

BALANÇO SOCIAL

2024



FICHA TÉCNICA

Título:

Balanço Social 2024

Edição:

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

Ministério dos Negócios Estrangeiros

Data:

abril de 2025

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	8
2.	IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO.....	8
2.1.	O INSTITUTO	8
2.2.	MISSÃO, VISÃO E VALORES.....	9
2.3.	ÁREAS DE ATUAÇÃO	10
2.4.	ESTRUTURA ORGÂNICA	12
3.	CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	13
3.1.	RECURSOS HUMANOS - SEDE.....	13
3.1.1.	DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES A DESEMPENHAR FUNÇÕES NO CAMÕES, I.P.....	13
3.1.2.	DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES POR GRUPO DE PESSOAL E MODALIDADE DE VINCULAÇÃO	15
3.1.3.	DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES PERTENCENTES AO MAPA DE PESSOAL	16
3.1.4.	ÁREAS DE ATUAÇÃO DO CAMÕES, I.P.	16
3.1.5.	DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO.....	17
3.1.6.	DISTRIBUIÇÃO POR ESTRUTURA ETÁRIA	18
3.1.7.	DISTRIBUIÇÃO POR ANTIGUIDADE	19
3.1.8.	DISTRIBUIÇÃO POR ESTRUTURA HABILITACIONAL.....	20
3.1.9.	MOVIMENTAÇÕES DE TRABALHADORES	22
3.1.13.1.	ESTRUTURA REMUNERATÓRIA.....	26
3.2.	RECURSOS HUMANOS – REDE EXTERNA	31
3.2.1.	REDE DE ENSINO PORTUGUÊS NO ESTRANGEIRO	31
3.2.1.1.	DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES.....	31
3.2.1.2.	DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO	35
3.2.1.3.	DISTRIBUIÇÃO POR ESTRUTURA ETÁRIA	36
3.2.1.4.	DISTRIBUIÇÃO POR ESTRUTURA HABILITACIONAL.....	37
3.2.1.5.	MOVIMENTAÇÃO DE DOCENTES.....	38
3.2.1.6.	ABSENTISMO.....	39
3.2.1.7.	REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	40
3.2.1.8.	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.....	41
3.2.1.9.	PAINEL DE INDICADORES	42
3.2.2.	AGENTES DE COOPERAÇÃO (AC’S)	42

3.2.2.1.	DISTRIBUIÇÃO DE AGENTES DE COOPERAÇÃO	42
3.2.2.2.	DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO	44
3.2.2.3.	DISTRIBUIÇÃO POR ESTRUTURA ETÁRIA	45
3.2.2.4.	DISTRIBUIÇÃO POR ESTRUTURA HABILITACIONAL.....	46

ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES

FIGURAS

FIGURA 1- ORGANOGRAMA DO CAMÕES, I.P. EM 31 DE DEZEMBRO DE 2024	12
---	----

GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - TRABALHADORES EM FUNÇÕES NO CAMÕES, I.P. POR TIPO DE OCUPAÇÃO DE POSTO DE TRABALHO.....	14
GRÁFICO 2 – TRABALHADORES DA SEDE POR CARGO/CATEGORIA.....	15
GRÁFICO 3 - TRABALHADORES DA SEDE POR ÁREAS DE ATUAÇÃO.....	16
GRÁFICO 4 - RELAÇÃO DE GÉNERO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE.....	18
GRÁFICO 5 - TRABALHADORES DA SEDE POR ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO.....	18
GRÁFICO 6 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DA SEDE EM FUNÇÃO DA ANTIGUIDADE POR GÉNERO.....	20
GRÁFICO 7 - TRABALHADORES DA SEDE POR HABILITAÇÃO LITERÁRIA E GÉNERO.....	21
GRÁFICO 8 – TRABALHADORES DA SEDE POR HABILITAÇÃO LITERÁRIA.....	21
GRÁFICO 9 – SAÍDAS E ENTRADAS DE TRABALHADORES DA SEDE POR CATEGORIA.....	23
GRÁFICO 10 - MODALIDADES DE HORÁRIO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE.....	24
GRÁFICO 11 - PERCENTAGEM DE ABSENTISMO DOS TRABALHADORES DA SEDE POR MOTIVO.....	26
GRÁFICO 12 - PARTICIPAÇÕES POR TIPO DE AÇÃO (%), SEGUNDO A DURAÇÃO.....	29
GRÁFICO 13 - PERCENTAGEM DE PARTICIPANTES POR CARGO/CARREIRA.....	29
GRÁFICO 14 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE POR CONTINENTE.....	32
GRÁFICO 15 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE NA EUROPA.....	33
GRÁFICO 16 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE FORA DA EUROPA.....	34
GRÁFICO 17 - RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE POR GÉNERO E CARGO.....	35
GRÁFICO 18 - RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE POR GÉNERO (%).....	35
GRÁFICO 19 - DOCENTES DA REDE EPE POR ESTRUTURA ETÁRIA.....	36
GRÁFICO 20 – HABILITAÇÃO LITERÁRIA DOS DOCENTES DA REDE EPE.....	37
GRÁFICO 21 - ADMISSÕES E SAÍDAS DOS DOCENTES DA REDE EPE POR TRIMESTRE.....	38
GRÁFICO 22 – ABSENTISMO PERCENTUAL DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE.....	40
GRÁFICO 23 - EVOLUÇÃO DO Nº DE AGENTES DE COOPERAÇÃO 2022-2024.....	43
GRÁFICO 24 - AGENTES DE COOPERAÇÃO POR PAÍS E CONTINENTE.....	44
GRÁFICO 25 - DISTRIBUIÇÃO DE AGENTES DE COOPERAÇÃO POR CATEGORIA E GÉNERO.....	45
GRÁFICO 26 - AGENTES DE COOPERAÇÃO POR ESTRUTURA ETÁRIA.....	45
GRÁFICO 27 – HABILITAÇÕES LITERÁRIAS DOS AGENTES DE COOPERAÇÃO.....	47

QUADROS

QUADRO 1 – TRABALHADORES DA SEDE POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO.....	13
QUADRO 2 - TRABALHADORES DA SEDE POR CARGO/CATEGORIA E MODALIDADE DE VINCULAÇÃO.....	15
QUADRO 3 - TRABALHADORES DO MAPA DE PESSOAL DA SEDE A DESEMPENHAR FUNÇÕES NO CAMÕES, I.P. E NOUTROS ORGANISMOS.....	16
QUADRO 4 - TRABALHADORES DA SEDE POR GÉNERO.....	17
QUADRO 5 - TRABALHADORES DA SEDE POR ESCALÃO ETÁRIO.....	18
QUADRO 6 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DA SEDE EM FUNÇÃO DA ANTIGUIDADE.....	19
QUADRO 7 - TRABALHADORES DA SEDE POR HABILITAÇÃO LITERÁRIA.....	20
QUADRO 8 - ADMISSÕES/REGRESSOS DOS TRABALHADORES DA SEDE.....	22
QUADRO 9 - SAÍDAS DE TRABALHADORES DA SEDE.....	22
QUADRO 10 - MODALIDADES DE HORÁRIO POR CARGO/CATEGORIA – SEDE.....	24
QUADRO 11 - NÚMERO DE HORAS DE TRABALHO SUPLEMENTAR POR CARGO/CATEGORIA – SEDE.....	25
QUADRO 12 - NÚMERO DE DIAS DE AUSÊNCIA POR CARGO/CARREIRA E MOTIVO – SEDE.....	25
QUADRO 13 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE POR GÉNERO.....	26
QUADRO 14 - VARIAÇÃO DOS ENCARGOS COM OS TRABALHADORES DA SEDE (2022-2024).....	27
QUADRO 15 - INDICADORES DE EXECUÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO DA SEDE.....	28
QUADRO 16 - VARIAÇÃO DOS INDICADORES DE EXECUÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL (2022-2024).....	28
QUADRO 17 – QUADRO-RESUMO DOS INDICADORES DA SEDE.....	30
QUADRO 18 - COORDENADORES E ADJUNTOS DE COORDENAÇÃO POR COORDENAÇÃO DE ENSINO DA REDE EPE.....	31
QUADRO 19 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS POR CARGO/CATEGORIA DA REDE EPE.....	31
QUADRO 20 - EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE/TAXA DE VARIAÇÃO ANUAL (2022-2024).....	34
QUADRO 21 - DISTRIBUIÇÃO DE DOCENTES POR ESCALÃO ETÁRIO.....	36
QUADRO 22 - DOCENTES DA REDE EPE POR HABILITAÇÃO LITERÁRIA E GÉNERO.....	37
QUADRO 23 - DIAS DE AUSÊNCIA POR CARGO E MOTIVO - REDE EPE.....	39
QUADRO 24 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DA REDE EPE POR GÉNERO.....	40
QUADRO 25 - VARIAÇÃO DOS ENCARGOS COM OS DOCENTES DA REDE EPE (2022-2024).....	41
QUADRO 26 – ACIDENTES EM SERVIÇO.....	41
QUADRO 27 – QUADRO-RESUMO DOS INDICADORES DA SEDE.....	42
QUADRO 28 - DISTRIBUIÇÃO DE AGENTES DE COOPERAÇÃO POR UNIDADE ORGÂNICA E PAÍS.....	43

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 2024 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 (2022, 2023 e 2024), 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

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

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL:

- Decreto-Lei n.º 21/2012, de 30 de janeiro, 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;

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.

- 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 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.

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:

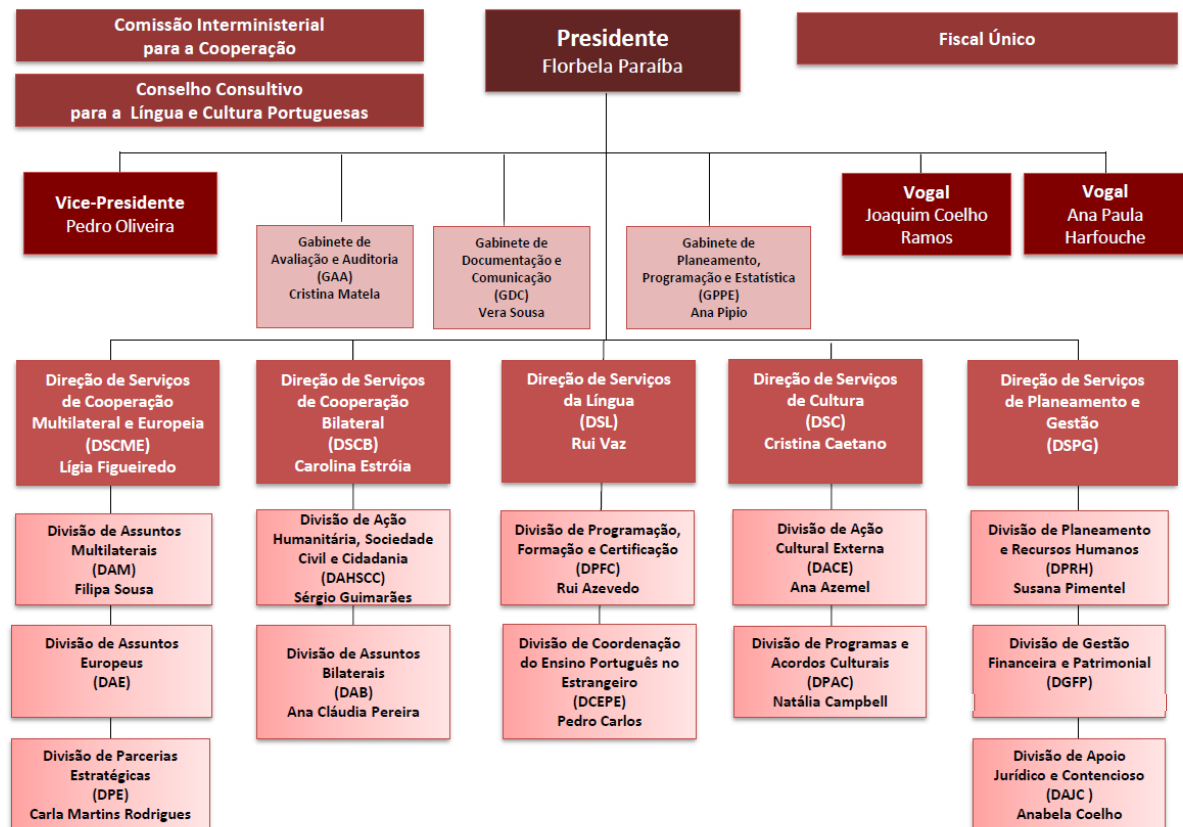


FIGURA 1- ORGANOGAMA DO CAMÕES, I.P. EM 31 DE DEZEMBRO DE 2024

3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O mapa de pessoal do Camões, I.P. contemplava, para o ano de 2024, um total de 604 trabalhadores, sendo que o número de efetivos a 31 de dezembro de 2024 era de 547 (191 pertencentes à Sede e 356 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 2024, o Camões, I.P. contava com um total de 156² 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 (133), seguindo-se a comissão de serviço, no âmbito da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, com 19 trabalhadores, dos quais 12 estão designados em regime de substituição.

