

BALANÇO SOCIAL

2023



FICHA TÉCNICA

Título:

Balanço Social 2023

Edição:

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

Data:

abril de 2024

Contacto:

Av. da Liberdade, 270, 1250-149 Lisboa

Tel. (351) 21 310 91 00

Website:

www.instituto-camoes.pt/

SIGLAS E ACRÓNIMOS

CD	Conselho Diretivo
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
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
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
PRR	Plano de Recuperação e Resiliência
QUAR	Quadro de Avaliação e Responsabilização

ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO	7
2.	IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO	8
2.1.	O INSTITUTO	8
2.2.	MISSÃO, VISÃO E VALORES.....	8
2.3.	ÁREAS DE ATUAÇÃO	9
2.4.	ESTRUTURA ORGÂNICA	10
3.	CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	12
3.1.	RECURSOS HUMANOS - SEDE.....	12
3.1.1.	DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES A DESEMPENHAR FUNÇÕES NO CAMÕES, I.P.....	12
3.1.2.	DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES POR GRUPO DE PESSOAL E MODALIDADE DE VINCULAÇÃO	13
3.1.3.	DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES PERTENCENTES AO MAPA DE PESSOAL	14
3.1.4.	ÁREAS DE ATUAÇÃO DO CAMÕES, I.P.	15
3.1.5.	DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO.....	16
3.1.6.	DISTRIBUIÇÃO POR ESTRUTURA ETÁRIA	16
3.1.7.	DISTRIBUIÇÃO POR ANTIGUIDADE	17
3.1.8.	DISTRIBUIÇÃO POR ESTRUTURA HABILITACIONAL.....	18
3.1.9.	MOVIMENTAÇÕES DE TRABALHADORES	19
3.1.9.1.	ADMITIDOS E REGRESSADOS	19
3.1.9.2.	SAÍDAS.....	20
3.1.10.	DISTRIBUIÇÃO POR MODALIDADES DE HORÁRIO.....	21
3.1.11.	TRABALHO SUPLEMENTAR	22
3.1.12.	ABSENTISMO.....	23
3.1.13.	REMUNERAÇÕES E ENCARGOS.....	24
3.1.13.1.	ESTRUTURA REMUNERATÓRIA.....	24
3.1.13.2.	ENCARGOS ANUAIS	24
3.1.14.	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	25
3.1.15.	FORMAÇÃO PROFISSIONAL	25
3.1.16.	RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....	27
3.1.17.	DISCIPLINA.....	27
3.1.18.	PAINEL DE INDICADORES SEDE.....	27
3.2.	RECURSOS HUMANOS – REDE EXTERNA.....	28
3.2.1.	REDE DE ENSINO PORTUGUÊS NO ESTRANGEIRO	28
3.2.1.1.	DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES.....	28
3.2.1.2.	DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO	31
3.2.1.3.	DISTRIBUIÇÃO POR ESTRUTURA ETÁRIA	31

3.2.1.4.	DISTRIBUIÇÃO POR ESTRUTURA HABILITACIONAL.....	32
3.2.1.5.	MOVIMENTAÇÃO DE DOCENTES.....	33
3.2.1.6.	ABSENTISMO.....	34
3.2.1.7.	REMUNERAÇÕES E ENCARGOS.....	35
3.2.1.8.	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.....	36
3.2.1.9.	PAINEL DE INDICADORES.....	37
3.2.2.	AGENTES DE COOPERAÇÃO (AC'S).....	37
3.2.2.1.	DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES.....	37
3.2.2.2.	DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO.....	39
3.2.2.3.	DISTRIBUIÇÃO POR ESTRUTURA ETÁRIA.....	40
3.2.2.4.	DISTRIBUIÇÃO POR ESTRUTURA HABILITACIONAL.....	40
4.	PERFIL DO TRABALHADOR DO CAMÕES, I.P. – SEDE.....	41
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42

INDICE de Figuras, Gráficos e Quadros

FIGURAS

FIGURA 1-	ORGANOGRAMA DO CAMÕES, I.P. EM 31 DE DEZEMBRO DE 2023.....	11
-----------	--	----

GRÁFICOS

GRÁFICO 1 -	PERCENTAGEM DE TRABALHADORES A DESEMPENHAR FUNÇÕES NO CAMÕES, I.P. POR TIPO DE OCUPAÇÃO DE POSTO DE TRABALHO.....	13
GRÁFICO 2 -	DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES POR GRUPO DE PESSOAL.....	14
GRÁFICO 3 -	DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES POR ÁREAS DE ATUAÇÃO.....	15
GRÁFICO 4 -	PERCENTAGEM DA RELAÇÃO MASCULINO/FEMININO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE.....	16
GRÁFICO 5 -	NÚMERO DE TRABALHADORES DA SEDE POR ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO.....	17
GRÁFICO 6 -	DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DA SEDE EM FUNÇÃO DA ANTIGUIDADE POR GÉNERO.....	18
GRÁFICO 7 -	PERCENTAGEM DE TRABALHADORES DA SEDE POR NÍVEL LITERÁRIO E GÉNERO.....	19
GRÁFICO 8 -	PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POR NÍVEL DE HABILITAÇÕES – SEDE.....	19
GRÁFICO 9 -	MOVIMENTAÇÃO DE ADMISSÕES/REGRESSOS E SAÍDAS DOS TRABALHADORES DA SEDE.....	21
GRÁFICO 10 -	MODALIDADES DE HORÁRIO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE.....	22
GRÁFICO 11 -	PERCENTAGEM DE ABSENTISMO POR MOTIVO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE.....	23
GRÁFICO 12-	PERCENTAGEM DE PARTICIPAÇÕES POR TIPO DE AÇÃO, SEGUNDO A DURAÇÃO.....	26
GRÁFICO 13 -	PERCENTAGEM DE PARTICIPANTES POR CARGO/CARREIRA.....	26
GRÁFICO 14 -	DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE POR CONTINENTE.....	29
GRÁFICO 15 -	DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE NA EUROPA.....	29
GRÁFICO 16 -	DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE FORA DA EUROPA.....	30
GRÁFICO 17 -	DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE POR GÉNERO E CARGO.....	31
GRÁFICO 18 -	PERCENTAGEM DA RELAÇÃO MASCULINO/FEMININO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE.....	31
GRÁFICO 19 -	NÚMERO DE DOCENTES DA REDE EPE POR ESTRUTURA ETÁRIA.....	32
GRÁFICO 20 -	NÍVEL LITERÁRIO DOS DOCENTES DA REDE EPE.....	33

GRÁFICO 21 - MOVIMENTAÇÃO DE ADMISSÕES E SAÍDAS DOS DOCENTES DA REDE EPE POR TRIMESTRE	33
GRÁFICO 22 - MOVIMENTAÇÃO DE ADMISSÕES E SAÍDAS DOS DOCENTES DA REDE EPE POR CONTINENTE	34
GRÁFICO 23 - PERCENTAGEM DE ABSENTISMO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE	35
GRÁFICO 24 - EVOLUÇÃO DO Nº DE AGENTES DE COOPERAÇÃO 2021-2023	38
GRÁFICO 25 - DISTRIBUIÇÃO DE AGENTES DE COOPERAÇÃO POR PAÍS E CONTINENTE.....	39
GRÁFICO 26 - DISTRIBUIÇÃO DE AGENTES DE COOPERAÇÃO POR CATEGORIA E GÉNERO	39
GRÁFICO 27 - DISTRIBUIÇÃO DE AGENTES DE COOPERAÇÃO POR ESTRUTURA ETÁRIA	40
GRÁFICO 28 - NÍVEL LITERÁRIO DOS AGENTES DE COOPERAÇÃO.....	40

QUADROS

QUADRO 1 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DA SEDE POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO	12
QUADRO 2 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DA SEDE POR GRUPO DE PESSOAL E MODALIDADE DE VINCULAÇÃO	13
QUADRO 3 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DO MAPA DE PESSOAL DA SEDE A DESEMPENHAR FUNÇÕES NO CAMÕES, I.P. E NOUTROS ORGANISMOS.....	14
QUADRO 4 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DA SEDE POR GÉNERO	16
QUADRO 5 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DA SEDE POR ESCALÃO ETÁRIO	16
QUADRO 6 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DA SEDE EM FUNÇÃO DA ANTIGUIDADE.....	17
QUADRO 7 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DA SEDE EM FUNÇÃO DO NÍVEL LITERÁRIO	18
QUADRO 8 - ADMISSÕES/REGRESSOS DOS TRABALHADORES DA SEDE	20
QUADRO 9 - SAÍDA DE TRABALHADORES DA SEDE	20
QUADRO 10 - MODALIDADES DE HORÁRIO POR GRUPO DE PESSOAL - SEDE.....	21
QUADRO 11 - NÚMERO DE HORAS DE TRABALHO SUPLEMENTAR POR GRUPO DE PESSOAL – SEDE	22
QUADRO 12 - NÚMERO DE DIAS DE AUSÊNCIA POR CARGO/CARREIRA E MOTIVO – SEDE	23
QUADRO 13 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE POR GÉNERO	24
QUADRO 14 - VARIAÇÃO DOS ENCARGOS COM OS TRABALHADORES DA SEDE (2021-2023)	24
QUADRO 15 - INDICADORES DE EXECUÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO DA SEDE	25
QUADRO 16 - VARIAÇÃO DOS INDICADORES DE EXECUÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL (2021-2023).....	26
QUADRO 17- DISTRIBUIÇÃO DOS COORDENADORES E ADJUNTOS DE COORDENAÇÃO PELAS COORDENAÇÕES DE ENSINO	28
QUADRO 18 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS POR CARGO/CATEGORIA DA REDE EPE	28
QUADRO 19 - EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE/TAXA DE VARIAÇÃO ANUAL (2021-2023)	30
QUADRO 20 - DISTRIBUIÇÃO DE DOCENTES POR ESCALÃO ETÁRIO.....	32
QUADRO 21 - DISTRIBUIÇÃO DOS DOCENTES DA REDE EPE POR NÍVEL LITERÁRIO E GÉNERO	32
QUADRO 22 - NÚMERO DE DIAS DE AUSÊNCIA POR CARGO E MOTIVO DE AUSÊNCIAS - REDE EPE	34
QUADRO 23 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DA REDE EPE POR GÉNERO	36
QUADRO 24 - VARIAÇÃO DOS ENCARGOS COM OS DOCENTES DA REDE EPE (2021-2023).....	36
QUADRO 25 - DISTRIBUIÇÃO DE AGENTES DE COOPERAÇÃO POR UNIDADE ORGÂNICA E PAÍS	38

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 2023 e, de modo a permitir uma análise mais rigorosa e concreta, serão apresentados um conjunto de indicadores em áreas significativas da gestão de recursos humanos, tais como os encargos financeiros (remunerações, suplementos remuneratórios, prestações sociais, formação), assim como os dados dos últimos três anos (2021, 2022 e 2023), providenciando assim uma caracterização minuciosa dos recursos humanos do Camões - Instituto da Cooperação e da Língua, I.P..

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.

2. IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO

2.1. O INSTITUTO

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 as suas atribuições;
- 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 9 de outubro, que procede à criação das Unidades Orgânicas Flexíveis do Camões, I.P., bem como as atribuições e competências específicas de cada unidade orgânica.

2.2. MISSÃO, VISÃO E VALORES

MISSÃO

Propor e executar a política de cooperação portuguesa;

Coordenar as atividades de cooperação desenvolvidas por outras entidades públicas;

Propor e executar a política de ensino e divulgação da língua e cultura portuguesas no estrangeiro;

Assegurar a gestão da rede de ensino português no estrangeiro, a nível básico, secundário e superior;

Apoiar a colocação de docentes locais através de parcerias com instituições de ensino superior e organizações internacionais;

Promover a internacionalização da cultura portuguesa.

