dias de ausência no ano em apreço, no total de 2.302 dias.

Comparando o ano de 2018 com o ano 2017, verifica-se um decréscimo no total de dias de ausência (- 1387,5 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

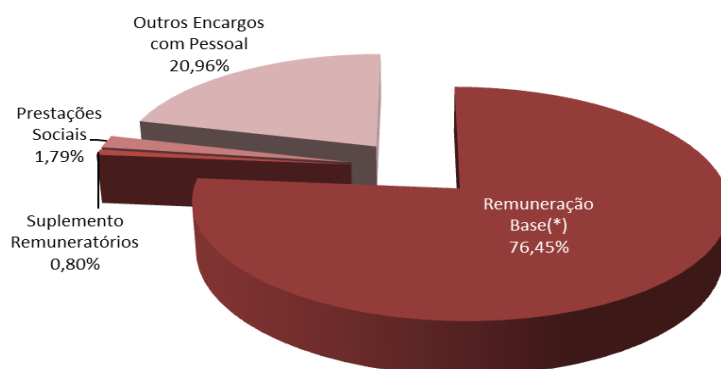
Género/Escalão de Remunerações	Masculino	Feminino	Total
Até 500€	0	0	0
501-1000€	0	0	0
1001-1250€	0	0	0
1251-1500€	0	1	1
1501-1750€	0	1	1
1751-2000€	0	0	0
2001-2250€	0	0	0
2251-2500€	0	1	1
2501-2750€	7	14	21
2751-3000€	7	21	28
3001-3250€	4	14	18
3251-3500€	23	91	114
3501-3750€	14	36	50
3751-4000€	7	27	34
4001-4250€	6	12	18
4251-4500€	2	1	3
4501-4750€	10	49	59
4751-5000€	0	2	2
5001-5250€	8	14	22
5251-5500€	1	2	3
5501-5750€	2	1	3
5751-6000€	0	0	0
Mais de 6000€	3	2	5

O escalão remuneratório que abrange o maior número de docentes, num total de 114, é o que se encontra entre os 3251€ e os 3500€, circunscrevendo 23 homens e 91 mulheres, representando 29,77% 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 7.514,77€. 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 (2016-2018)

Encargos com Pessoal	2016		Variação (2015-2016)	2017		Variação (2016-2017)	2018		Variação (2017-2018)
	Valor (Euros)	%		Valor (Euros)	%		Valor (Euros)	%	
Remuneração Base(*)	17.932.981,72 €	73,26%	342.341,95 €	18.774.213,16 €	73,50%	841.231,44 €	18.276.395,57 €	76,45%	-497.817,59 €
Suplemento Remuneratórios	1.170.177,68 €	4,78%	241.548,72 €	1.122.157,19 €	4,39%	-48.020,49 €	191.209,70 €	0,80%	-930.947,49 €
Prestações Sociais	650.222,03 €	2,66%	144.951,76 €	652.477,20 €	2,55%	2.255,17 €	427.611,11 €	1,79%	-224.866,09 €
Outros Encargos com Pessoal	4.725.036,03 €	19,30%	109.039,03 €	4.995.021,92 €	19,55%	269.985,89 €	5.011.985,05 €	20,96%	16.963,13 €
Total	24.478.417,46 €	100%	837.881,46 €	25.543.869,47 €	100%	1.065.452,01 €	23.907.201,43 €	100%	-1.636.668,04 €

(*) - 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 2018, 76,45% incidiu na *remuneração base*, que em proporção com a verificada no ano anterior, pese embora se situasse nos 73,50%, em termos globais representa um decréscimo de (-) 497.817,59€.

Este decréscimo verificado relativamente ao ano anterior, deveu-se, sobretudo, ao forte impacto das novas taxas do mecanismo de correção cambial que vigoraram em 2018.

A taxa dos *suplementos remuneratórios*, bem como das *prestações sociais* com os docentes, também sofreram uma acentuada diminuição em relação ao ano transato de (-) 1.155.833,58€ no cômputo total.

Por outro lado, importa salientar o aumento de 16.963,13 € que se reflete no valor dos *outros encargos com pessoal* no ano de 2018.

Conforme podemos constatar ao analisar o quadro 22, em termos de encargos totais da Rede EPE, face ao ano anterior, existiu uma variação correspondente a (-) 0,07%.

3.2.9. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

3.2.9.1. ACIDENTES DE TRABALHO

No ano de 2018, verificaram-se duas ocorrências em termos de acidentes em serviço, numa professora e num professor da Rede EPE, que resultaram em ausências ao serviço num período entre 4 a 30 dias de baixa.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise global do Balanço Social do Camões, I.P. do ano 2018, permite destacar os seguintes aspetos:

- Aumento do número de trabalhadores da Sede entre 2017 e 2018, numa taxa de variação anual de (+) 2,68% a que corresponde a (+) 4 efetivos, verificando-se do mesmo modo, um aumento do número de docentes da Rede EPE de 374 efetivos em 2017, para 383 efetivos em 2018, (+) 9 efetivos, correspondendo a uma taxa de variação anual de (+) 2.41%.
- Manutenção do predomínio do género feminino no universo dos trabalhadores do Camões, I.P., com o registo de um significativo aumento face ao ano anterior na Rede EPE (+) 10,95%, e o registo de uma ligeira descida face ao ano anterior (-) 5,28% na Sede.
- Subida da representatividade de trabalhadores nos cargos de dirigentes, de 12,08% para 15,03%, no caso da Sede, motivados pela alteração da estrutura orgânica do Instituto. Relativamente à Rede EPE, verificou-se uma ligeira diminuição no cargo de Leitor, de 49 para 48 e o oposto no caso dos professores, ou seja, um aumento da representatividade de (+)10 professores.
- Em termos de horário de trabalho, no caso da Sede, registou-se um ligeiro aumento em comparação com o ano anterior, dos trabalhadores que detêm o regime de isenção de horário de trabalho (de 12,75% para 15,03%) e uma diminuição dos que praticam o horário de trabalho flexível (de 74,50% para 71,24%).
- Contrariando o índice de envelhecimento do último ano, verifica-se uma ligeira diminuição da percentagem dos trabalhadores com mais de 55 anos, de 30,87% para 30,07% na Sede e um aumento do índice de envelhecimento de 18,44% para 18,80% na Rede EPE.

5. ANEXO - FORMULÁRIO DO BALANÇO SOCIAL