MODALIDADE DE VINCULAÇÃO	Nº EFETIVOS	TOTAL %
CT em Funções Públicas por Tempo Indeterminado	133	85,3%
CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo	1	0,6%
Comissão de Serviço no âmbito da LTFP	19	12,2%
Nomeação Definitiva	3	1,9%
TOTAL	156	100,0%

QUADRO 1 – TRABALHADORES DA SEDE POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

Em comparação com o ano anterior, houve um aumento no número de trabalhadores em funções no Camões, I.P., tendo passado de 151 para 156 respetivamente, em dezembro de 2023 e 2024. Do universo de 156 colaboradores, 21 ocupam cargos de direção (1 presidente, 1 vice-presidente, 2 vogais, 4 diretores de serviço e 13 chefes de divisão).

Para além dos trabalhadores pertencentes às carreiras gerais, (técnico superior, assistente técnico, assistente operacional), bem como as de especialista e técnico de sistemas e tecnologias de informação,

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 em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

exercem ainda funções no Camões, I.P. 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, 91% do total dos trabalhadores a desempenhar funções no Camões, I.P. pertencem ao seu mapa de pessoal, sendo 9% oriundos de outros organismos. Em comparação com o período homólogo do ano transato, existiu uma diminuição da percentagem de trabalhadores, em regime de mobilidade interna/comissão de serviço de 20,5% no ano transato para 9% em 2024.

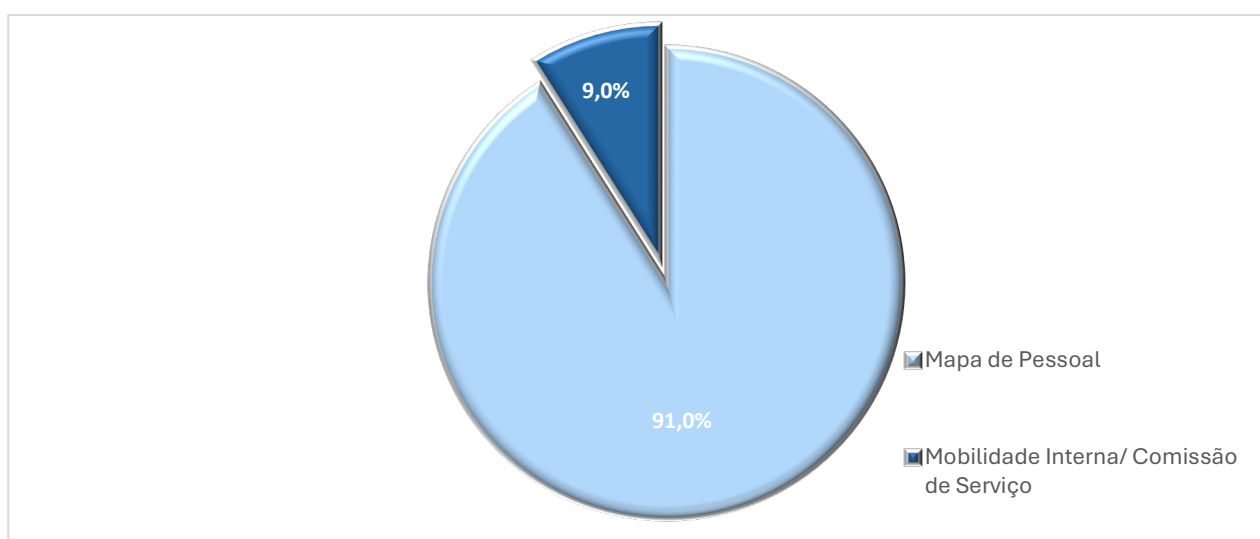


GRÁFICO 1 - TRABALHADORES EM FUNÇÕES NO CAMÕES, I.P. POR TIPO DE OCUPAÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

No universo dos 156 trabalhadores não foram incluídos os que, embora pertençam ao mapa de pessoal do Camões, I.P., se encontram ausentes em mobilidade ou período experimental noutros organismos.

3.1.2. DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES POR CARGO/CATEGORIA E MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

Segundo o grupo de pessoal, os 156 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			3		3
Dirigente Intermédio			16		16
Técnico Superior	96				96
Assistente Técnico	29	1			30
Assistente Operacional	3				3
Informático	5				5
Diplomata				3	3
TOTAL	133	1	19	3	156

QUADRO 2 - TRABALHADORES DA SEDE POR CARGO/CATEGORIA 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 61,5% dos efetivos.

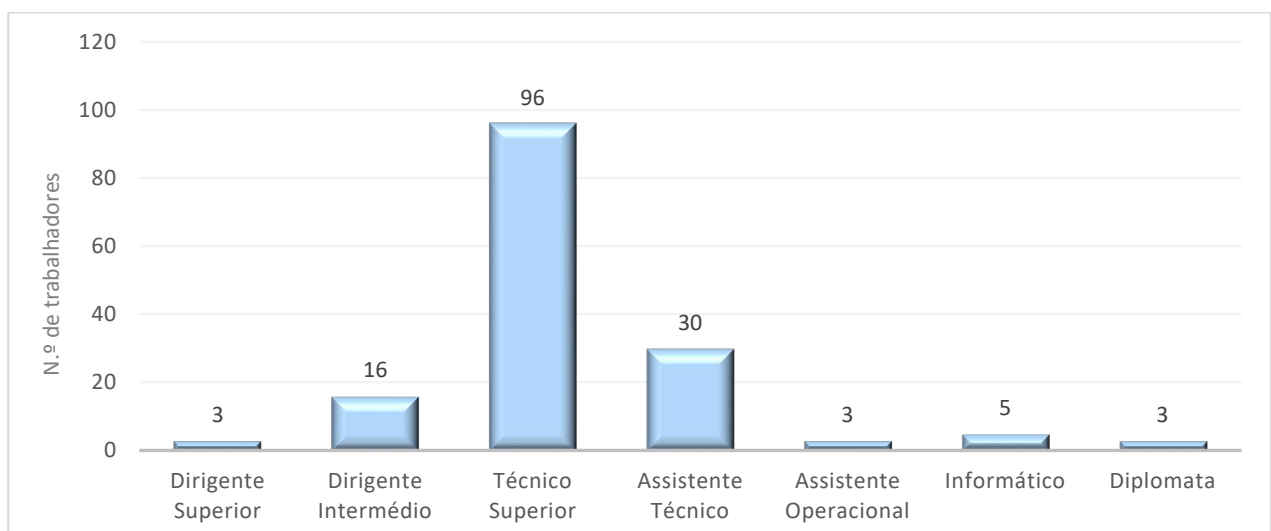


GRÁFICO 2 – TRABALHADORES DA SEDE POR CARGO/CATEGORIA

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 2024, quer se encontrem ou não em exercício de funções no Instituto, perfaz um total de 142 trabalhadores.

QUADRO 3		
MAPA DE PESSOAL	Nº EFETIVOS	TOTAL %
CT em Funções Públicas por Tempo Indeterminado	118	83,1%
Comissão de Serviço no âmbito da LTFP	11	7,7%
CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo	1	0,7%
CT em Funções Públicas por Tempo Indeterminado noutros organismos	10	7,0%
Comissão de Serviço no âmbito da LTFP noutros organismos	2	1,4%
TOTAL	142	100,0%

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

Verifica-se que 8,4% dos trabalhadores que pertencem ao mapa de pessoal do Instituto se encontram a exercer funções noutros organismos, através de mobilidade, período experimental ao abrigo de procedimento concursal comum, ou cedência de interesse público ou ainda 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 áreas de atuação apresentadas no gráfico 3.

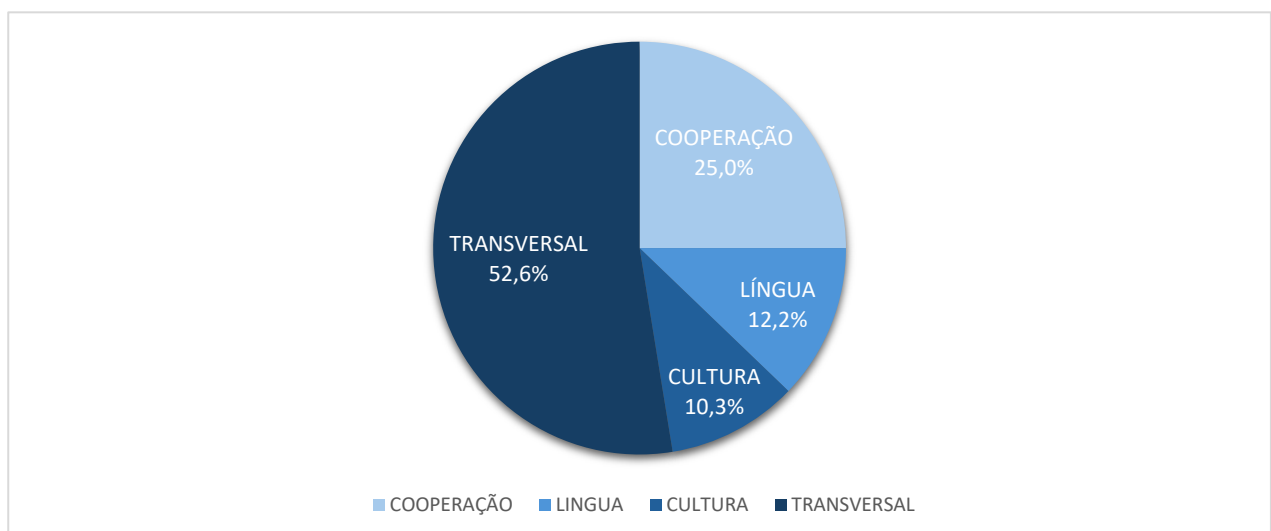


GRÁFICO 3 - TRABALHADORES DA SEDE POR ÁREAS DE ATUAÇÃO

Pela análise do gráfico, constata-se que 47,4% dos trabalhadores do Camões, I.P. exercem funções ou atividades que decorrem diretamente da sua missão e atribuições, a saber:

- a) Cooperação (DSCME, DSCB e GPPE) – 25%;
- b) Língua (DSL) – 12,2%;
- c) Cultura (DSC) – 10,3%.