Visão

O Camões, I.P. pretende ser um organismo de referência na coordenação e articulação da política externa do Governo, nas áreas da **cooperação internacional**, promoção da **língua e cultura portuguesas**, enquanto domínios crescentemente entendidos pelos Estados como instrumentos de projeção da sua influência e defesa dos seus interesses.

No plano organizacional, o principal objetivo passa pela modernização dos serviços, assente numa gestão por objetivos e resultados, e a partir de uma cultura colaborativa e de partilha de valores.

VALORES

O Camões, I.P. dispõe de um Código de Ética assente nos princípios da igualdade, imparcialidade, isenção, transparência, integridade e criteriosa afetação dos recursos públicos, identificando como valores fundamentais:

A **excelência**, assente no rigor, na qualidade, na eficiência e na eficácia;

A verdade, **integridade** e transparência;

A **equidade**, imparcialidade, isenção e justiça;

A **qualidade** e a produtividade do trabalho, a igualdade de oportunidades e de tratamento de pessoas e a não-discriminação.

2.3. ÁREAS DE ATUAÇÃO

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 19 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.

2.4. 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

9 de outubro, comporta as Unidades Orgânicas, com a distribuição que se encontra no organograma a seguir representado:

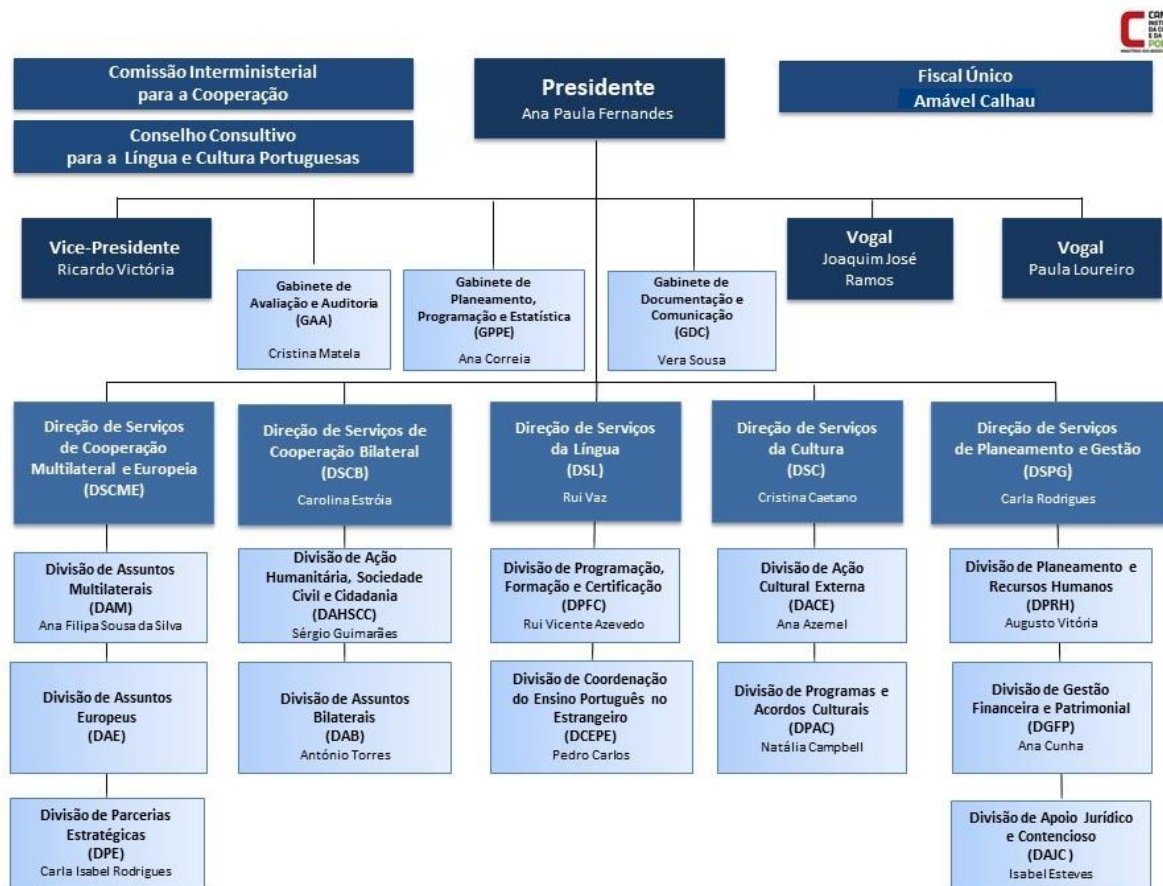


FIGURA 1- ORGANOGAMA DO CAMÕES, I.P. EM 31 DE DEZEMBRO DE 2023

3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O mapa de pessoal do Camões, I.P. contemplava, para o ano de 2023, um total de 601 trabalhadores, sendo que o número de efetivos a 31 de dezembro de 2023 era de 524 (151 pertencentes à Sede e 373 distribuídos pela Rede de Ensino Português no Estrangeiro - Rede EPE).

Tendo em consideração a estrutura organizacional do Camões, I.P., e de modo a clarificar as duas atividades de gestão, uma de caráter 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. DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES A DESEMPENHAR FUNÇÕES NO CAMÕES, I.P.

A 31 de dezembro de 2023, o Camões, I.P. contava com um total de 151² trabalhadores na Sede, distribuídos pelas diferentes modalidades de vinculação. O regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado é a modalidade com um maior número de trabalhadores (124), seguindo-se a comissão de serviço, no âmbito da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, com 22 trabalhadores, dos quais 11 estão designados em regime de substituição.

MODALIDADE DE VINCULAÇÃO	Nº EFETIVOS	TOTAL %
CT em Funções Públicas por Tempo Indeterminado	124	82,1%
CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo	2	1,3%
Comissão de Serviço no âmbito da LTFP	22	14,6%
Nomeação Definitiva	3	2,0%
TOTAL	151	100,0%

QUADRO 1 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DA SEDE POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

Em comparação com o ano anterior houve um decréscimo no número de efetivos a desempenhar funções no Camões, I.P., tendo passado de 155, em 2022, para 151 trabalhadores na data homóloga de 2023.

Dos 151 trabalhadores em exercício de funções, 22 ocupam cargos de direção (1 presidente, 1 vice-presidente, 2 vogais, 4 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 sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação, exercem ainda funções no Camões, I.P.

² De acordo com as instruções veiculadas pela DGAEP, no Balanço Social não devem ser considerados trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

3 diplomatas, em regime de mobilidade interna, cujos encargos são suportados pela Secretaria-Geral do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

De acordo com o gráfico 1, apenas 79,5% do total dos trabalhadores a desempenhar funções no Camões, I.P. pertencem ao seu mapa de pessoal, sendo 20,5% oriundos de outros organismos. Em comparação com o período homólogo do ano transato, houve uma redução de trabalhadores, em regime de mobilidade interna/comissão de serviço (- 7,9%).

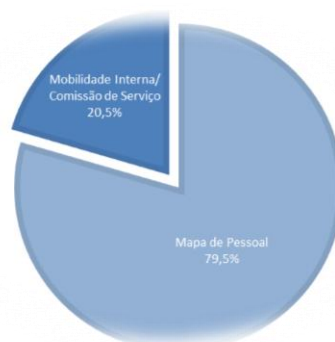


GRÁFICO 1 - PERCENTAGEM DE TRABALHADORES A DESEMPENHAR FUNÇÕES NO CAMÕES, I.P. POR TIPO DE OCUPAÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

No universo dos 151 trabalhadores não foram incluídos os trabalhadores que, embora pertençam ao mapa de pessoal do Camões, I.P., se encontram em mobilidade noutros organismos.

3.1.2. DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES POR GRUPO DE PESSOAL E MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

Segundo o grupo de pessoal, os 151 trabalhadores a desempenhar funções no Camões, I.P. encontram-se distribuídos da seguinte forma:

GRUPO DE PESSOAL	CTFP por Tempo Indeterminado	CTFP a Termo Resolutivo Certo	Comissão de Serviço LTFP	Nomeação Definitiva	Total
Dirigente Superior			4		4
Dirigente Intermédio			18		18
Técnico Superior	92	1			93
Assistente Técnico	26	1			27
Assistente Operacional	2				2
Informático	4				4
Diplomata				3	3
TOTAL	124	2	22	3	151

QUADRO 2 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DA SEDE POR GRUPO DE PESSOAL E MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

Da análise do gráfico seguinte, e à semelhança do ano anterior, conclui-se que o grupo de pessoal técnico superior é aquele onde se concentra o maior número de trabalhadores, que representam 61,6% dos efetivos.

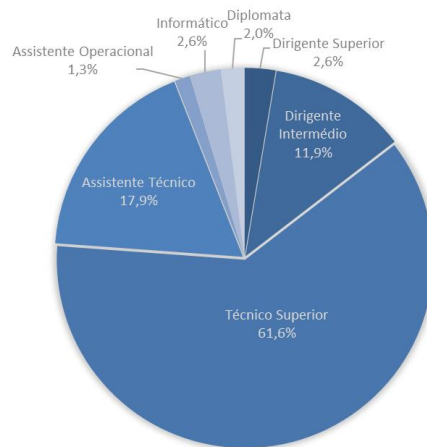


GRÁFICO 2 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES POR GRUPO DE PESSOAL

3.1.3. DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES PERTENCENTES AO MAPA DE PESSOAL

O número de trabalhadores que possui uma relação jurídica de emprego público com o Camões, I.P. a 31 de dezembro de 2023, quer se encontrem ou não em exercício de funções no Instituto, perfaz um total de 169 trabalhadores.

MAPA DE PESSOAL	Nº EFETIVOS	TOTAL %
CT em Funções Públicas por Tempo Indeterminado	109	64,5%
Comissão de Serviço no âmbito da LTFP	11	6,5%
CT em Funções Públicas por Tempo Indeterminado noutros organismos	33	19,5%
Comissão de Serviço no âmbito da LTFP noutros organismos	16	9,5%
TOTAL	169	100,0%

QUADRO 3 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DO MAPA DE PESSOAL DA SEDE A DESEMPENHAR FUNÇÕES NO CAMÕES, I.P. E NOUTROS ORGANISMOS

Verifica-se que 29% dos trabalhadores que pertencem ao mapa de pessoal do Instituto se encontram a exercer funções noutros organismos, através de mobilidade ou de cedência de interesse público, de licença sem remuneração para exercício de funções como agente de cooperação, designação ministerial ou em comissão de serviço.

3.1.4. ÁREAS DE ATUAÇÃO DO CAMÕES, I.P.

Os efetivos que se encontram a desempenhar funções no Camões, I.P. estão distribuídos pelas seguintes quatro áreas de atuação:

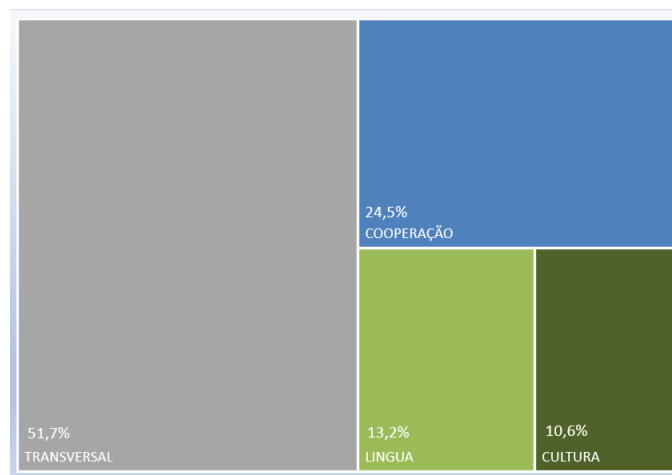


GRÁFICO 3 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES POR ÁREAS DE ATUAÇÃO

Pela análise do gráfico, constata-se que 48,3% dos trabalhadores do Camões, I.P. exercem funções ou atividades que decorrem diretamente da sua missão e atribuições, a saber:

- a) Cooperação (DSME, DSCB, GPPE);
- b) Língua (DSL);
- c) Cultura (DSC).

Refira-se que 51,7% dos efetivos exercem funções em áreas transversais, as quais são fundamentais para o suporte às áreas *Core*. As “áreas transversais” comportam as seguintes áreas funcionais:

- a) Avaliação e Auditoria (GAA);
- b) Documentação e Comunicação (GDC);
- c) Planeamento e Recursos Humanos (DPRH);
- d) Financeira e Patrimonial (DGFP | DSPG);
- e) Apoio Jurídico e Contencioso (DAJC);
- f) Apoio ao Conselho Diretivo.

3.1.5. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

A 31 de dezembro de 2023 (151 efetivos), o género que assume maior peso, em relação ao número total de trabalhadores, é o feminino, à semelhança dos anos anteriores.

GRUPO PESSOAL	Feminino	% Feminino	Masculino	% Masculino	TOTAL	% TOTAL
Dirigente Superior	2	1,3%	2	1,3%	4	2,6%
Dirigente Intermédio	12	7,9%	6	4,0%	18	11,9%
Técnico Superior	78	51,7%	15	9,9%	93	61,6%
Assistente Técnico	23	15,2%	4	2,6%	27	17,9%
Assistente Operacional	1	0,7%	1	0,7%	2	1,3%
Informático	1	0,7%	3	2,0%	4	2,6%
Diplomata	1	0,7%	2	1,3%	3	2,0%
TOTAL	118	78,1%	33	21,9%	151	100%

QUADRO 4 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DA SEDE POR GÉNERO

Por comparação ao ano anterior, verifica-se um ligeiro decréscimo percentual (- 1,3%) no género masculino. Verifica-se que o género feminino atinge 78,1% (118 efetivos), em oposição aos 21,9% do género masculino (33 efetivos), conforme gráfico abaixo:

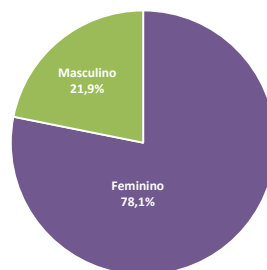


GRÁFICO 4 - PERCENTAGEM DA RELAÇÃO MASCULINO/FEMININO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE

3.1.6. DISTRIBUIÇÃO POR ESTRUTURA ETÁRIA

Quanto à distribuição por grupos etários, à semelhança do ano anterior, a maioria dos trabalhadores situa-se no intervalo dos 50 - 54 anos, representando 25,2% dos efetivos (38 trabalhadores), seguindo-se o escalão etário cujo intervalo se encontra entre os 45 - 49 anos, com 18,5% (28 trabalhadores).

GRUPO PESSOAL	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	>70	TOTAL
Dirigente Superior					2	2					4
Dirigente Intermédio				1	4	9	2	2			18
Técnico Superior	1	3	13	12	16	26	8	10	4		93
Assistente Técnico		3	1	3	6	1	2	7	3	1	27
Assistente Operacional							1	1			2
Informático							1	1	2		4
Diplomata	2							1			3
TOTAL	3	6	14	16	28	38	14	22	9	1	151
% TOTAL	2,0%	4,0%	9,3%	10,6%	18,5%	25,2%	9,3%	14,6%	6,0%	0,7%	100%

QUADRO 5 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DA SEDE POR ESCALÃO ETÁRIO

Pela análise do gráfico, verifica-se que o maior número de homens e mulheres se encontra na faixa etária dos 50 - 54 anos, seguida da faixa etária entre os 45 - 49 anos de idade. A média de idades por género é de 49,7 anos para o sexo feminino e 50,6 anos para o sexo masculino.

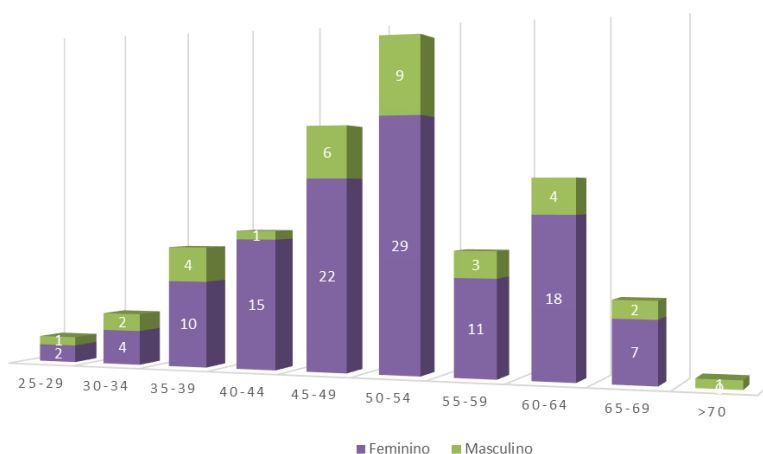


GRÁFICO 5 - NÚMERO DE TRABALHADORES DA SEDE POR ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO

O leque etário em 2023 é de 2,59 e tem uma amplitude de 43 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais velho (70 anos) e o mais novo (27 anos), verificando-se, deste modo, um ligeiro decréscimo face ao ano transato, cujo leque etário se situava nos 2,65.

3.1.7. DISTRIBUIÇÃO POR ANTIGUIDADE

Relativamente à estrutura de antiguidade, verifica-se que 119 trabalhadores se encontram com um nível de antiguidade na Administração Pública inferior a 30 anos, sendo os níveis de antiguidade situados entre os 20 - 24 anos e os 25 - 29 anos os que congregam um maior número de trabalhadores (55).

GRUPO PESSOAL	até 5	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	> 40	TOTAL
Dirigente Superior	1				2	1				4
Dirigente Intermédio				3	6	6	1	1	1	18
Técnico Superior	8	19	8	13	12	17	7	5	4	93
Assistente Técnico	4	3	1	2	4	5	2	3	3	27
Assistente Operacional								1	1	2
Informático					1	1	1		1	4
Diplomata	2								1	3
TOTAL	15	22	9	18	25	30	11	10	11	151
% TOTAL	9,9%	14,6%	6,0%	11,9%	16,6%	19,9%	7,3%	6,6%	7,3%	100%

QUADRO 6 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DA SEDE EM FUNÇÃO DA ANTIGUIDADE

O escalão de “> 40 anos” representa 7,3% (11 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.

Ora, efetuando uma análise por género, constata-se que é no intervalo entre os 25 - 29 anos que se situa a antiguidade em maior número no que diz respeito às mulheres (25), sendo que, relativamente aos homens, existe uma prevalência do número de trabalhadores na faixa até 5 anos (8).

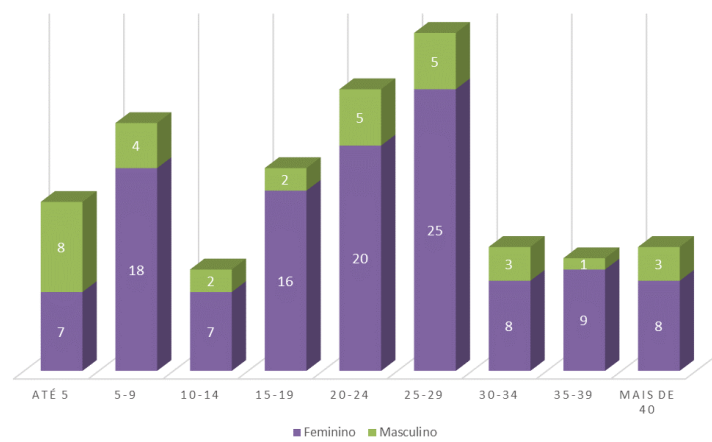


GRÁFICO 6 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DA SEDE EM FUNÇÃO DA ANTIGUIDADE POR GÉNERO

3.1.8. DISTRIBUIÇÃO POR ESTRUTURA HABILITACIONAL

Do total de trabalhadores do Camões, I.P., verifica-se que 121 têm habilitações de nível superior, assumindo uma taxa de 80,1%.

GRUPO PESSOAL	4º ano	9º ano	11º ano	12º ano	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento	TOTAL
Dirigente Superior						1	2	1	4
Dirigente Intermédio						12	5	1	18
Técnico Superior						75	17	1	93
Assistente Técnico		3	1	22		1			27
Assistente Operacional	1	1							2
Informático			1	1		2			4
Diplomata						3			3
TOTAL	1	4	2	23	0	94	24	3	151
% TOTAL	0,7%	2,6%	1,3%	15,2%	0,0%	62,3%	15,9%	2,0%	100%

QUADRO 7 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DA SEDE EM FUNÇÃO DO NÍVEL LITERÁRIO

Pelo quadro 7, comprova-se que o grau académico predominante é a licenciatura, representando pouco mais de metade do total de efetivos (62,3%). Segue-se o grau de mestre num universo de 24 trabalhadores, representando 15,9% do total de efetivos.

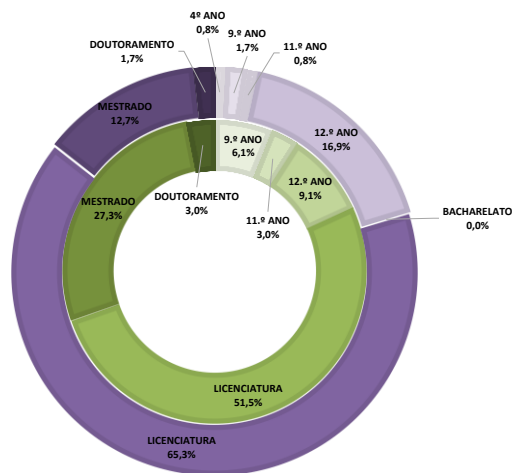


GRÁFICO 7 - PERCENTAGEM DE TRABALHADORES DA SEDE POR NÍVEL LITERÁRIO E GÉNERO

Ao analisarmos as habilitações por género, verifica-se que nos dois géneros, 81,8% detêm uma habilitação superior e que, à semelhança do ano anterior, a licenciatura continua a ser a habilitação predominante. Importa ainda ressaltar que 80,1% dos trabalhadores que exercem funções no Camões, I.P detêm um nível de habilitação académico superior.

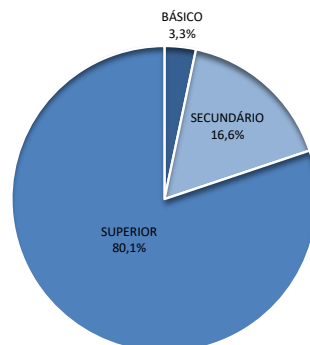


GRÁFICO 8 - PERCENTAGEM DE TRABALHADORES POR NÍVEL DE HABILITAÇÕES – SEDE

3.1.9. MOVIMENTAÇÕES DE TRABALHADORES

3.1.9.1. ADMITIDOS E REGRESSADOS

Em 2023, comparativamente com o ano transato, verificou-se um decréscimo de 15 trabalhadores no número total de entradas/regressos.

Analisando a totalidade de movimentos, por motivo de entrada/regresso, pode aferir-se que, em termos gerais, existiu uma diminuição em relação ao ano anterior, registando-se uma taxa de entrada em 2023 de 26,5%, quando comparada com 35,5% em 2022.