Refira-se que 52,6% dos efetivos exercem funções em áreas transversais, as quais são fundamentais para o suporte às áreas *Core*. As “áreas transversais” comportam as seguintes:

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

3.1.5. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

A 31 de dezembro de 2024 (156 efetivos), o género que assume maior peso, em relação ao número total de trabalhadores, é o feminino, à semelhança dos anos anteriores, com um peso de 82,1%, verificando-se um decréscimo percentual de 4% no género masculino face ao ano de 2023.

GRUPO PESSOAL	Feminino	% Feminino	Masculino	% Masculino	TOTAL	% TOTAL
Dirigente Superior	2	1,3%	1	0,6%	3	1,9%
Dirigente Intermédio	13	8,3%	3	1,9%	16	10,3%
Técnico Superior	81	51,9%	15	9,6%	96	61,5%
Assistente Técnico	26	16,7%	4	2,6%	30	19,2%
Assistente Operacional	1	0,6%	2	1,3%	3	1,9%
Informático	3	1,9%	2	1,3%	5	3,2%
Diplomata	2	1,3%	1	0,6%	3	1,9%
TOTAL	128	82,1%	28	17,9%	156	100%

QUADRO 4 - TRABALHADORES DA SEDE POR GÉNERO

Por comparação ao ano anterior, verifica-se um decréscimo percentual (4%) no género masculino. Verifica-se que o género feminino atinge 82,1% (128 efetivos), em oposição aos 17,9% do género masculino (28 efetivos), conforme se verifica no gráfico 4.

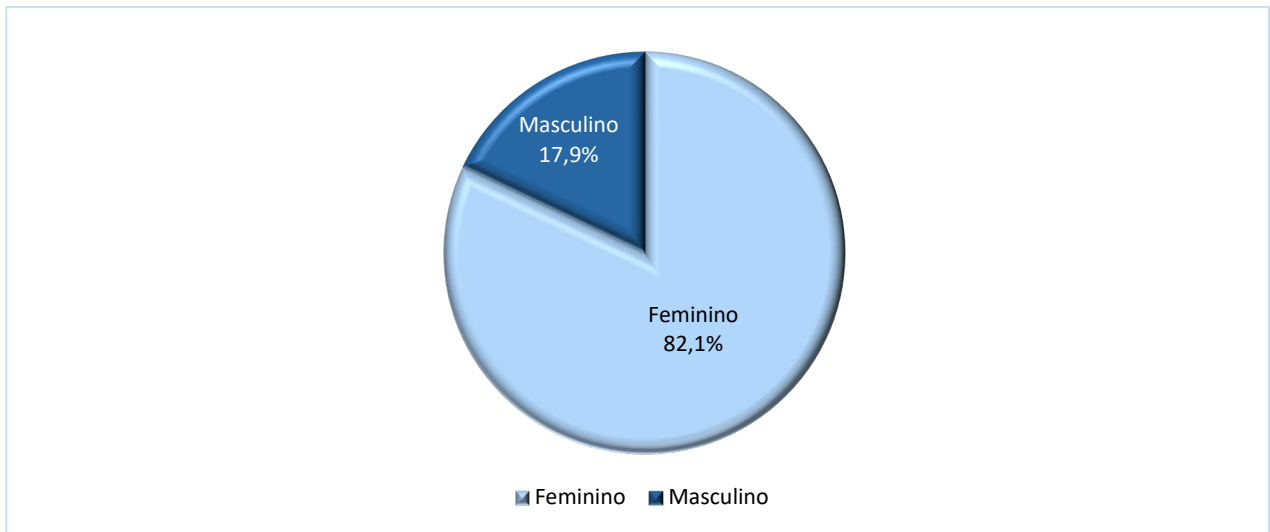


GRÁFICO 4 - PERCENTAGEM DA RELAÇÃO DE GÉNERO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE

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 24,4% dos efetivos (38 trabalhadores), seguindo-se o escalão etário cujo intervalo se encontra entre os 60 e os 64 anos, com 17,3% (27 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					1	1		1			3
Dirigente Intermédio				2	1	8	3	1	1		16
Técnico Superior	1	3	9	13	15	26	12	15	2		96
Assistente Técnico		3		2	8	2	3	7	4	1	30
Assistente Operacional							1	1	1		3
Informático						1	2	1	1		5
Diplomata			1	1				1			3
TOTAL	1	6	10	18	25	38	21	27	9	1	156
% TOTAL	0,6%	3,8%	6,4%	11,5%	16,0%	24,4%	13,5%	17,3%	5,8%	0,6%	100%

QUADRO 5 - TRABALHADORES DA SEDE POR ESCALÃO ETÁRIO

Pelo contrário, do universo laboral acima descrito, apenas 4,4% possuem idade inferior a 35 anos, o que se traduz numa incapacidade de rejuvenescimento do leque de trabalhadores. Ou seja, o número de efetivos em idade mais jovem é inferior ao número dos trabalhadores em eminência de cessação de funções por reforma ou aposentação.

De referir ainda que a média de idades dos colaboradores se situa nos 51,5 anos, sendo ligeiramente mais elevada no sexo masculino (51,9 anos). É possível verificar ainda, analisando o gráfico 5 que a disparidade de género é, em termos de escalões etários, acentuadamente elevada, particularmente nos segmentos dos 55 aos 59 e dos 60 aos 64 anos com, respetivamente, 85,1% e 85,2% de funcionárias.

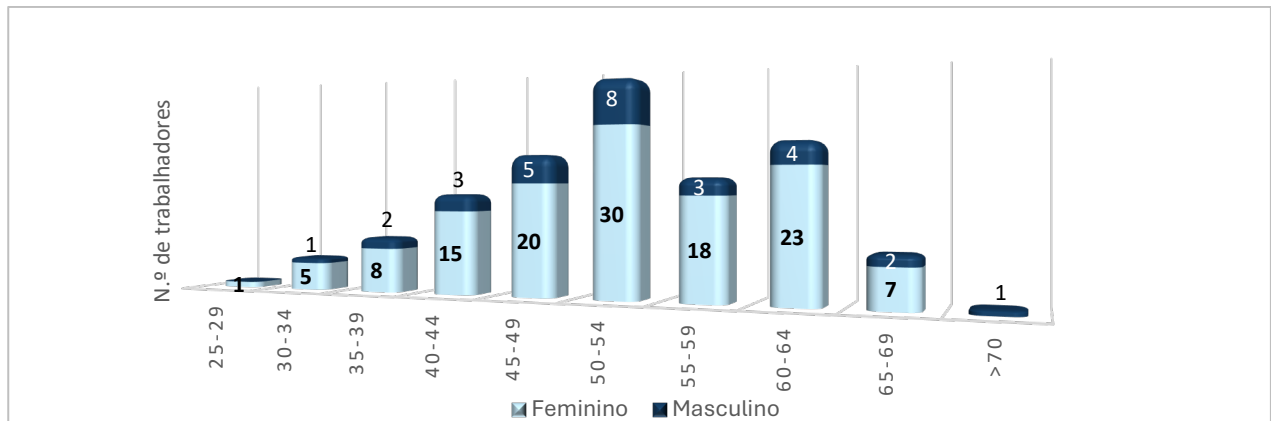


GRÁFICO 5 - TRABALHADORES DA SEDE POR ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO

O leque etário em 2024 é de 2,63 e tem uma amplitude de 44 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais velho (71 anos) e o mais novo (27 anos), verificando-se, deste modo, um ligeiro aumento face ao ano anterior.

3.1.7. DISTRIBUIÇÃO POR ANTIGUIDADE

Relativamente à estrutura de antiguidade, verifica-se que 119 trabalhadores possuem antiguidade na Administração Pública inferior a 30 anos (76,3%), destacando-se os níveis de antiguidade situados entre os 20 - 24 anos e os 25 - 29 anos, com um peso de 37,2% do universo total.

GRUPO PESSOAL	até 5	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	> 40	TOTAL
Dirigente Superior						3				3
Dirigente Intermédio			2	1	4	7	1	1		16
Técnico Superior	6	19	11	10	19	15	8	7	1	96
Assistente Técnico	2	4	2	1	5	2	7	2	5	30
Assistente Operacional							1	1	1	3
Informático				1	1	2			1	5
Diplomata	2								1	3
TOTAL	10	23	15	13	29	29	17	11	9	156
% TOTAL	6,4%	14,7%	9,6%	8,3%	18,6%	18,6%	10,9%	7,1%	5,8%	100%

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

O escalão de “> 40 anos” representa 5,8% (9 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.

Efetuada uma análise por género, constata-se que é no intervalo entre os 20 - 24 anos que se situa a antiguidade em maior número no que diz respeito às mulheres (24), sendo que, relativamente aos homens, existe uma prevalência do número de trabalhadores na faixa entre os 25-29 anos (6).

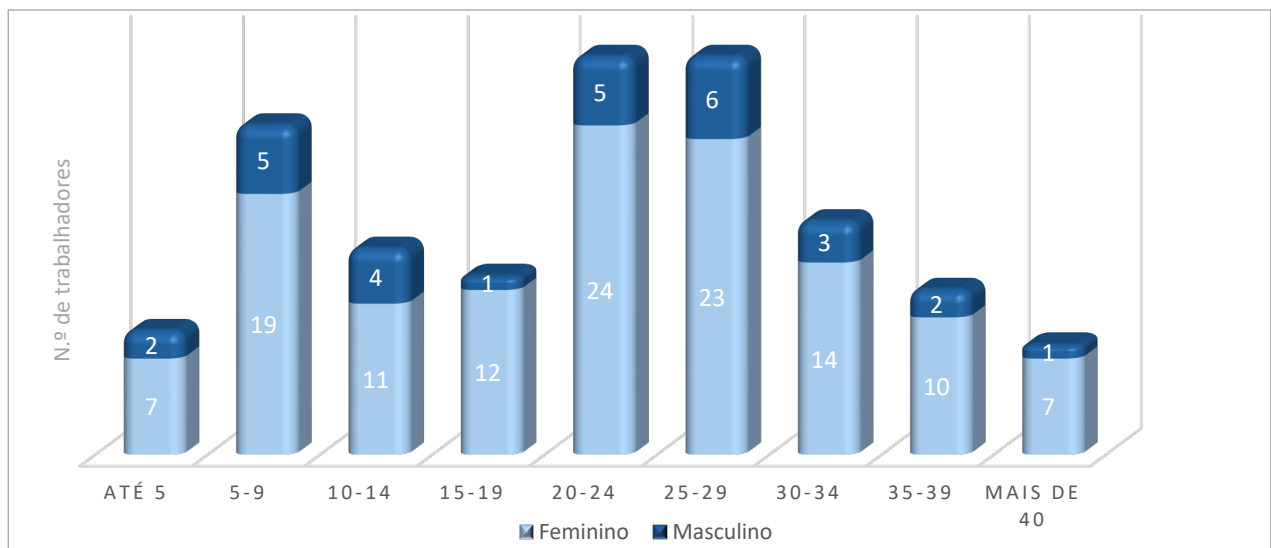


GRÁFICO 6 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES DA SEDE EM FUNÇÃO DA ANTIGUIDADE POR GÉNERO

3.1.8. DISTRIBUIÇÃO POR ESTRUTURA HABILITACIONAL

Do total de trabalhadores do Camões, I.P., verifica-se que 122 têm habilitações de nível superior, assumindo uma taxa de 78,2%.

GRUPO PESSOAL	4º ano	9º ano	11º ano	12º ano	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento	TOTAL
Dirigente Superior						1		2	3
Dirigente Intermédio						10	5	1	16
Técnico Superior				1		78	16	1	96
Assistente Técnico		3	1	25		1			30
Assistente Operacional	1	1			1				3
Informático				1		3	1		5
Diplomata						3			3
TOTAL	1	4	1	27	1	96	22	4	156
% TOTAL	0,6%	2,6%	0,6%	17,3%	0,6%	61,5%	14,1%	2,6%	100%

QUADRO 7 - TRABALHADORES DA SEDE POR HABILITAÇÃO LITERÁRIA

Pelo quadro 7, comprova-se que o grau académico predominante é a licenciatura, representando 61,5% do total de efetivos. Segue-se o 12º ano de escolaridade com um universo de 27 trabalhadores, representando 17,3% do total de efetivos.

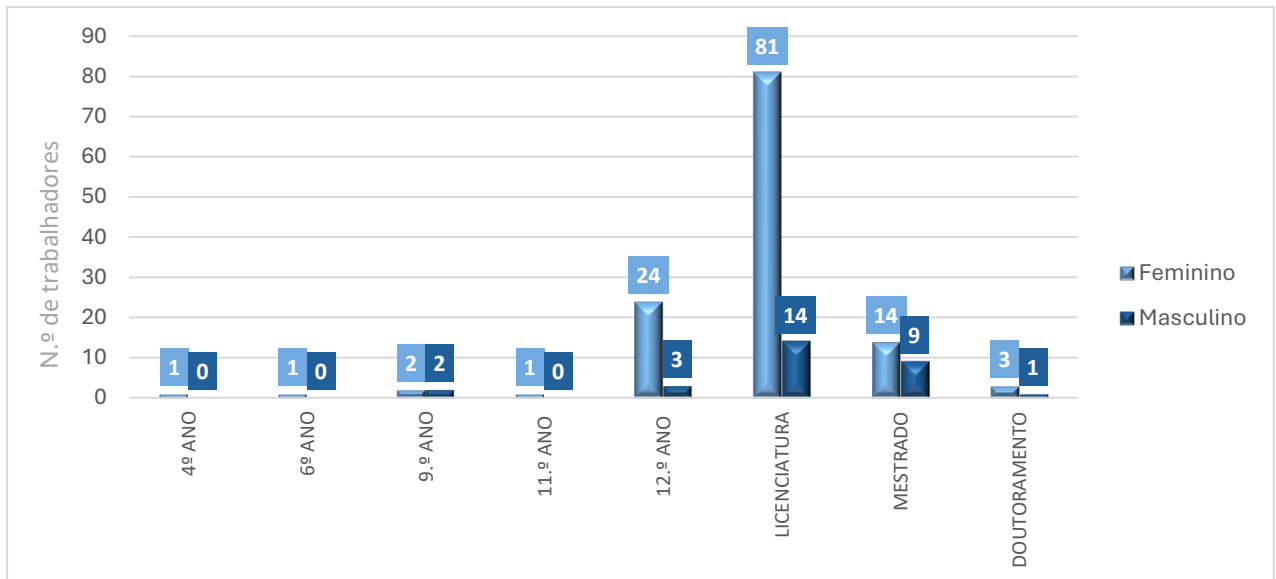


GRÁFICO 7 - TRABALHADORES DA SEDE POR HABILITAÇÃO LITERÁRIA E GÉNERO

Ao analisarmos as habilitações por género, verifica-se que nos dois géneros, 78,2% detêm uma habilitação superior e que, à semelhança do ano anterior, a licenciatura continua a ser a habilitação predominante.

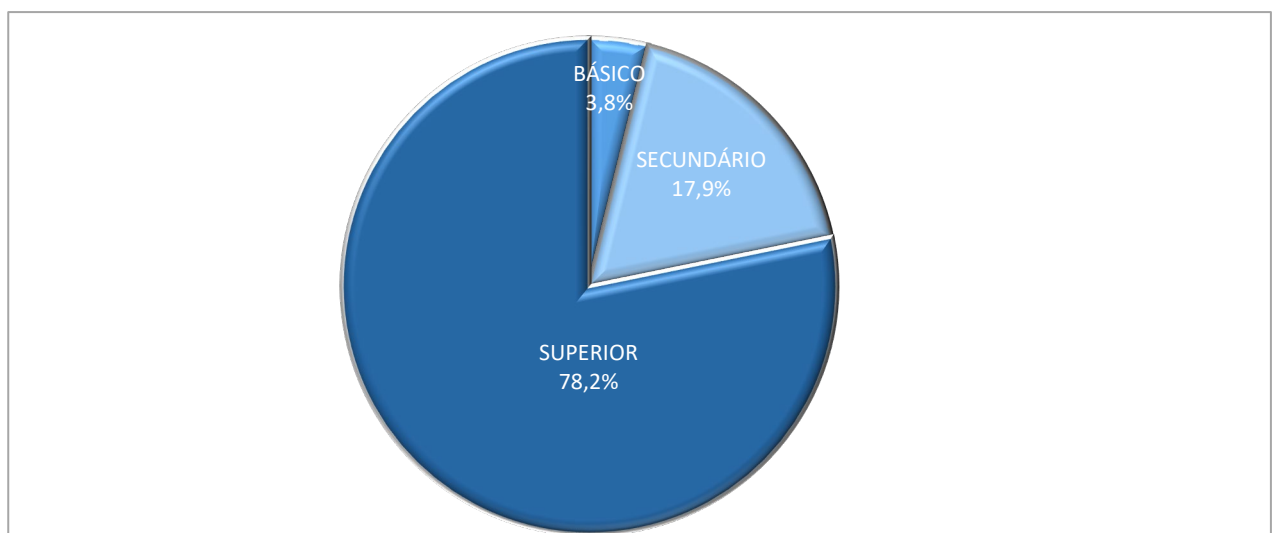


GRÁFICO 8 – TRABALHADORES DA SEDE POR HABILITAÇÃO LITERÁRIA

3.1.9. MOVIMENTAÇÕES DE TRABALHADORES

3.1.9.1. ADMITIDOS E REGRESSADOS

Em 2024, registaram-se mais 22 entradas ou regressos de trabalhadores do que no mesmo período do ano de 2023 tendo, a 31 de dezembro de 2024, iniciado ou reiniciado funções no Instituto 62 trabalhadores, em comparação com um valor de 40 na mesma data do ano anterior.

GRUPO PESSOAL	Procedimento concursal	Mobilidade	Comissão de serviço	Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental	Outras situações	TOTAL
Dirigente Superior			3			3
Dirigente Intermédio			7			7
Técnico Superior	12	11		2	12	37
Assistente Técnico	1	5			2	8
Assistente Operacional		1				1
Informático			1		2	3
Diplomata		3				3
TOTAL	13	20	11	2	16	62

QUADRO 8 - ADMISSÕES/REGRESSOS DOS TRABALHADORES DA SEDE

Nas entradas, importa destacar os respetivos motivos: *i)* o recrutamento de 13 trabalhadores selecionados no âmbito de procedimentos concursais, *ii)* o recrutamento de 20 trabalhadores por recurso à mobilidade na categoria, *iii)* 11 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 ou em situação de licença sem remuneração, entre outros.

3.1.9.2. SAÍDAS

Em 2024, comparativamente com o ano anterior, verificou-se um aumento no número total de saídas de trabalhadores (57), mais 13 do que no ano anterior, o que se traduz num saldo positivo de 5 funcionários, valor superior ao registado em 2023.

GRUPO PESSOAL	Aposentação ou reforma	Mobilidade	Cedência	Início de licença sem vencimento ou período experimental	Comissão de serviço	Outras Situações	TOTAL
Dirigente Superior					1	3	4
Dirigente Intermédio			1		2	6	9
Técnico Superior	2	9		6	6	11	34
Assistente Técnico	1	1		2		3	7
Assistente Operacional							0
Informático	1						1
Diplomata						2	2
TOTAL	4	10	1	8	9	25	57

QUADRO 9 - SAÍDAS DE TRABALHADORES DA SEDE

No que respeita aos movimentos de saída, estes apresentam maior expressão na categoria de técnico superior, que representam 59,7% do total de saídas no ano de 2024. Fora as situações enquadradas como outras, que constituem 43,9% do universo de saídas, destacam-se as ausências por mobilidade noutros organismos, ainda que estas apresentem um peso reduzido (5,7%).

De referir ainda, que, analisando o gráfico 9, se registou uma variação positiva em termos de saldo migratório de trabalhadores, em todas as categorias, com exceção dos dirigentes, onde este balanço é de 3 efetivos inferior a 2023.

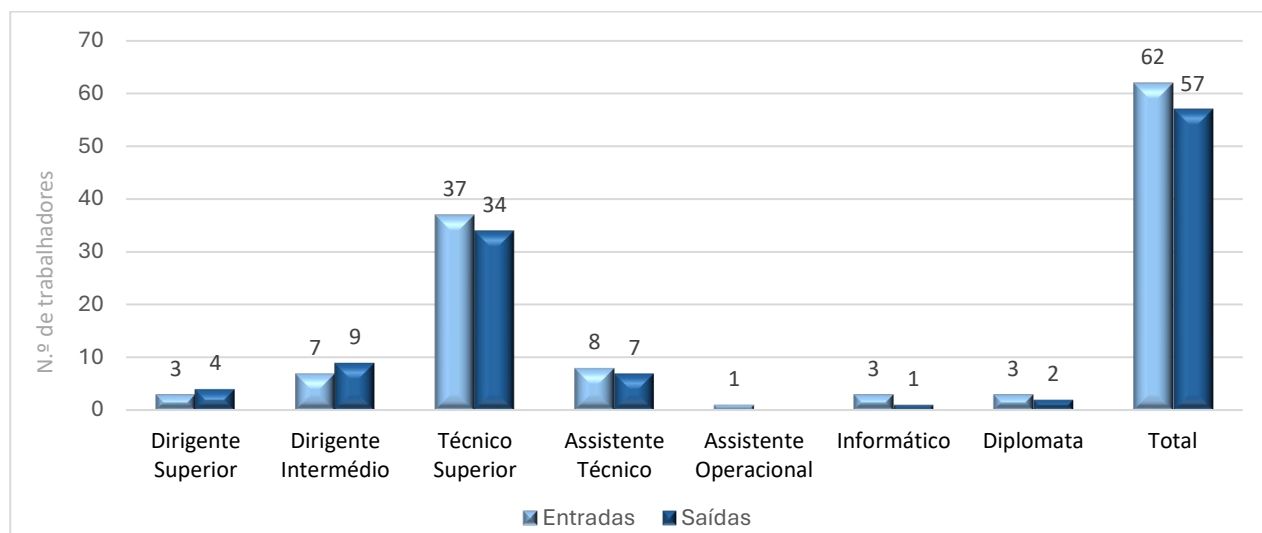


GRÁFICO 9 – SAÍDAS E ENTRADAS DE TRABALHADORES DA SEDE POR CATEGORIA

O ano de 2024 registou assim, no mapa de pessoal do Camões, I.P., um equilíbrio entre o número de entradas (62) e saídas (57), representando uma taxa de admissões na ordem dos 39,7% e uma taxa de saídas de 36,5%. Deste modo, comparando com o ano anterior, o índice de rotação³ diminuiu em 0,2 pontos percentuais, face ao período homólogo de 2023.

De entre os movimentos observados no gráfico 1, importa ainda referir que se registaram, ao longo do ano, 3 consolidações de situações de mobilidade interna no mapa de pessoal do Camões, I.P. na carreira de técnico superior, número inferior ao ano de 2023 (4).

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

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 (74,4%), correspondendo a 116 trabalhadores.

GRUPO PESSOAL	Flexível	Jornada Contínua	Isenção de Horário	TOTAL
Dirigente Superior			3	3
Dirigente Intermédio			16	16
Técnico Superior	82	14		96
Assistente Técnico	26	4		30
Assistente Operacional	3			3
Informático	3	1	1	5
Diplomata	2	1		3
TOTAL	116	20	20	156
% TOTAL	74,4%	12,2%	12,8%	100%

QUADRO 10 - MODALIDADES DE HORÁRIO POR CARGO/CATEGORIA - SEDE

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 12,8% do total, verificando-se uma ligeira descida em comparação com o ano anterior (-0,4%). Já os restantes 12,8%, correspondentes aos trabalhadores em regime de isenção de horário, dizem respeito aos dirigentes.