GRUPO PESSOAL	Procedimento concursal	Mobilidade	Comissão de serviço	Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental	Outras situações	TOTAL
Dirigente Superior			4			4
Dirigente Intermédio			1			1
Técnico Superior	11	13		2		26
Assistente Técnico	5	2				7
Assistente Operacional						0
Informático						0
Diplomata		1			1	2
TOTAL	16	16	5	2	1	40

QUADRO 8 - ADMISSÕES/REGRESSOS DOS TRABALHADORES DA SEDE

Nas entradas, importa destacar os respetivos motivos: *i)* o recrutamento de 16 trabalhadores selecionados no âmbito de procedimentos concursais, *ii)* o recrutamento de 16 trabalhadores por recurso à mobilidade na categoria, *iii)* 5 trabalhadores que foram designados, em regime de comissão de serviço, para o exercício de cargos dirigentes, *iv)* o regresso de 2 trabalhadores em período experimental e/ou em situação de licença sem remuneração, entre outros.

3.1.9.2. SAÍDAS

Em 2023, comparativamente com o ano anterior, verificou-se também uma redução no número total de saídas de trabalhadores (-17), sendo 45 no ano 2023, comparado com 62 em 2022.

Em termos globais, a taxa de saída de trabalhadores em 2023 traduz-se em 29,8%, face a uma taxa de 40% aferida em 2022.

GRUPO PESSOAL	Reforma/Aposentação	Mobilidade	Conclusão sem sucesso do período experimental	Comissão de serviço	Outras Situações	TOTAL
Dirigente Superior				1	3	4
Dirigente Intermédio					4	4
Técnico Superior		12	1	1	13	27
Assistente Técnico			2		5	7
Assistente Operacional						0
Informático						0
Diplomata				1	2	3
TOTAL	0	12	3	3	27	45

QUADRO 9 - SAÍDA DE TRABALHADORES DA SEDE

No que respeita aos movimentos de saída (- 45 trabalhadores), verifica-se que a saída de técnicos superiores é a que regista o maior número, tal como se pode verificar no gráfico 9, seguida do grupo de assistente técnico, com 27 e 7 efetivos, respetivamente. No que concerne aos motivos de saída, salientam-se como principais motivos a mobilidade interna para outros organismos da Administração Pública e outras situações.

O ano 2023 registou assim, no mapa de pessoal do Camões, I.P., um equilíbrio entre o número de entradas (40) e saídas (45), representando uma taxa de admissões na ordem dos 26,5% e uma taxa de saídas de 29,8%. Deste modo, comparando com o ano anterior, o índice de rotação³ aumentou ligeiramente, traduzindo-se no ano 2023 num índice de rotação correspondente a 0,59, face ao ano 2022 em que o índice foi de 0,55.

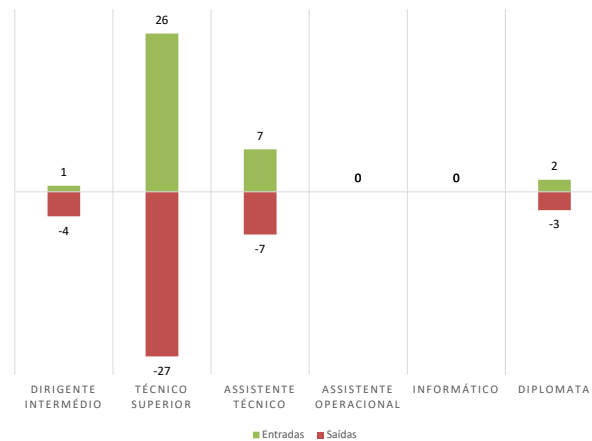


GRÁFICO 9 - MOVIMENTAÇÃO DE ADMISSÕES/REGRESSOS E SAÍDAS DOS TRABALHADORES DA SEDE

De entre os movimentos observados no gráfico 1, importa ainda referir que se registaram, ao longo do ano, 4 consolidações de situações de mobilidade interna no mapa de pessoal do Camões, I.P. na carreira de técnico superior, número equivalente ao ano de 2022.

3.1.10. DISTRIBUIÇÃO POR MODALIDADES DE HORÁRIO

Conforme se pode constatar no gráfico 10, e à semelhança do ano anterior, a modalidade de horário de trabalho com maior representatividade no Camões, I.P. é o *horário flexível*, com plataformas fixas das 10h00 às 12h30 e das 15h00 às 16h30, praticado por cerca de três quartos dos trabalhadores (72,2%), correspondendo a 109 trabalhadores.

GRUPO PESSOAL	Flexível	Jornada Contínua	Isenção de Horário	TOTAL
Dirigente Superior			4	4
Dirigente Intermédio			18	18
Técnico Superior	78	15		93
Assistente Técnico	23	4		27
Assistente Operacional	2			2
Informático	3	1		4
Diplomata	3			3
TOTAL	109	20	22	151
% TOTAL	72,2%	13,2%	14,6%	100%

QUADRO 10 - MODALIDADES DE HORÁRIO POR GRUPO DE PESSOAL - SEDE

³ N.º de trabalhadores em 31 de dezembro/N.º de trabalhadores em 1 de janeiro + Entradas + Saídas
 MOD19.1 – PR07/V01

Com o regime de *jornada contínua*, por motivo de assistência a menores, assistência a familiares doentes e/ou por doença própria, estão 20 trabalhadores, representando 13,2% do total, verificando-se uma ligeira subida em comparação com o ano anterior (+ 0,3%).

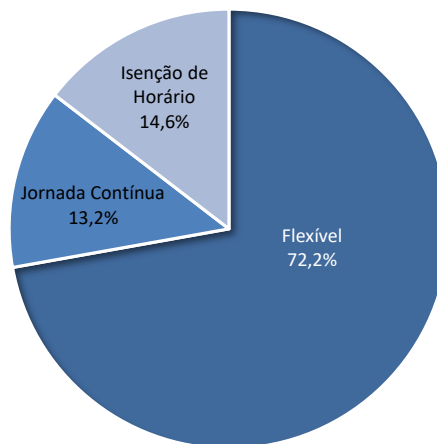


GRÁFICO 10 - MODALIDADES DE HORÁRIO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE

Importa mencionar que com *isenção de horário de trabalho* estão os 22 dirigentes (superiores e intermédios).

3.1.11. TRABALHO SUPLEMENTAR

No decurso do ano 2023, foram efetuadas 5152 horas de trabalho suplementar. Quanto à distribuição por grupo profissional, os assistentes técnicos são o grupo de pessoal que realizou o maior número de horas, correspondente a 54,5% do total de horas de trabalho suplementar.

GRUPO PESSOAL	Trabalho Suplementar Diurno	Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	Trabalho em dias de descanso semanal complementar	Trabalho em dias feriados	TOTAL
Dirigente Superior					0:00:00
Dirigente Intermédio					0:00:00
Técnico Superior	1350:17:00	7:00:00	129:28:00	53:14:00	1539:59:00
Assistente Técnico	2670:58:00		129:04:00	7:00:00	2807:02:00
Assistente Operacional	800:01:00		5:18:00		805:19:00
Informático					0:00:00
Diplomata					0:00:00
TOTAL	4821:16:00	7:00:00	263:50:00	60:14:00	5152:20:00
% TOTAL	93,57%	0,14%	5,12%	1,17%	100%

QUADRO 11 - NÚMERO DE HORAS DE TRABALHO SUPLEMENTAR POR GRUPO DE PESSOAL – SEDE

3.1.12. ABSENTISMO

A taxa de absentismo global verificada em 2023 é de 4,7%, onde o número total de dias de ausência ao serviço durante o ano em referência foi de 1783 dias, o que representa uma diminuição de 1322 dias de ausência, em relação ao ano anterior (3105 dias).

GRUPO PESSOAL	CASAMENTO	PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE	FALECIMENTO FAMILIAR	DOENÇA	POR ACIDENTE EM SERVIÇO OU DOENÇA PROFISSIONAL	ASSISTÊNCIA A FAMILIARES	TRABALHADOR-ESTUDANTE	POR CONTA DO PERÍODO DE FÉRIAS	GREVE	OUTROS	TOTAL
Dirigente Superior											0
Dirigente Intermédio	10			273							283
Técnico Superior	30	90	16	949	12	46	5,5	32	6	27	1213,5
Assistente Técnico	11		5	177		23	4	11,5	1	11	243,5
Assistente Operacional											0
Informático				9				2			11
Diplomata				31						1	32
TOTAL	51	90	21	1439	12	69	9,5	45,5	7	39	1783
% TOTAL	2,9%	5,0%	1,2%	80,7%	0,7%	3,9%	0,5%	2,6%	0,4%	2,2%	100,0%

QUADRO 12 - NÚMERO DE DIAS DE AUSÊNCIA POR CARGO/CARREIRA E MOTIVO – SEDE

Como podemos analisar no gráfico 11, as principais causas de ausência ao trabalho são as motivadas por doença (80,7%), proteção na parentalidade (5%), assistência a familiares (3,9%), casamento (2,9%) e por conta de período de férias (2,6%). Em termos globais, os técnicos superiores (68,1%) e os dirigentes intermédios (15,9%) são os que contabilizam, em média e cumulativamente, mais dias de ausência. A taxa de absentismo por género revela uma maior taxa nos homens (com 7,6%), em contraponto à taxa de 3,9% de absentismo relativa ao sexo feminino.

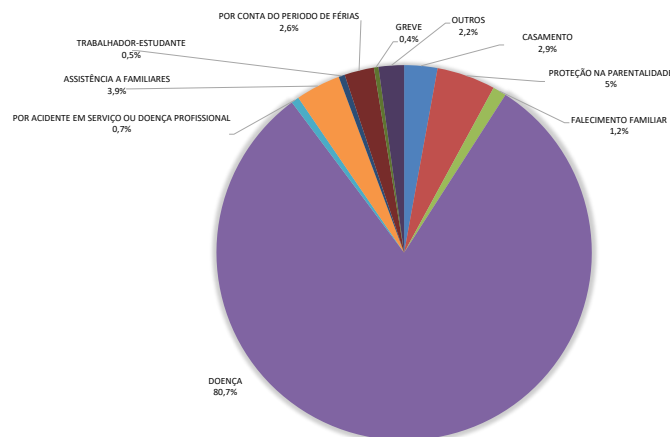


GRÁFICO 11 - PERCENTAGEM DE ABSENTISMO POR MOTIVO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE

3.1.13. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

3.1.13.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

A análise da estrutura remuneratória tem como período de referência o mês de dezembro de 2023 e as remunerações mensais base ilíquidas, 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:

Escala de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500	2	1	3
501-3250 €	28	115	143
3251-5750 €	3	2	5
TOTAL	33	118	151

QUADRO 13 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE POR GÉNERO

A remuneração mínima auferida pelos trabalhadores da Sede é de 769,20€ e a remuneração mais elevada corresponde a 5.668,16€, remunerações estas, auferidas respetivamente, por um trabalhador pertencente à carreira de assistente operacional e por um trabalhador que exerce, neste Instituto, o cargo de dirigente de nível superior.

O leque salarial⁴ ilíquido situou-se, em 2023, nos 7,37, igualado ao ano de 2022.

Os escalões remuneratórios que abrangem o maior número de trabalhadores, num total de 37, correspondem ao escalão entre os 1.251,00€ e os 1.500,00€, representando 24,5% do total.

3.1.13.2. ENCARGOS ANUAIS

Do total dos encargos com os trabalhadores da Sede no ano 2023, 74,23% incidiu na *remuneração base*, com um valor percentual ligeiramente inferior ao verificado no ano transato, que se situava nos 74,97%. Deste modo, verifica-se que em termos globais de encargos com remunerações, em euros, se regista uma redução de 14.506,47€ face ao ano anterior. O valor com *outros encargos com pessoal* sofreu um aumento em relação ao ano anterior (+ 14.818,85€).