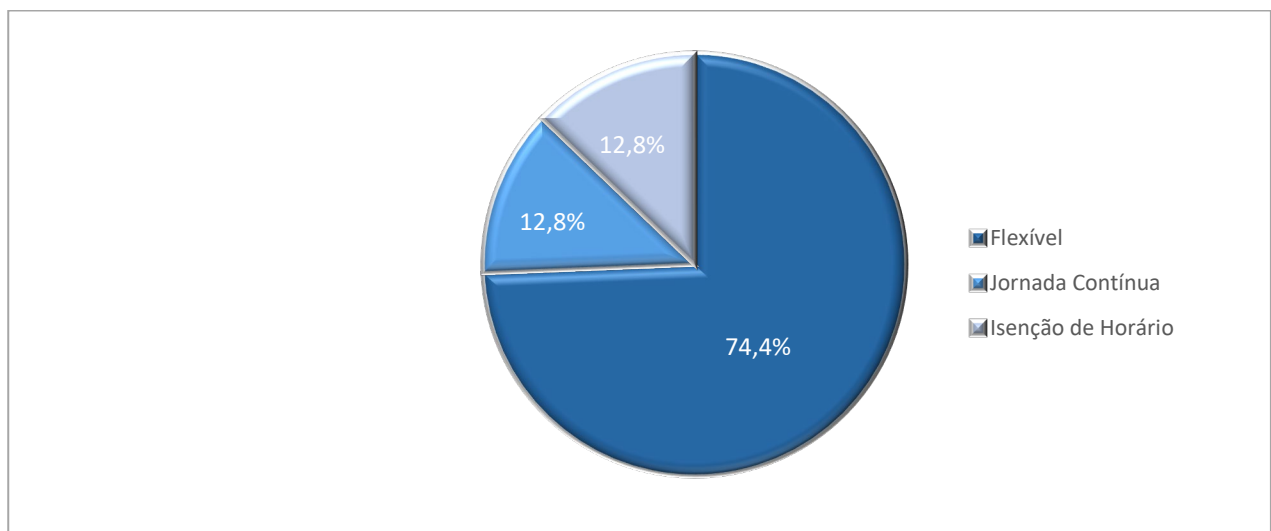


GRÁFICO 10 - MODALIDADES DE HORÁRIO DOS RECURSOS HUMANOS DA SEDE

3.1.11. TRABALHO SUPLEMENTAR

No decurso do ano 2024, foram efetuadas 4609:45:36 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 53,8% 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	867:06:36		206:58:12		1074:04:48
Assistente Técnico	2411:43:12		68:07:12		2479:50:24
Assistente Operacional	1055:50:24				1055:50:24
Informático					0:00:00
Diplomata					0:00:00
TOTAL	4334:40:12	0:00:00	275:05:24	0:00:00	4609:45:36
% TOTAL	94,03%	0,00%	5,97%	0,00%	100%

QUADRO 11 - NÚMERO DE HORAS DE TRABALHO SUPLEMENTAR POR CARGO/CATEGORIA – SEDE

3.1.12. ABSENTISMO

A taxa de absentismo global verificada em 2024 é de 4,6%, onde o número total de dias de ausência ao serviço durante o ano em referência foi de 1775 dias, o que representa uma diminuição de 8 dias de ausência, em relação ao ano anterior (1783 dias).

GRUPO PESSOAL	CASAMENTO	PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE	FALECIMENTO FAMILIAR	DOENÇA	POR ACIDENTE EM SERVIÇO OU DOENÇA	ASSISTÊNCIA A FAMILIARES	TRABALHADOR-ESTUDANTE	POR CONTA DO PERÍODO DE	GREVE	OUTROS	TOTAL
Dirigente Superior											0
Dirigente Intermédio			1,00	15,00		4,00		1,50		3,00	24,5
Técnico Superior			21,00	1215,00		15,00	36,00	33,50		61,00	1381,5
Assistente Técnico			12,00	203,00	19,00		31,00	15,50		33,00	313,5
Assistente Operacional										0,50	0,5
Informático				51,00						3,00	54
Diplomata										1,00	1
TOTAL	0,00	0,00	34,00	1484,00	19,00	19,00	67,00	50,50	0,00	101,50	1775
% TOTAL	0,0%	0,0%	1,9%	83,6%	1,1%	1,1%	3,8%	2,8%	0,0%	5,7%	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 (83,6%), outros motivos, (5,7%), Trabalhador-estudante (3,8%). Em termos globais, os técnicos superiores (77,8%) e os assistentes técnicos (17,7%) 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 14,9%), em contraponto à taxa de 2,2% de absentismo relativa ao sexo feminino.

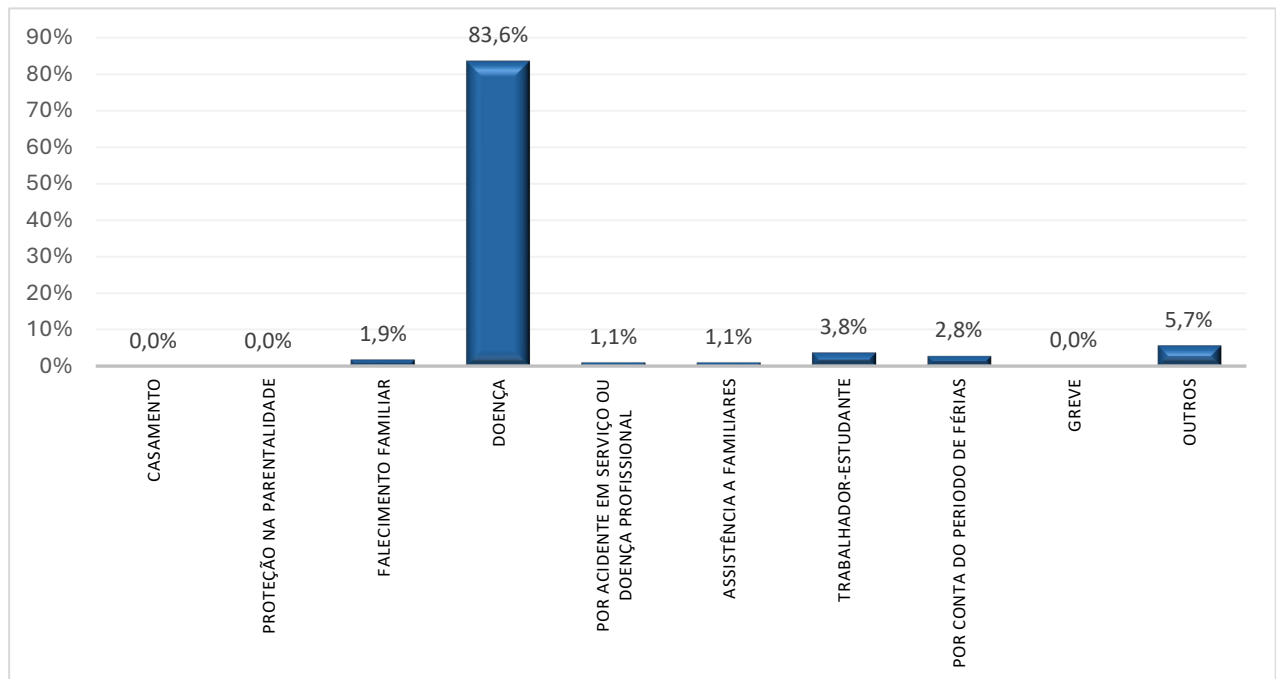


GRÁFICO 11 - PERCENTAGEM DE ABSENTISMO DOS TRABALHADORES DA SEDE POR MOTIVO

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 2024 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, conforme o quadro 13:

Escalaão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 1000	4	7	11
1001-3250 €	26	113	139
3251-5750 €	3	3	6
TOTAL	33	123	156

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

A remuneração mínima auferida pelos trabalhadores da Sede é de 926,42€ e a remuneração mais elevada corresponde a 4.096,10€, remunerações estas, auferidas respetivamente, por uma trabalhadora pertencente à carreira de assistente operacional e por uma dirigente superior de 1º grau.

Os escalões remuneratórios entre os 1.251,00€ e os 1.500,00€ são os que, em 2024, abrangeram o maior número de efetivos, representando 23,1% do total.

3.1.13.2. ENCARGOS ANUAIS

Do total dos encargos com os trabalhadores da Sede no ano 2024, 73,77% incidiu na *remuneração base*, com um valor percentual ligeiramente inferior ao verificado no ano transato, que se situava nos 74,23%. No entanto, verifica-se que em termos globais de encargos com remunerações, em euros, se regista um aumento de 440 566,74€ face ao ano anterior, verificando-se aumentos das prestações sociais (57 993,30€), dos suplementos remuneratórios (14 661,66€) e de outros encargos com pessoal (117 058,51€).

ENCARGOS COM PESSOAL	2022		Variação (2021-2022)	2023		Variação (2022-2023)	2024		Variação (2023-2024)
	Valor (Euros)	%		Valor (Euros)	%		Valor (Euros)	%	
Remuneração Base (*)	3 931 563,96 €	74,97%	75 761,21 €	3 917 057,49 €	74,23%	-14 506,47 €	4 357 624,23 €	73,77%	440 566,74 €
Suplemento Remuneratórios	150 754,88 €	2,87%	-9 754,07 €	152 907,34 €	2,90%	2 152,46 €	167 569,00 €	2,84%	14 661,66 €
Prestações Sociais	202 112,79 €	3,85%	-47 142,53 €	231 935,80 €	4,40%	29 823,01 €	289 929,10 €	4,91%	57 993,30 €
Outros Encargos com Pessoal	960 046,51 €	18,31%	-7 321,83 €	974 865,36 €	18,47%	14 818,85 €	1 091 923,87 €	18,49%	117 058,51 €
TOTAL	5 244 478,14 €	100%	11 542,78 €	5 276 765,99 €	100%	32 287,85 €	5 907 046,20 €	100%	630 280,21 €

QUADRO 14 - VARIACÃO DOS ENCARGOS COM OS TRABALHADORES DA SEDE (2022-2024)

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 630 280,21€, correspondendo a uma variação de (+) 10,67%.

3.1.14. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Em 2024 registaram-se 3 acidentes de trabalho nos trabalhadores da Sede, 1 *In Itinere* e 2 *no local de trabalho*. Podemos aferir que o número de acidentes de trabalho ocorridos em 2024 foi superior ao do ano transato, situando-se a taxa de incidência de acidentes de trabalho nos 1,92% sobre o total de trabalhadores do mapa de pessoal da Sede.

3.1.15. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Durante o ano de 2024, 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 6 ações extraplano, desenvolvidas na modalidade *e-learning*, que 6 participantes, com um volume de 228 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 2023-2024
	2022	2023	2024	
N.º de participantes	163	74	121	63,51%
N.º de ações	51	57	69	21,05%
Volume de Formação	3466	2954	4713	59,55%
N.º de participações	341	143	269	88,11%
Encargos	18 513,61 €	25 379,90 €	40 846,06 €	60,94%

QUADRO 16 - VARIAÇÃO DOS INDICADORES DE EXECUÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL (2022-2024)

A maioria das ações de formação registaram uma duração inferior a 30 horas (69,57%), seguindo-se as ações entre as 30 e as 59 horas (23,19%). 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.