⁴ Maior Remuneração Base Ilíquida/ Menor Remuneração Base Ilíquida
MOD19.1 – PR07/V01

ENCARGOS COM PESSOAL	2021		Variação (2020-2021)	2022		Variação (2021-2022)	2023		Variação (2022-2023)
	Valor (Euros)	%		Valor (Euros)	%		Valor (Euros)	%	
Remuneração Base(*)	3 855 802,75 €	73,68%	-33 385,45 €	3 931 563,96 €	74,97%	75 761,21 €	3 917 057,49 €	74,23%	-14 506,47 €
Suplemento Remuneratórios	160 508,95 €	3,07%	27 709,69 €	150 754,88 €	2,87%	-9 754,07 €	152 907,34 €	2,90%	2 152,46 €
Prestações Sociais	249 255,32 €	4,76%	45 484,22 €	202 112,79 €	3,85%	-47 142,53 €	231 935,80 €	4,40%	29 823,01 €
Outros Encargos com Pessoal	967 368,34 €	18,49%	-58 737,84 €	960 046,51 €	18,31%	-7 321,83 €	974 865,36 €	18,47%	14 818,85 €
TOTAL	5 232 935,36 €	100%	-18 929,38 €	5 244 478,14 €	100%	11 542,78 €	5 276 765,99 €	100%	32 287,85 €

QUADRO 14 - VARIAÇÃO DOS ENCARGOS COM OS TRABALHADORES DA SEDE (2021-2023)

Analisando o quadro 14, podemos referir que, em termos globais, os encargos totais com o pessoal da Sede, comparando com o ano anterior, registou um aumento de 32.287,85€, correspondendo a uma variação de (+) 0,61%.

3.1.14. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Em 2023 registou-se um acidente de trabalho nos trabalhadores da Sede, que ocorreu *In Itinere*. Podemos aferir que o número de acidentes de trabalho ocorridos em 2023 foi inferior ao do ano transato, situando-se a taxa de incidência de acidentes de trabalho nos 0,66% sobre o total de trabalhadores do mapa de pessoal da Sede.

3.1.15. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Durante o ano de 2023 foram realizadas 57 ações de formação das 66 ações planeadas, o que se traduziu numa taxa de execução de 86,36%. Daqui resultou um total de 1093 horas de formação, associadas a 143 participações e a um volume de 2954 horas de formação.

Foram ainda realizadas 9 ações extraplano, desenvolvidas na modalidade *e-learning*, que abrangeram 13 participações e 8 participantes, com um volume de 183 horas de formação.

	Planeado	Executado	Indicadores de Execução (%)
N.º total de Ações	66	57	86,36%
N.º de Horas de Formação (Duração)	1260	1093	86,75%
N.º de Participações	170	143	84,12%
Volume de Formação (Horas Formativas)	3121	2954	94,65%
Total de Encargos com o Plano de Formação	26 296,90 €	25 379,90 €	96,51%

QUADRO 15 - INDICADORES DE EXECUÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO DA SEDE

Consta-se ainda, da leitura do quadro seguinte, um aumento dos encargos com a atividade formativa. Apesar de uma redução em termos de número de participantes e participações, bem como do volume de

horas de formação, estas envolveram custos mais elevados tendo em conta a natureza e especificidade das mesmas.

	Ano			Variação 2022-2023
	2021	2022	2023	
N.º de participantes	116	163	74	-54,60%
N.º de ações	72	51	57	11,76%
Volume de Formação	3580	3466	2954	-14,77%
N.º de participações	283	341	143	-58,06%
Encargos	21 273,48 €	18 513,61 €	25 379,90 €	37,09%

QUADRO 16 - VARIAÇÃO DOS INDICADORES DE EXECUÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL (2021-2023)

A maioria das ações de formação registaram uma duração inferior a 30 horas (79,72%), seguindo-se as ações entre as 30 e as 59 horas (18,88%). Como podemos constatar, as ações de formação com uma duração inferior a 30 horas continuam a ser as ações com o maior número de participações.

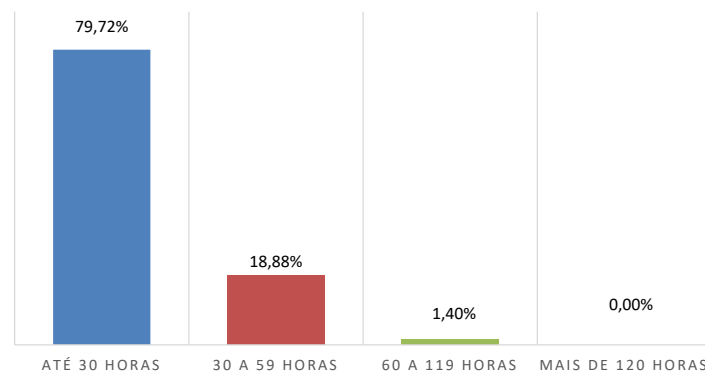


GRÁFICO 12- PERCENTAGEM DE PARTICIPAÇÕES POR TIPO DE AÇÃO, SEGUNDO A DURAÇÃO

Relativamente às participações por cargo/carreira, a categoria técnico superior registou a maior percentagem (70,3%), seguindo-se a categoria de assistente técnico (6,8%).

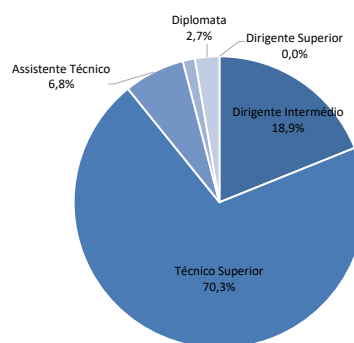


GRÁFICO 13 - PERCENTAGEM DE PARTICIPANTES POR CARGO/CARREIRA

3.1.16. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Apesar de não existir no Camões, I.P. uma Comissão de Trabalhadores, verifica-se que 5 trabalhadores são sindicalizados.

3.1.17. DISCIPLINA

Durante o ano 2023 não se registaram processos disciplinares, tendo sido arquivado um processo que transitou do ano anterior.

3.1.18. PAINEL DE INDICADORES SEDE

INDICADORES - SEDE		2021	2022	2023
EFETIVOS	Taxa de Enquadramento (Nº dirigentes/nº trabalhadores*100)	14,81%	15,48%	14,57%
	Taxa de Enquadramento Feminino (Nº dirigentes género feminino/nº trabalhadores*100)	8,02%	7,41%	9,27%
	Taxa de Feminização (Nº trabalhadores género feminino/nº trabalhadores*100)	74,69%	76,77%	78,15%
	Taxa de Tecnicidade (Nº trabalhadores Técnicos Superiores/nº trabalhadores*100)	57,41%	60,65%	61,59%
	Taxa de Absentismo	6,25%	7,98%	4,72%
	Leque Salarial Iliquido	7,74	7,37	7,37
	Taxa de Pessoal Assistente Técnico	18,52%	16,77%	17,88%
	Taxa de Pessoal Operacional	1,23%	1,29%	1,32%
	Taxa de Pessoal Informática	3,09%	2,58%	2,65%
	ESTRUTURA HABILITACIONAL	Taxa de Habilitação Superior (Nº trabalhadores com instrução superior/nº trabalhadores*100)	79,63%	81,29%
Taxa de Habilitação Básica		3,70%	4,52%	3,31%
Taxa de Habilitação Secundária		16,67%	18,06%	16,56%
Taxa de Habilitação Superior (Bacharelato e Licenciatura)		59,88%	60,65%	62,25%
Taxa de Habilitação Superior (Mestrado e Doutoramento)		19,75%	20,65%	17,88%
ESTRUTURA ETÁRIA	Leque Etário (Idade do trabalhador mais idoso/Idade do trabalhador mais jovem)	2,52	2,65	2,59
	Taxa de Envelhecimento (Nº trabalhadores com idade > 55 anos/nº trabalhadores*100)	32,10%	31,61%	30,46%
	Nível Etário dos 20 aos 29 anos	2,47%	2,58%	1,99%
	Nível Etário dos 30 aos 34 anos	3,09%	5,16%	3,97%
	Nível Etário dos 35 aos 39 anos	9,26%	5,16%	9,27%
	Nível Etário dos 40 aos 44 anos	15,43%	16,13%	10,60%
	Nível Etário dos 45 aos 49 anos	24,69%	18,06%	18,54%
	Nível Etário dos 50 aos 54 anos	12,96%	21,29%	25,17%
ANTIGUIDADE	Nível de antiguidade de até 5 anos	13,58%	11,61%	9,93%
	Nível de antiguidade com 5 a 14 anos	19,75%	17,42%	20,53%
	Nível de antiguidade com 15 a 24 anos	26,54%	27,74%	27,81%
	Nível de antiguidade com 25 a 34 anos	27,78%	29,03%	27,15%
	Nível de antiguidade com 35 anos ou mais anos	12,35%	14,19%	13,91%

3.2. RECURSOS HUMANOS – REDE EXTERNA

3.2.1. REDE DE ENSINO PORTUGUÊS NO ESTRANGEIRO

3.2.1.1. DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES

A rede de ensino português no estrangeiro (Rede EPE) conta, em 31 de dezembro de 2023, com um total de 373⁵ docentes, dos quais 50 desempenham o cargo de leitor e 323 o cargo de professor, vinculados ao Camões, I.P. da seguinte forma: 347 em comissão de serviço no âmbito da LTFP e 26 por contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo.

No cômputo dos 373 docentes que pertencem à Rede EPE, importa referir que 11 exercem o cargo de coordenador e 8 o cargo de adjunto de coordenação, nomeados em regime de comissão de serviço, encontrando-se distribuídos pelas seguintes Coordenações de Ensino:

Continente	País	Coordenador	Adjunto de Coordenação
ÁFRICA	África do Sul, Namíbia, Suazilândia e Zimbabué	1	0
AMÉRICA	Venezuela	1	1
	Canadá	1	0
EUROPA	EUA	1	2
	Alemanha	1	0
	Espanha e Andorra	1	0
	França	1	2
	Luxemburgo, Bélgica e Países Baixos	1	2
	Reino Unido e Ilhas do Canal	1	0
	Suíça	1	1
OCEÂNIA	Austrália	1	0
TOTAL		11	8

QUADRO 17- DISTRIBUIÇÃO DOS COORDENADORES E ADJUNTOS DE COORDENAÇÃO PELAS COORDENAÇÕES DE ENSINO DA REDE EPE

África, Alemanha, Austrália, Canadá, Espanha e Andorra, Reino Unido e Ilhas do Canal 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 das áreas da Bélgica e Países Baixos, Estados Unidos da América, França e Luxemburgo, que detêm um coordenador e dois adjuntos.

Continente	Leitor	Professor	Total
África	18	15	33
América	8	4	12
Ásia	7	0	7
Europa	17	303	320
Oceânia	0	1	1
Total	50	323	373

QUADRO 18 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS POR CARGO/CATEGORIA DA REDE EPE

⁵ De acordo com as instruções veiculadas pela DGAEP, no Balanço Social não devem ser considerados trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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:

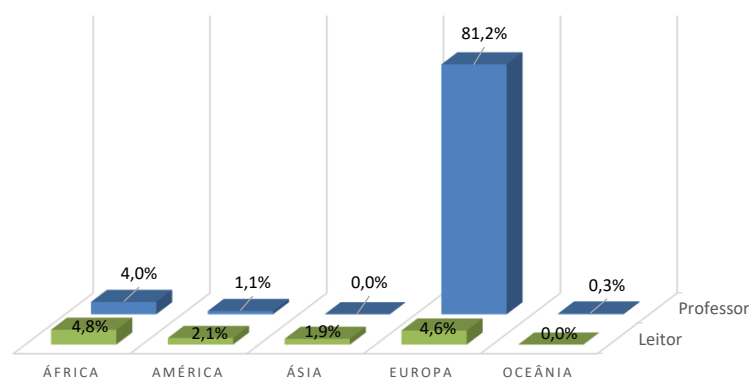


GRÁFICO 14 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE POR CONTINENTE

Tal como podemos observar através do gráfico 14, é predominante a representação do Ensino Português na Europa, com 85,8%, que se encontram distribuídos pelos seguintes países:

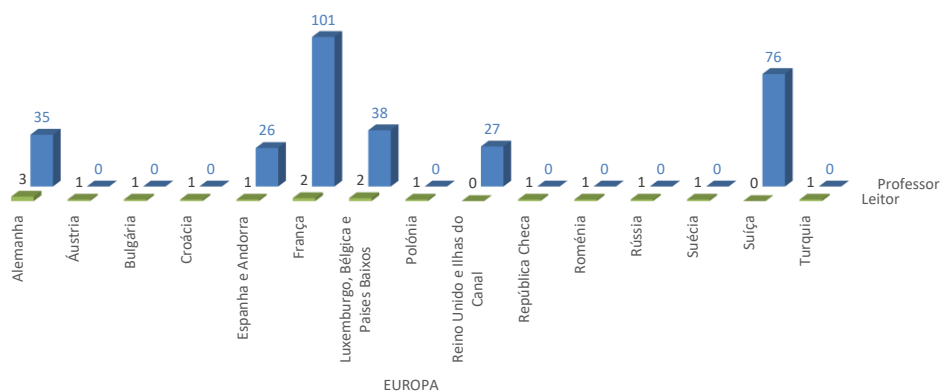


GRÁFICO 15 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE NA EUROPA

Sendo na Europa o ponto onde se concentra o maior número de docentes (85,8%), os países que mais se destacam são: França (32,2%), seguindo-se a Suíça (23,8%) e, em terceiro lugar, Luxemburgo, Bélgica e Países Baixos (12,5%). Estes dados vêm confirmar a aposta, por parte do Camões, I.P., na promoção da língua e cultura portuguesas nos países onde a comunidade portuguesa é mais significativa.

Relativamente aos docentes que se encontram a exercer funções fora da Europa (14,2% do total de efetivos), encontram-se distribuídos da seguinte forma:

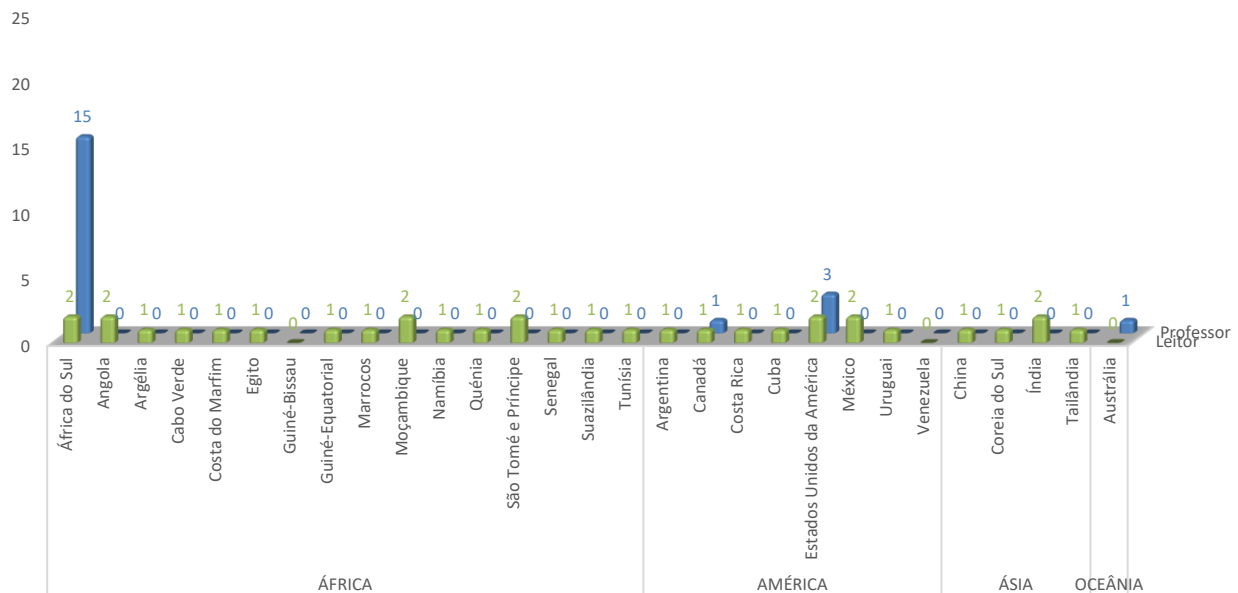


GRÁFICO 16 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE FORA DA EUROPA

Ao analisarmos o gráfico 16, podemos observar que é no Continente Africano que se encontram em maior número os docentes do ensino português no estrangeiro, representando um total de 18 leitores e 15 professores.

Cargo	2021	2022	2023
Leitor	48	50	50
Professor	335	332	323
Total	383	382	373

QUADRO 19 - EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE/TAXA DE VARIAÇÃO ANUAL (2021-2023)

Analisando o quadro 19, verifica-se que em relação à variação da taxa anual da rede de ensino português no estrangeiro, em 2023, houve um decréscimo de 9 docentes (- 2,36%), face ao ano de 2022.

3.2.1.2. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Do total dos 373 docentes pertencentes à rede de ensino português no estrangeiro, 285 são do género feminino e 88 do género masculino.

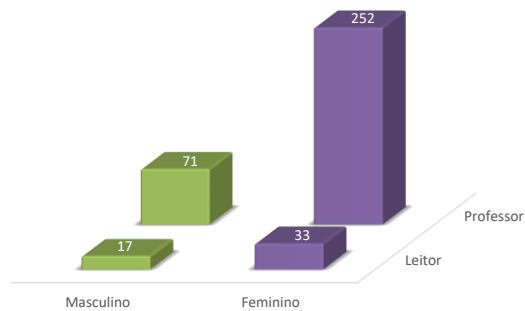


GRÁFICO 17 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE POR GÉNERO E CARGO

A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 76,41%, ligeiramente inferior ao ano de 2022 (76,96%).

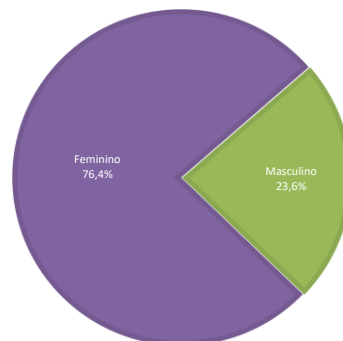


GRÁFICO 18 - PERCENTAGEM DA RELAÇÃO MASCULINO/FEMININO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE

À semelhança de anos anteriores, o género feminino continua a ser o que regista uma maior representação, agrupando 66% do total de efetivos do cargo de leitor e 78% do total de efetivos respeitantes aos professores.

3.2.1.3. DISTRIBUIÇÃO POR ESTRUTURA ETÁRIA

A análise efetuada ao quadro 20, permite-nos concluir que a média etária mais elevada se encontra na faixa etária entre os 45 - 49 anos nos professores e nos leitores, representando, respetivamente, uma taxa face ao total de efetivos de 30,7% (99 professores) e 24% (12 leitores).

ESCALÃO ETÁRIO												
GRUPO PESSOAL	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	>70	TOTAL
Leitor	0	0	1	5	9	12	8	3	7	5	0	50
Professor	0	5	8	5	82	99	56	24	31	13	0	323
TOTAL	0	5	9	10	91	111	64	27	38	18	0	373
% TOTAL	0,0%	1,3%	2,4%	2,7%	24,4%	29,8%	17,2%	7,2%	10,2%	4,8%	0,0%	100%

QUADRO 20 - DISTRIBUIÇÃO DE DOCENTES POR ESCALÃO ETÁRIO

Ao analisarmos o índice de envelhecimento da rede de ensino português no estrangeiro verifica-se, no ano de 2023, um ligeiro aumento de trabalhadores com mais de 55 anos (22,3%), (+) 0,8% em relação ao ano anterior (21,5%). Ao analisarmos o índice de envelhecimento por cargo, pode constatar-se que o mesmo aumentou nos professores (21,1%) e manteve-se nos leitores (30%).

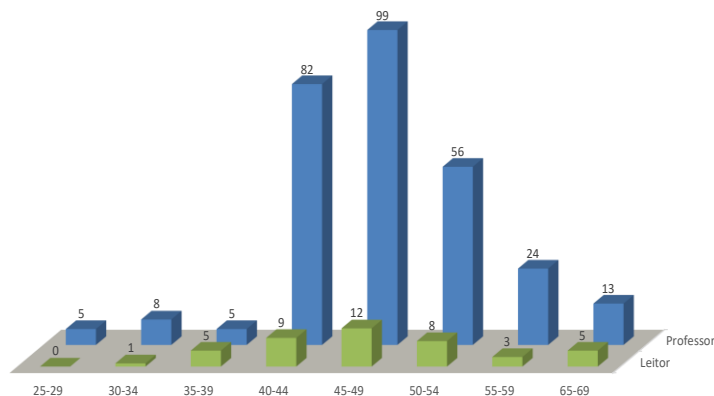


GRÁFICO 19 - NÚMERO DE DOCENTES DA REDE EPE POR ESTRUTURA ETÁRIA

3.2.1.4. DISTRIBUIÇÃO POR ESTRUTURA HABILITACIONAL

Relativamente ao nível de escolaridade, a licenciatura é o grau académico mais predominante nos docentes da rede de ensino português no estrangeiro, correspondendo a 80,4%, valor ligeiramente inferior ao ano anterior (-0,5%).

Habilitação Literária	Masculino	% M	Feminino	% F	TOTAL
Bacharelato	0	0,0%	3	1,1%	3
Licenciatura	73	83,0%	227	60,9%	300
Mestrado	11	12,5%	42	11,3%	53
Doutoramento	4	4,5%	13	3,5%	17
TOTAL	88	100,0%	285	77%	373

QUADRO 21 - DISTRIBUIÇÃO DOS DOCENTES DA REDE EPE POR NÍVEL LITERÁRIO E GÉNERO

Ao analisarmos as habilitações literárias por género, no caso dos professores, podemos verificar que a licenciatura é o grau académico predominante em ambos os sexos, com 91,5% para os homens, e 87,7% para as mulheres. Contudo, ao nível dos leitores existe um maior número de mulheres com o grau

académico de mestrado (60,6%) e doutoramento (21,2%), do que com licenciatura (18,2%), sendo que nos homens a licenciatura é o grau académico mais verificado (47,1%).

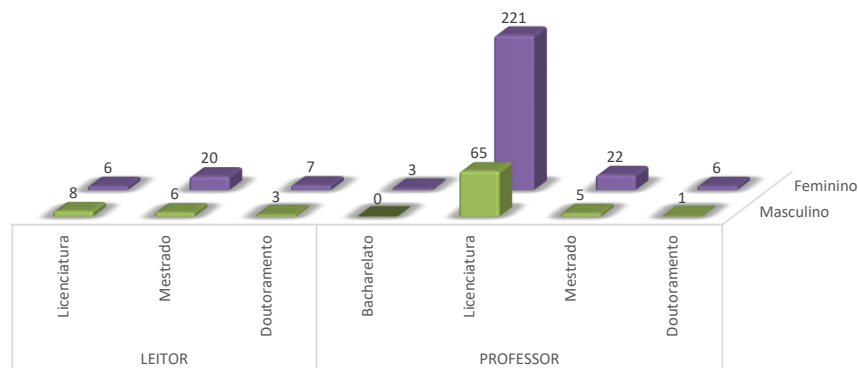


GRÁFICO 20 - NÍVEL LITERÁRIO DOS DOCENTES DA REDE EPE

3.2.1.5. MOVIMENTAÇÃO DE DOCENTES

Como podemos observar é nos terceiro e quarto trimestres 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.