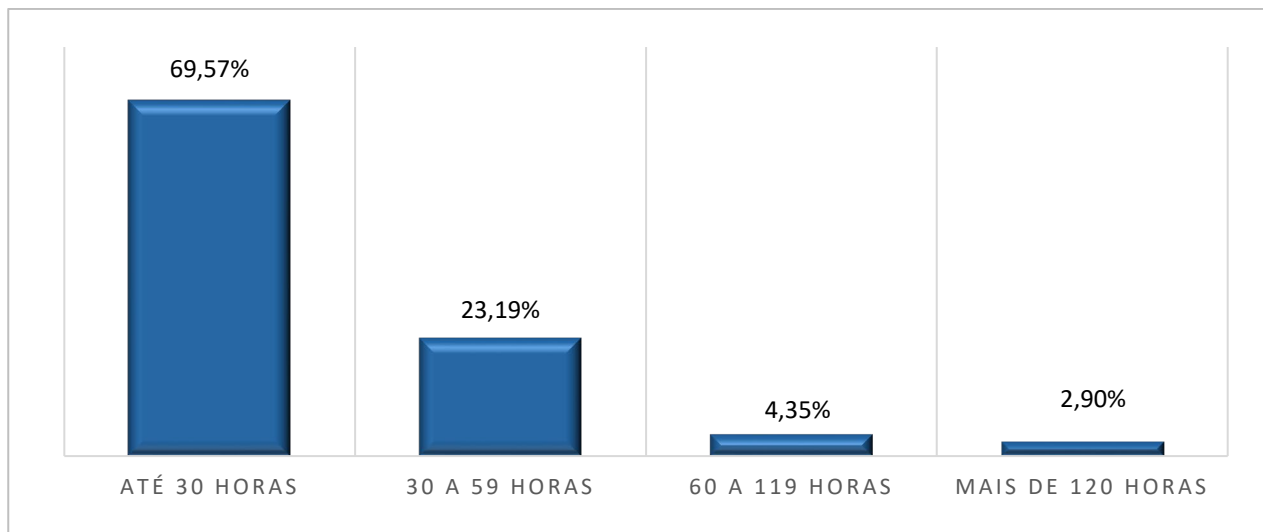


GRÁFICO 12 - PARTICIPAÇÕES POR TIPO DE AÇÃO (%), SEGUNDO A DURAÇÃO

Relativamente às participações por cargo/carreira, a categoria de técnico superior registou a maior percentagem (67,8%), seguindo-se as categorias de dirigente Intermédio (14%) e assistente técnico (13,2%).

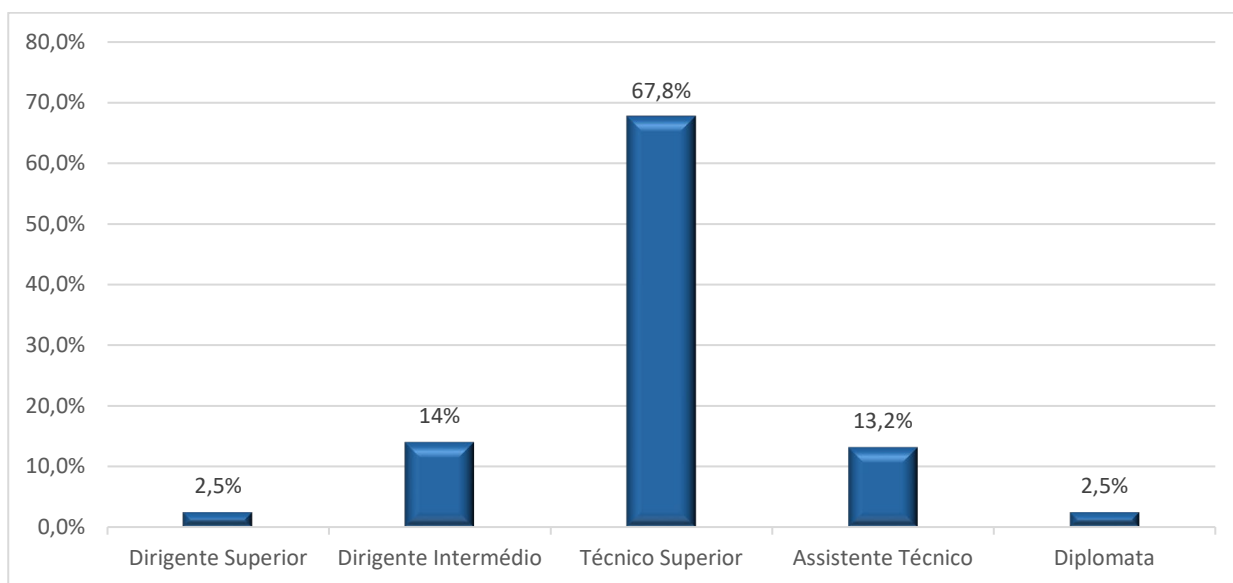


GRÁFICO 13 - PERCENTAGEM DE PARTICIPANTES POR CARGO/CARREIRA

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 de 2024 não se registaram processos disciplinares, tendo sido arquivado um processo que transitou do ano anterior.

3.1.8. PAINEL DE INDICADORES DA SEDE

INDICADORES - SEDE		2022	2023	2024
EFETIVOS	Taxa de Enquadramento (Nº dirigentes/nº trabalhadores*100)	15,48%	14,57%	12,18%
	Taxa de Enquadramento Feminino (Nº dirigentes género feminino/nº trabalhadores *100)	7,41%	9,27%	9,62%
	Taxa de Feminização (Nº trabalhadores género feminino/nº trabalhadores*100)	76,77%	78,15%	82,05%
	Taxa de Tecnicidade (Nº trabalhadores Técnicos Superiores/nº trabalhadores*100)	60,65%	61,59%	61,54%
	Taxa de Absentismo	7,98%	4,72%	4,57%
	Leque Salarial Iliquido	7,37	7,37	7,37
	Taxa de Pessoal Assistente Técnico	16,77%	17,88%	16,67%
	Taxa de Pessoal Operacional	1,29%	1,32%	0,64%
	Taxa de Pessoal Informática	2,58%	2,65%	3,21%
ESTRUTURA HABILITACIONAL	Taxa de Habilitação Superior (Nº trabalhadores com instrução superior/nº trabalhadores*100)	81,29%	80,13%	78,21%
	Taxa de Habilitação Básica	4,52%	3,31%	3,21%
	Taxa de Habilitação Secundária	18,06%	16,56%	17,31%
	Taxa de Habilitação Superior (Bacharelato e Licenciatura)	60,65%	62,25%	60,90%
	Taxa de Habilitação Superior (Mestrado e Doutoramento)	20,65%	17,88%	17,31%
ESTRUTURA ETÁRIA	Leque Etário (Idade do trabalhador mais idoso/idade do trabalhador mais jovem)	2,65	2,59	2,63
	Taxa de Envelhecimento (Nº trabalhadores com idade > 55 anos/nº trabalhadores*100)	31,61%	30,46%	37,18%
	Nível Etário dos 20 aos 29 anos	2,58%	1,99%	0,64%
	Nível Etário dos 30 aos 34 anos	5,16%	3,97%	3,85%
	Nível Etário dos 35 aos 39 anos	5,16%	9,27%	6,41%
	Nível Etário dos 40 aos 44 anos	16,13%	10,60%	11,54%
	Nível Etário dos 45 aos 49 anos	18,06%	18,54%	16,03%
Nível Etário dos 50 aos 54 anos	21,29%	25,17%	24,36%	
ANTIGUIDADE	Nível de antiguidade até 5 anos	11,61%	9,93%	5,77%
	Nível de antiguidade com 5 a 14 anos	17,42%	20,53%	20,53%
	Nível de antiguidade com 15 a 24 anos	27,74%	27,81%	25,00%
	Nível de antiguidade com 25 a 34 anos	29,03%	27,15%	29,49%
	Nível de antiguidade com 35 anos ou mais anos	14,19%	13,91%	12,82%

QUADRO 17 – QUADRO-RESUMO DOS INDICADORES DA SEDE

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 2024, com um total de 391⁴ docentes, dos quais 54 desempenham o cargo de leitor e 337 o cargo de professor, vinculados ao Camões, I.P. da seguinte forma: 329 em comissão de serviço no âmbito da LTFP e 62 por contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo.

No cômputo dos 391 docentes que pertencem à Rede EPE, importa referir que 11 exercem o cargo de coordenador e 9 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	1
AMÉRICA	Venezuela	1	1
	Canadá	1	1
	EUA	1	2
EUROPA	Alemanha	1	0
	Espanha e Andorra	1	0
	França	1	2
	Luxemburgo, Bélgica e Países Baixos	1	1
	Reino Unido e Ilhas do Canal	1	0
	Suíça	1	1
	OCEANIA	Austrália	1
TOTAL		11	9

QUADRO 18 - COORDENADORES E ADJUNTOS DE COORDENAÇÃO POR COORDENAÇÃO DE ENSINO DA REDE EPE

Em toda as áreas de coordenação exercem funções apenas um coordenador. Todas as áreas de coordenação encontram-se representadas, em geral, por um coordenador e um adjunto de coordenação, à exceção das áreas da França e EUA, que detêm um coordenador e dois adjuntos.

Continente	Leitor	Professor	Total
África	20	19	39
América	9	6	15
Ásia	6	0	6
Europa	19	311	330
Oceania	0	1	1
Total	54	337	391

QUADRO 19 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS POR CARGO/CATEGORIA DA REDE EPE

⁴ 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:

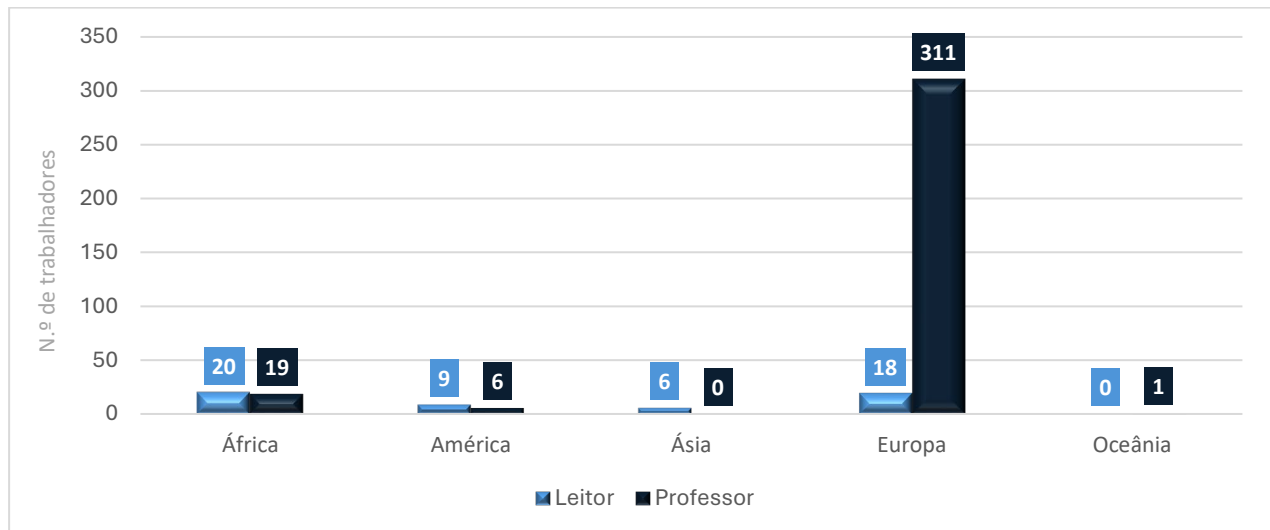


GRÁFICO 14 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE POR CONTINENTE

Tal como podemos observar através do gráfico 14, é predominante a representação do Ensino Português na Europa, com 84,1% do pessoal docente, que se encontram distribuídos por 16 países, dos quais se destacam a França (32,8%) e a Suíça (23,1%).

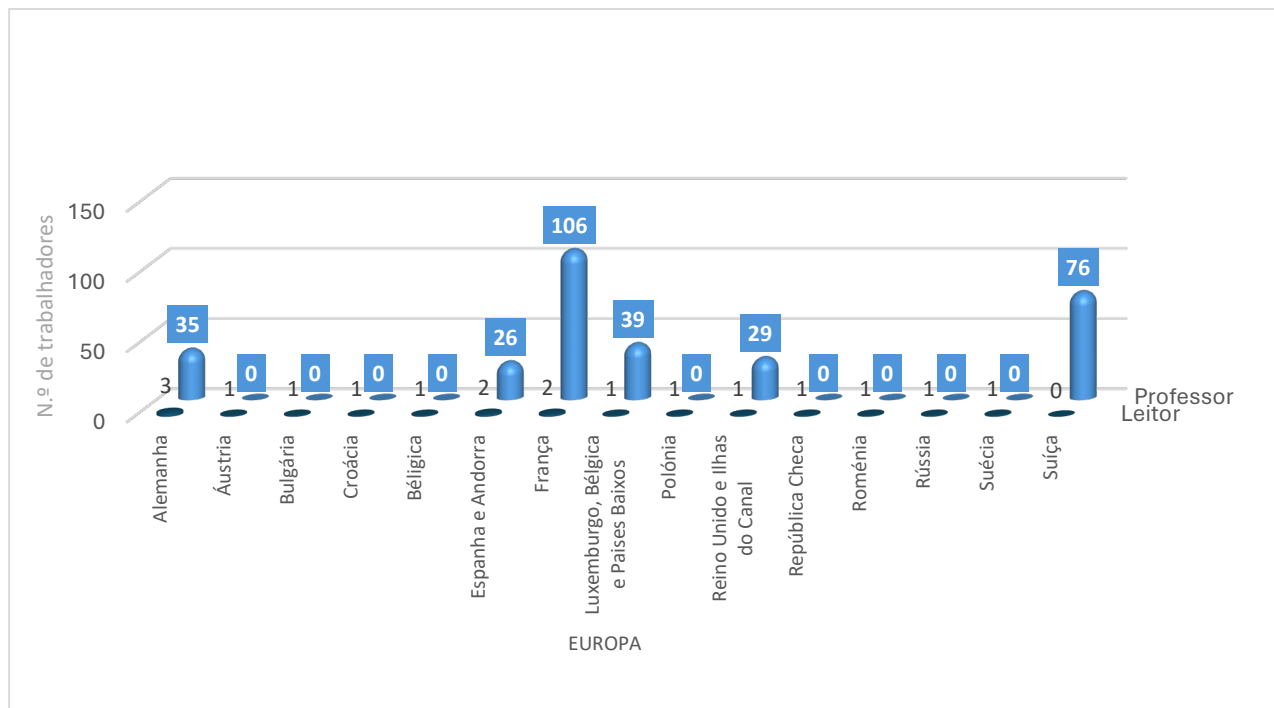


GRÁFICO 15 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE NA EUROPA

Os dados apresentados no gráfico 15 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, que correspondem a 15,9% dos efetivos, destaca-se a predominância das colocações de pessoal docente na África do Sul, com um peso de 33,9% do universo de 62 efetivos, seguindo-se os Estados Unidos da América, com 8,1%, e Moçambique, com 4,8%. Os restantes países apresentam um peso mais residual, entre os 1,6 e os 3,2%, conforme representado no gráfico 16.

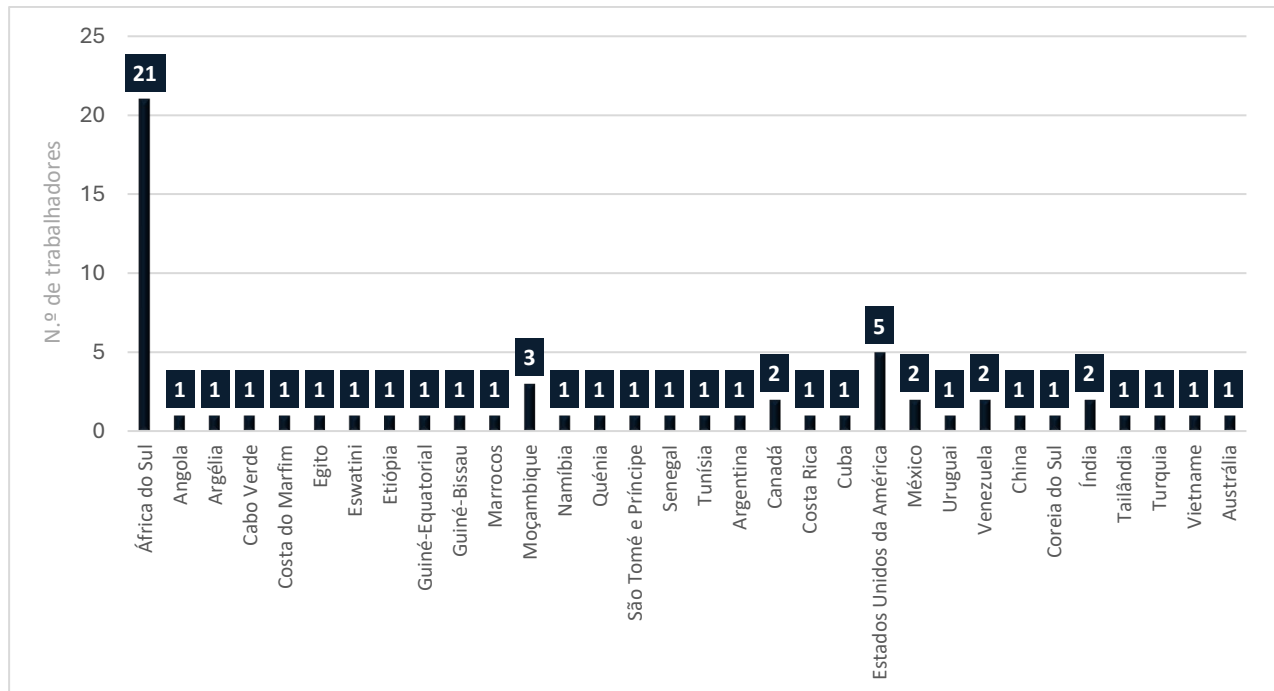


GRÁFICO 16 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE FORA DA EUROPA

Analisando o quadro 20, verifica-se que em relação à variação da taxa anual da rede de ensino português no estrangeiro, em 2024, houve um acréscimo de 14 docentes (4,83%), face ao ano de 2023, o que reflete o investimento do Camões, I.P. na área do ensino português no estrangeiro.

Cargo	2022	2023	2024
Leitor	50	50	54
Professor	332	323	337
Total	382	373	391

QUADRO 20 - EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE/TAXA DE VARIAÇÃO ANUAL (2022-2024)

3.2.1.2. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Do total dos 391 docentes pertencentes à rede de ensino português no estrangeiro, 304 são do género feminino e 87 do género masculino, denotando-se, à semelhança do que se verifica com os trabalhadores da sede, um peso maioritário do universo total.

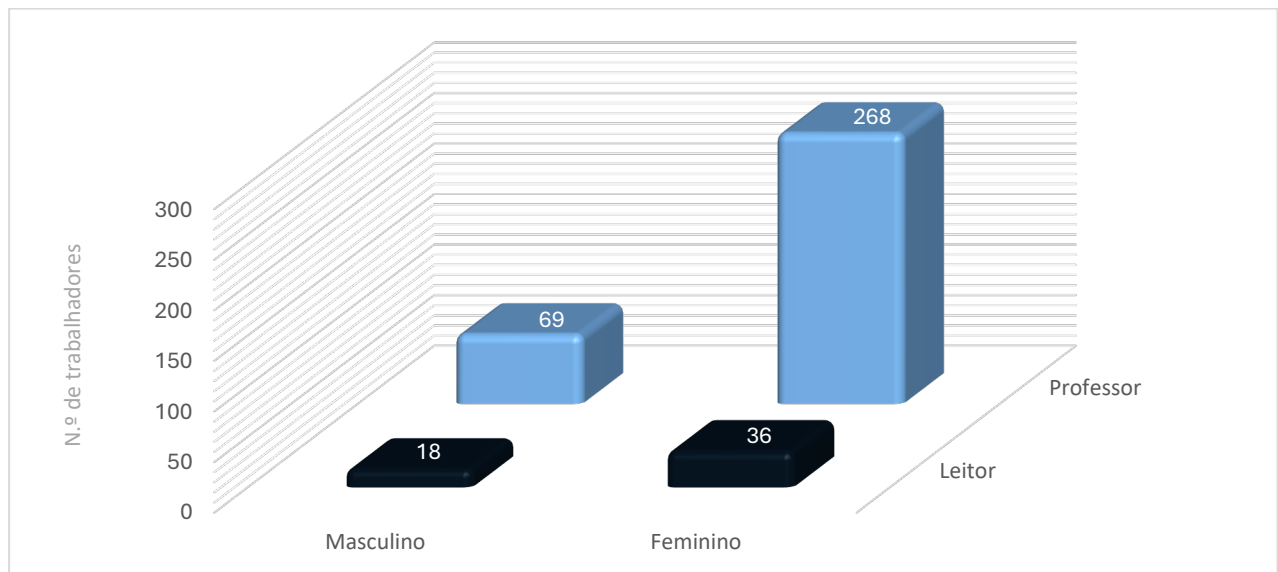


GRÁFICO 17 - RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE POR GÉNERO E CARGO

A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 77,8%, ligeiramente superior AOS 76,4% registados em 2023.

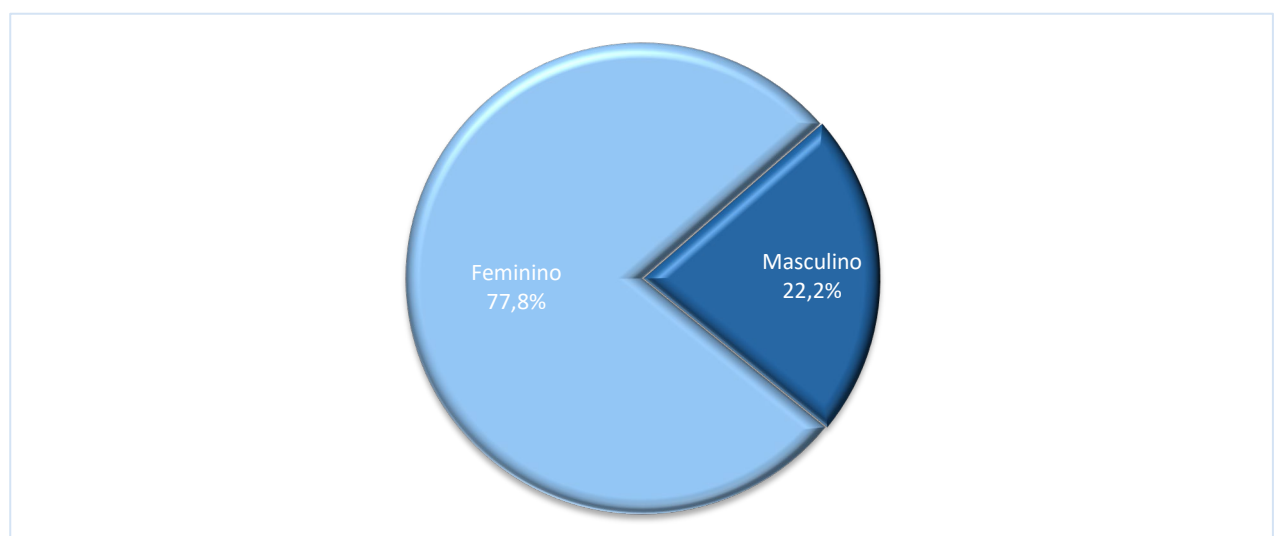


GRÁFICO 18 - RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE POR GÉNERO (%)

À semelhança de anos anteriores, o género feminino continua a ser o que regista uma maior representação, agrupando 66,7% do total de efetivos do cargo de leitor e 79,5% 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	1	1	1	5	8	10	7	8	7	5	1	54
Professor	1	3	11	9	67	96	61	43	33	13	0	337
TOTAL	2	4	12	14	75	106	68	51	40	18	1	391
% TOTAL	0,5%	1,0%	3,1%	3,6%	19,2%	27,1%	17,4%	13,0%	10,2%	4,6%	0,3%	100%

QUADRO 21 - DISTRIBUIÇÃO DE DOCENTES POR ESCALÃO ETÁRIO

Ao analisarmos o índice de envelhecimento da rede de ensino português no estrangeiro verifica-se, no ano de 2024, um ligeiro aumento de trabalhadores com mais de 55 anos (28,1%), (+ 5,8%) em relação ao ano anterior (22,3%). Ao analisarmos o índice de envelhecimento por cargo, pode constatar-se que o mesmo aumentou nos professores e manteve-se nos leitores.