Podemos concluir que, no ano 2023, se verificou a entrada de 5 leitores e 58 professores, e a saída de 5 leitores e 69 professores da Rede EPE.

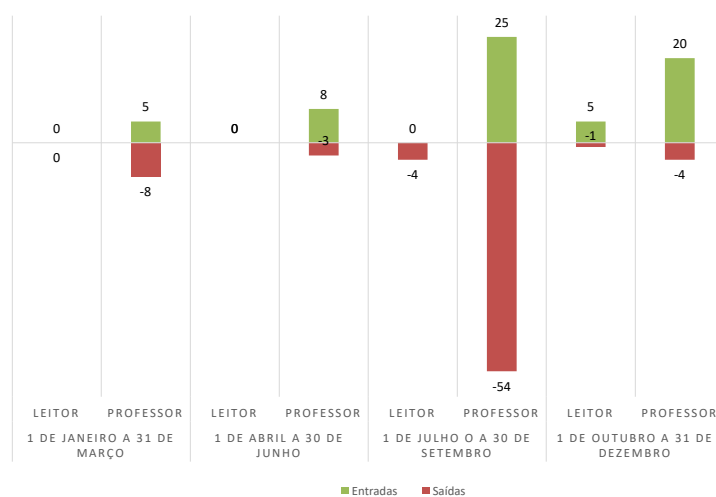


GRÁFICO 21 - MOVIMENTAÇÃO DE ADMISSÕES E SAÍDAS DOS DOCENTES DA REDE EPE POR TRIMESTRE

É na Europa que incide o maior número de postos de trabalho da rede do ensino de português no estrangeiro, ao nível dos 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 os principais motivos são a caducidade do contrato e a cessação por mútuo acordo.

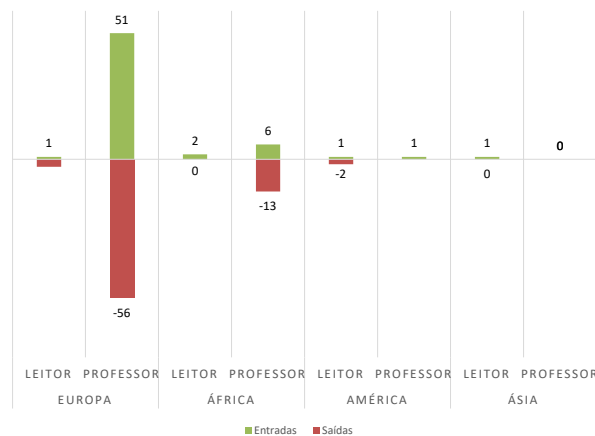


GRÁFICO 22 - MOVIMENTAÇÃO DE ADMISSÕES E SAÍDAS DOS DOCENTES DA REDE EPE POR CONTINENTE

3.2.1.6. ABSENTISMO

Relativamente à análise do absentismo por género, podemos verificar que são as professoras que contabilizam o maior número de dias de ausência no ano em apreço, num total de 6398 dias (sendo 3956 por motivo de doença).

Motivos de Ausências	Cargo				TOTAL
	Leitor		Professor		
	M	F	M	F	
CASAMENTO				9	9
PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE			50	1716	1766
FALECIMENTO FAMILIAR			5	70	75
DOENÇA		143	531	3956	4630
ACIDENTE EM SERVIÇO	92			51	143
ASSISTÊNCIA A FAMILIARES			15	26	41
TRABALHADOR-ESTUDANTE				6	6
INJUSTIFICADAS				121	121
POR CONTA DO PERÍODO DE FÉRIAS		2	62	263,5	327,5
OUTROS		3	43,5	179	225,5
TOTAL	92	148	706,5	6398	7344

QUADRO 22 - NÚMERO DE DIAS DE AUSÊNCIA POR CARGO E MOTIVO DE AUSÊNCIAS - REDE EPE

O número total de dias de ausência foi de 7344, sendo as faltas por motivo de doença (63%) as de maior prevalência, seguindo-se as faltas no âmbito da proteção da parentalidade (24%).

Comparando o ano de 2023 com o ano 2022, verifica-se um decréscimo no total de dias de ausência (-295 dias).

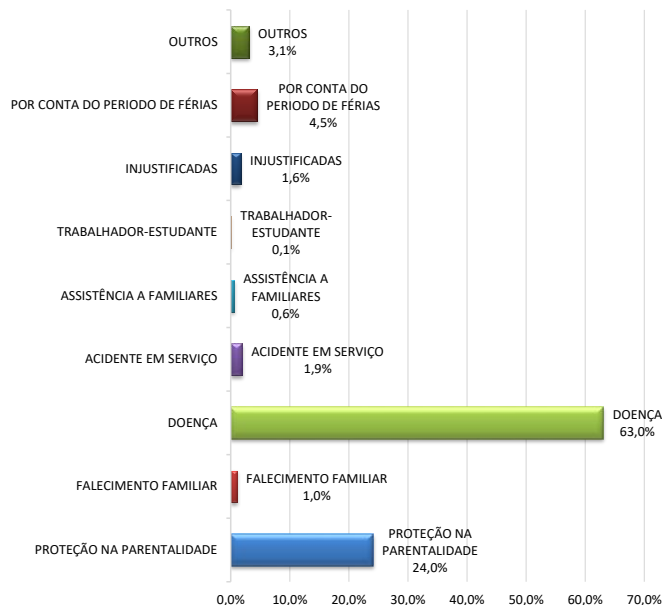


GRÁFICO 23 - PERCENTAGEM DE ABSENTISMO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE

3.2.1.7. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

3.2.1.7.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

A análise da estrutura remuneratória tem como período de referência o mês de dezembro de 2023 e as remunerações mensais base ilíquidas (com suplementos e/ou outros adicionais de natureza permanente). O escalão remuneratório que abrange o maior número de docentes, num total de 84, é o que se encontra entre os 3501€ - 3750€, circunscrevendo 16 homens e 68 mulheres, representando 22,5% do total de efetivos.

A remuneração mais elevada, auferida a tempo completo, corresponde aos docentes que exercem funções na área consular da Suíça, que ascende ao valor de 6.308,95€ (categoria de coordenador). Por sua vez, a remuneração mais baixa corresponde ao valor de 1.725,72€ (categoria de leitor, no Quénia).

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

Escala de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
1501-3500 €	28	70	98
3501-6000 €	60	214	274
Mais de 6000 €	0	1	1
Total	88	285	373

QUADRO 23 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DA REDE EPE POR GÉNERO

3.2.1.7.2. TOTAL DOS ENCARGOS ANUAIS

Do total dos encargos com os docentes da rede do ensino português no estrangeiro no ano 2023, 74,08% incidiu na *remuneração base*, que em proporção com a verificada no ano anterior, em termos globais, representa um ligeiro decréscimo (- 0,17%).

A taxa dos *outros encargos com pessoal* sofreram um aumento em relação ao ano transato de mais 268.848,34€ no cômputo total.

Encargos com Pessoal	2021		Variação (2020-2021)	2022		Variação (2021-2022)	2023		Variação (2022-2023)
	Valor (Euros)	%		Valor (Euros)	%		Valor (Euros)	%	
Remuneração Base(*)	18 293 727,57 €	72,99%	-105 009,06 €	18 890 528,25 €	74,25%	596 800,68 €	20 065 898,36 €	74,08%	1 175 370,11 €
Suplemento Remuneratórios	1 113 495,63 €	4,44%	220 582,01 €	1 150 255,39 €	4,52%	36 759,76 €	1 258 687,21 €	4,65%	108 431,82 €
Prestações Sociais	755 199,25 €	3,01%	36 206,70 €	467 433,09 €	1,84%	-287 766,16 €	558 821,83 €	2,06%	91 388,74 €
Outros Encargos com Pessoal	4 899 943,81 €	19,55%	-267 493,13 €	4 935 140,00 €	19,40%	35 196,19 €	5 203 988,34 €	19,21%	268 848,34 €
Total	25 062 366,26 €	100%	-115 713,48 €	25 443 356,73 €	100%	380 990,47 €	27 087 395,74 €	100%	1 644 039,01 €

QUADRO 24 - VARIAÇÃO DOS ENCARGOS COM OS DOCENTES DA REDE EPE (2021-2023)

Conforme podemos constatar, ao analisar o quadro 24, em termos de encargos totais da Rede EPE, face ao ano anterior, existiu uma ligeira variação correspondente a (+)6,07%.

3.2.1.8. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

No ano de 2023, registaram-se três ocorrências em termos de acidentes de trabalho (2 *In itinere* e 1 *no local de trabalho*).

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>	0	0	1	1	2
No local de trabalho	0	0	0	1	1
Total	0	0	1	2	3

3.2.1.9. PAINEL DE INDICADORES

INDICADORES - REDE EPE		2021	2022	2023
EFETIVOS	Taxa de Leitores	12,53%	13,09%	13,40%
	Taxa de Professores	87,99%	86,91%	86,60%
	Taxa de Feminização Leitores	68,75%	68,00%	66,00%
	Taxa de Feminização Professores	78,21%	78,31%	78,02%
	Leque Salarial Iliquido	4,59	5,53	3,66
ESTRUTURA HABILITACIONAL	Taxa de Habilitação Superior (Bacharelato e Licenciatura)	81,72%	81,94%	81,23%
	Taxa de Habilitação Superior (Mestrado)	13,84%	13,61%	14,21%
	Taxa de Habilitação Superior (Doutoramento)	4,96%	4,45%	4,56%
	Nível de Ensino Português no Estrangeiro Superior - África	37,50%	38,00%	36,00%
	Nível de Ensino Português no Estrangeiro Superior - América	16,67%	18,00%	16,00%
	Nível de Ensino Português no Estrangeiro Superior - Ásia	6,25%	6,00%	14,00%
	Nível de Ensino Português no Estrangeiro Superior - Europa	39,58%	38,00%	34,00%
	Nível de Ensino Português no Estrangeiro Básico e Secundário - África	4,18%	4,82%	4,64%
	Nível de Ensino Português no Estrangeiro Básico e Secundário - América	1,49%	1,51%	1,24%
	Nível de Ensino Português no Estrangeiro Básico e Secundário - Europa	94,63%	93,37%	93,81%
Nível de Ensino Português no Estrangeiro Básico e Secundário - Oceânia	0,30%	0,30%	0,31%	
ESTRUTURA ETÁRIA	Leque Etário	2,56	2,50	2,76
	Taxa de Envelhecimento (Nº trabalhadores com idade > 55 anos/Nº trabalhadores * 100)	22,45%	21,47%	22,25%
	Nível Etário dos 25 aos 29 anos	1,31%	0,52%	1,34%
	Nível Etário dos 30 aos 34 anos	0,78%	2,36%	2,41%
	Nível Etário dos 35 aos 39 anos	10,18%	8,12%	2,68%
	Nível Etário dos 40 aos 44 anos	27,15%	26,96%	24,40%
	Nível Etário dos 45 aos 49 anos	24,02%	24,87%	29,76%
	Nível Etário dos 50 aos 54 anos	14,62%	15,71%	17,16%

3.2.2. AGENTES DE COOPERAÇÃO (AC'S)

Os agentes de cooperação portuguesa, nos termos estabelecidos na Lei n.º 13/2004, de 14 de abril, na sua atual redação, têm como principais funções: prestar apoio administrativo e financeiro aos serviços de cooperação das Embaixadas de Portugal, e o acompanhamento dos programas / projetos / ações de cooperação para o desenvolvimento, tendo idênticas e semelhantes funções independentemente do local da prestação.

3.2.2.1. DISTRIBUIÇÃO DE AGENTES DE COOPERAÇÃO

Os agentes de cooperação contavam, em 31 de dezembro de 2023, com um total de 115 colaboradores, que se encontram vinculados ao Camões, I.P. por contrato de cooperação.

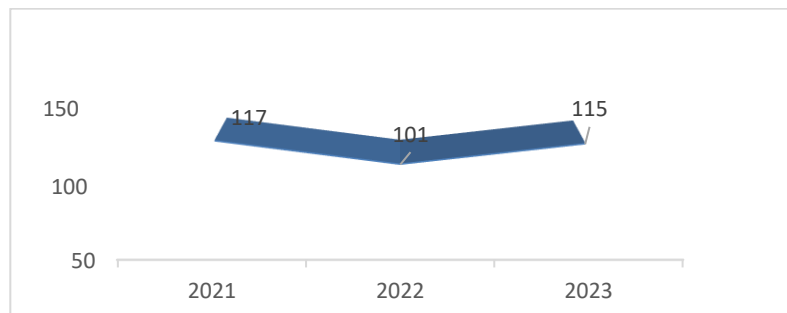


GRÁFICO 24 - EVOLUÇÃO DO Nº DE AGENTES DE COOPERAÇÃO 2021-2023

Pela análise do gráfico, podemos verificar que, em comparação com o ano anterior, existiu um aumento do número de agentes de cooperação (+ 14).

Os agentes de cooperação encontram-se distribuídos pelos seguintes países:

Direção de Serviço/ País	DS Cooperação Bilateral	DS Cooperação Multilateral e Europeia	DS Planeamento e Gestão	TOTAL
Portugal	4	16	7	27
Angola	12	17	1	30
Cabo Verde	3	2	1	6
Colômbia	1	0	0	1
Guiné-Bissau	4	2	0	6
Moçambique	4	2	0	6
Nigéria	0	1	0	1
São Tomé e Príncipe	3	3	0	6
Senegal	1	0	0	1
Timor-Leste	27	4	0	31
TOTAL	59	47	9	115

QUADRO 25 - DISTRIBUIÇÃO DE AGENTES DE COOPERAÇÃO POR UNIDADE ORGÂNICA E PAÍS

Como podemos verificar, 51,3% dos agentes de cooperação estão alocados a projetos da Direção de Serviço de Cooperação Bilateral (DSCB), onde o seu maior número se encontra a desempenhar funções em Timor-Leste (27).

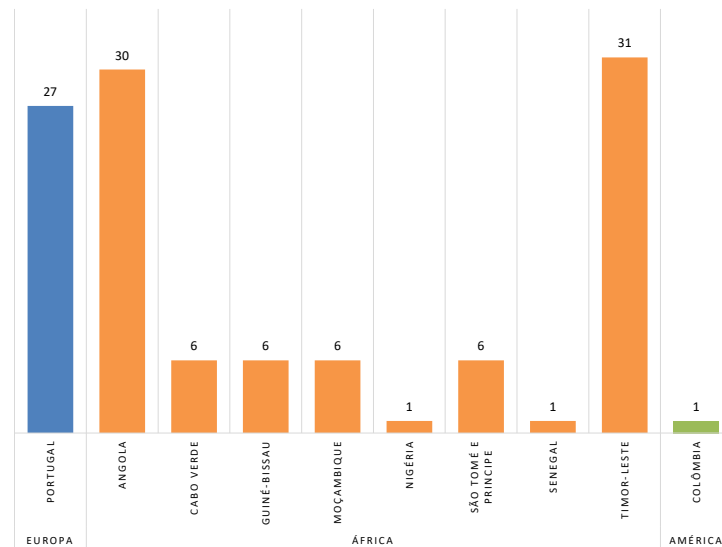


GRÁFICO 25 - DISTRIBUIÇÃO DE AGENTES DE COOPERAÇÃO POR PAÍS E CONTINENTE

Tal como podemos observar através do gráfico acima, onde é mais predominante o desempenho de funções de agentes de cooperação é no Continente Africano (75,7%), seguido na Europa (23,5%).

3.2.2.2. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Do total dos 115 agentes de cooperação, 72 são femininos e 43 são masculinos, a que corresponde uma taxa de feminização de 62,6%. Também podemos verificar que a categoria de *perito* é aquela onde se concentra o maior número e representa 48,7% dos agentes de cooperação.

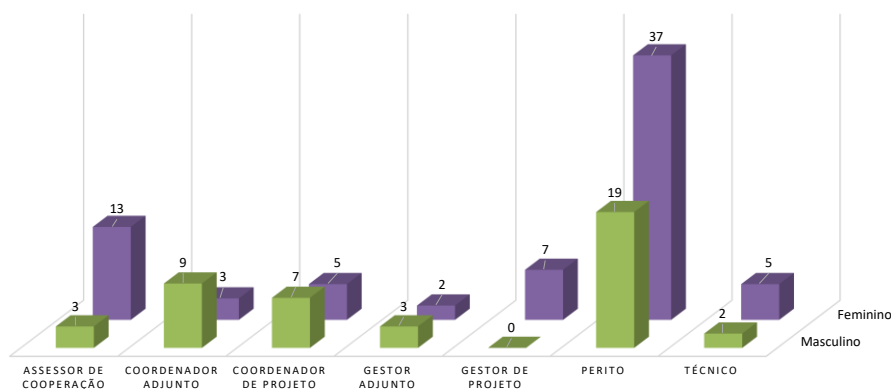


GRÁFICO 26 - DISTRIBUIÇÃO DE AGENTES DE COOPERAÇÃO POR CATEGORIA E GÉNERO

3.2.2.3. DISTRIBUIÇÃO POR ESTRUTURA ETÁRIA

Pela análise do gráfico 27, podemos concluir que o escalão etário mais elevado se encontra na faixa etária entre os 40 - 44 anos, representando uma taxa face ao total de efetivos de 29,6% (34 agentes de cooperação).

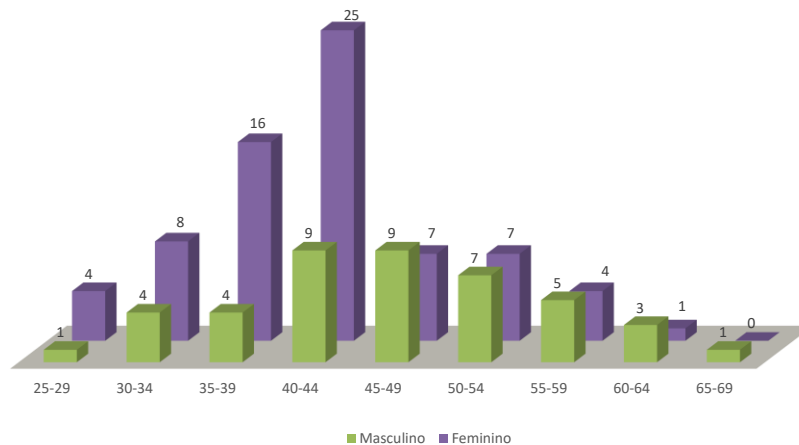


GRÁFICO 27 - DISTRIBUIÇÃO DE AGENTES DE COOPERAÇÃO POR ESTRUTURA ETÁRIA

3.2.2.4. DISTRIBUIÇÃO POR ESTRUTURA HABILITACIONAL

Relativamente ao nível de escolaridade, a licenciatura e o mestrado são os graus académicos mais predominantes, com uma representatividade de 52,2% (60 agentes de cooperação) e 39,1% (45 agentes de cooperação), respetivamente.

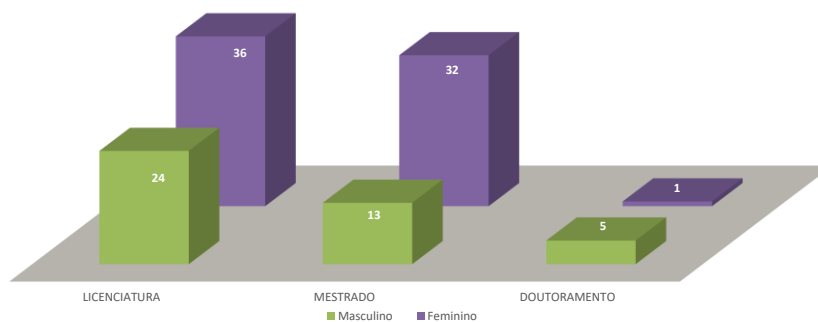


GRÁFICO 28 - NÍVEL LITERÁRIO DOS AGENTES DE COOPERAÇÃO

Como podemos observar pelo gráfico acima, a licenciatura é o grau académico predominante em ambos os sexos, com 20,9% para os homens e 31,3% para as mulheres. Contudo, no sexo feminino, a diferença entre os graus académicos de licenciatura e mestrado é residual (3,5%).

4. PERFIL DO TRABALHADOR DO CAMÕES, I.P. – SEDE

Da análise geral do perfil do trabalhador do Camões, I.P., no respeitante à Sede, podemos evidenciar que é mulher, com cerca de 50 anos, pertencente ao grupo de pessoal técnico superior, tem um nível habilitacional enquadrado na licenciatura, encontrando-se na Administração Pública há 21 anos, e aufer, em média, uma remuneração mensal bruta de 1.759,77€.

Trabalhador Tipo – Masculino

Tem 51 anos de idade;
Pertence ao grupo de pessoal técnico superior;
Tem um nível habilitacional enquadrado na licenciatura;
Encontra-se na Administração Pública há 19 anos;
Aufere, em média, uma remuneração mensal bruta de 1.843,51€.

Trabalhador Tipo – Feminino

Tem 50 anos de idade;
Pertence ao grupo de pessoal técnico superior;
Tem um nível habilitacional enquadrado na licenciatura;
Encontra-se na Administração Pública há 21 anos;
Aufere, em média, uma remuneração mensal bruta de 1.759,77€.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise global do Balanço Social do Camões, I.P. do ano 2023, permite destacar os seguintes aspetos:

- Registou-se um decréscimo do número de trabalhadores da Sede entre 2022 e 2023, com uma taxa de variação anual de (-) 2,58%, a que correspondem (-) 4 efetivos, passando de 155 para 151 trabalhadores. A 31 de dezembro de 2023 não se encontravam trabalhadores ausentes há mais de 6 meses;
- Na Rede EPE verificou-se um decréscimo do número de docentes: de 382 efetivos em 2022 para 373 efetivos em 2023, (-) 9, correspondendo a uma taxa de variação anual de (-) 2,36%;
- Nos Agentes de Cooperação, verificou-se um aumento de 14 colaboradores, passando de 101 para 115 agentes, correspondendo a uma taxa de variação anual de (+) 13,86%;
- Manutenção do predomínio do género feminino no universo dos trabalhadores do Camões, I.P., com 78,1% na Sede, 76,41% na Rede EPE e 62,6% nos Agentes de Cooperação;
- Relativamente à Rede EPE, verificou-se uma manutenção no cargo de Leitor (50) e um decréscimo nos Professores de 332 para 323;
- Em termos de horário de trabalho, no caso da Sede, 72,2% têm horário de trabalho flexível, 14,6% isenção de horário e 13,2% jornada contínua;
- Verificou-se um decréscimo da percentagem dos trabalhadores com mais de 55 anos na Sede (de 31,6% para 30,5%) e um ligeiro aumento na Rede EPE (de 21,5% para 22,3%);
- O grau académico predominante na Sede é a licenciatura (94 trabalhadores), representando 62,3% do total de efetivos. Segue-se o grau de mestre num universo de 24 efetivos, representando 15,9% do total de trabalhadores.