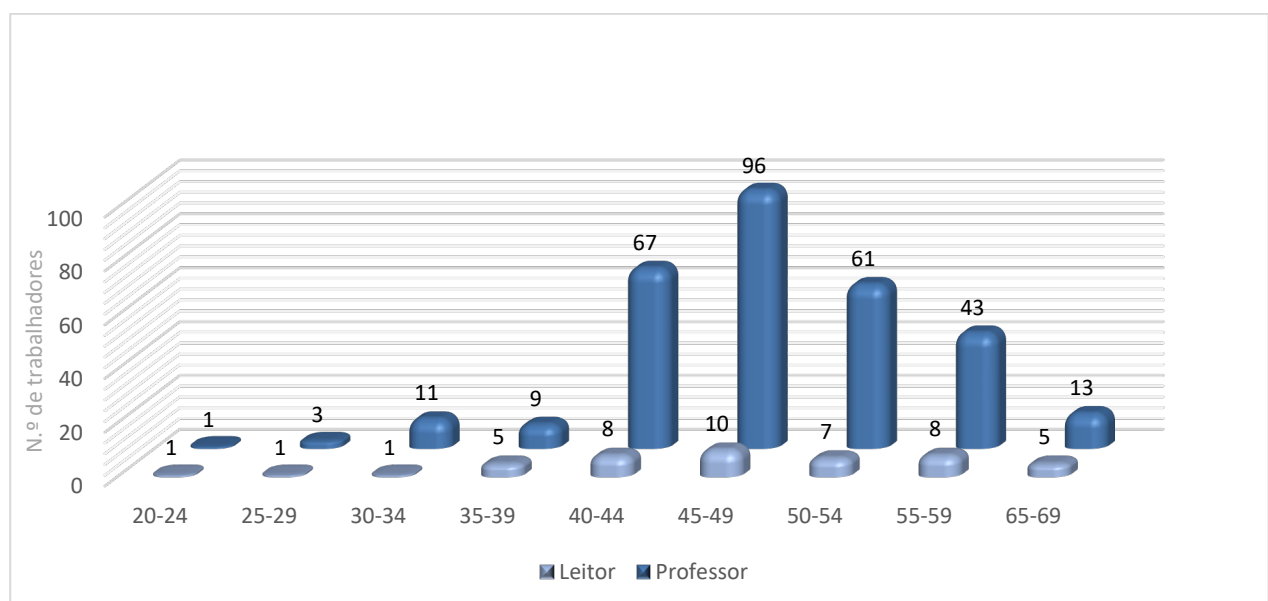


GRÁFICO 19 - DOCENTES DA REDE EPE POR ESTRUTURA ETÁRIA

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	1,0%	3
Licenciatura	69	79,3%	232	76,3%	301
Mestrado	14	16,1%	50	16,4%	64
Doutoramento	4	4,6%	19	6,3%	23
TOTAL	87	100,0%	304	100%	391

QUADRO 22 - DOCENTES DA REDE EPE POR HABILITAÇÃO LITERÁRIA E GÉNERO

A análise da estrutura habilitacional revela que a Licenciatura constitui o principal nível de formação entre os indivíduos da amostra, abrangendo 79,3% do total masculino e 76,3% do total feminino. Nos níveis mais elevados de qualificação académica, observa-se uma ligeira predominância feminina, com 16,4% das mulheres com Mestrado, face a 16,1% dos homens, e 6,3% com Doutoramento, em comparação com 4,6% dos homens. Estes dados apontam para uma tendência de maior progressão académica entre as mulheres no universo analisado.

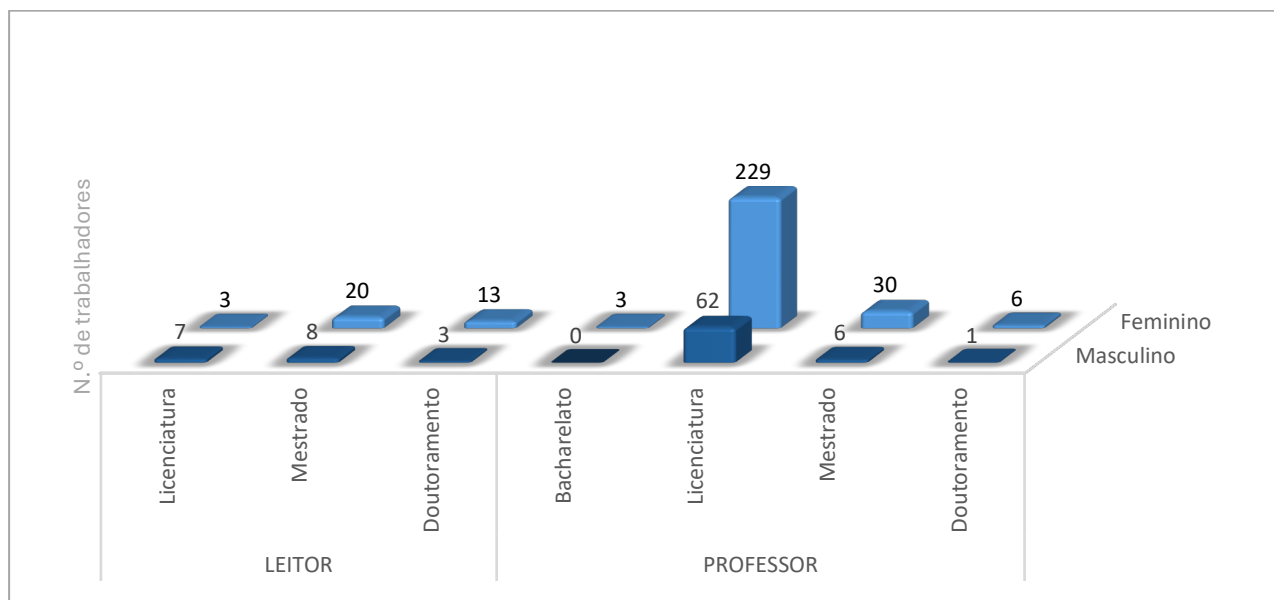


GRÁFICO 20 – HABILITAÇÃO LITERÁRIA DOS DOCENTES DA REDE EPE

Adicionalmente, destaca-se uma expressiva maioria feminina na amostra total, representando 77,8% dos indivíduos. A formação em Bacharelato surge como residual, estando presente apenas entre mulheres, com 1,0%. Como consideração final, os dados sugerem uma distribuição relativamente equilibrada das habilitações académicas por gênero, com indícios de maior presença feminina nos níveis mais avançados,

com exceção do universo dos leitores titulares de grau académico de licenciatura, no qual predominam os docentes do sexo masculino. Esses dados mostram uma tendência consistente nas formações académicas mais avançadas.

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.

Analisando o gráfico 21, é possível concluir que, no ano de 2024, se verificou a entrada de 11 leitores e 82 professores, e a saída de 7 leitores e 68 professores da Rede EPE, o que se traduz num saldo positivo de 18 docentes.

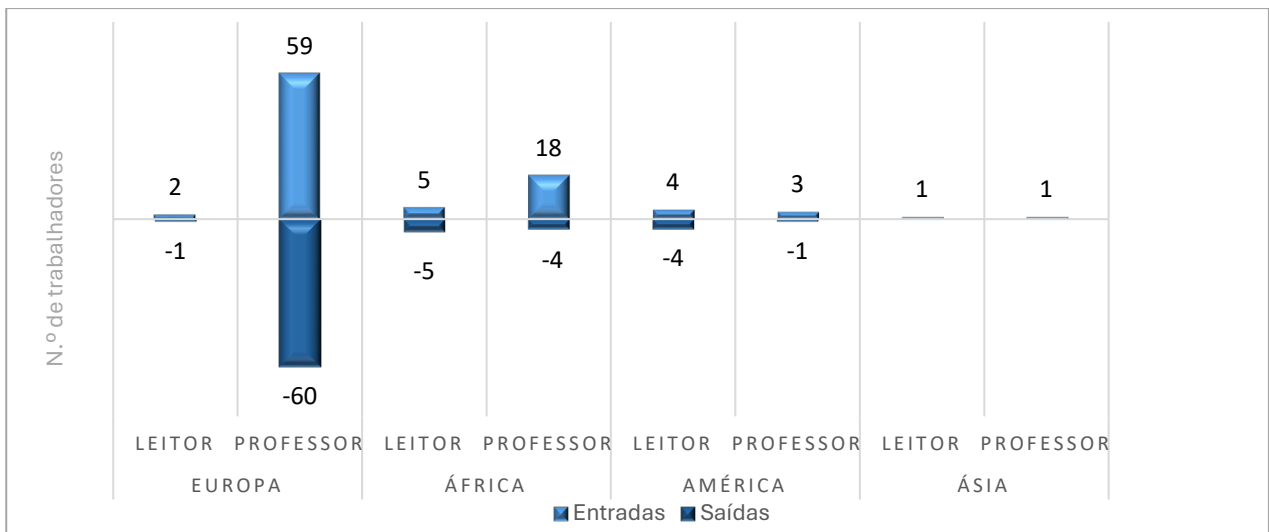


GRÁFICO 21 - ADMISSÕES E SAÍDAS DOS DOCENTES DA REDE EPE POR TRIMESTRE

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. Pelo contrário, não se verificaram entradas ou saídas no pessoal docente alocado à Oceânia, motivo pelo qual este continente não se encontra representado no gráfico 21.

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.

3.2.1.6. ABSENTISMO

Analisando o quadro 22, é possível verificar que foram registados 6904 dias de ausência pelo pessoal docente em 2024, valor que diminuiu consideravelmente face ao ano anterior, com menos 440 dias de ausência. Tendo o número de trabalhadores aumentado e, paralelamente, os dias de ausência diminuído, conclui-se que, em média, cada docente apresenta menos dias ausências ao serviço.

Motivos de Ausências	Cargo				TOTAL
	Leitor		Professor		
	M	F	M	F	
CASAMENTO			8		8
PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE			23	507	530
FALECIMENTO FAMILIAR		5	5	107	117
DOENÇA		20	665	3938	4623
ACIDENTE EM SERVIÇO	152		20	229	401
ASSISTÊNCIA A FAMILIARES			5	15	20
TRABALHADOR-ESTUDANTE					0
INJUSTIFICADAS			1	5	6
POR CONTA DO PERÍODO DE FÉRIAS		2	64	230	296
OUTROS	1	7	52	843	903
TOTAL	153	34	835	5874	6904

QUADRO 23 - DIAS DE AUSÊNCIA POR CARGO E MOTIVO - REDE EPE

Do total das ausências registadas em 2024, 67% referiram-se a motivos de doença. Analisando a distribuição das faltas, verifica-se que são as professoras que contabilizam o maior número de dias de ausência no ano em apreço, num total de 5874 dias.

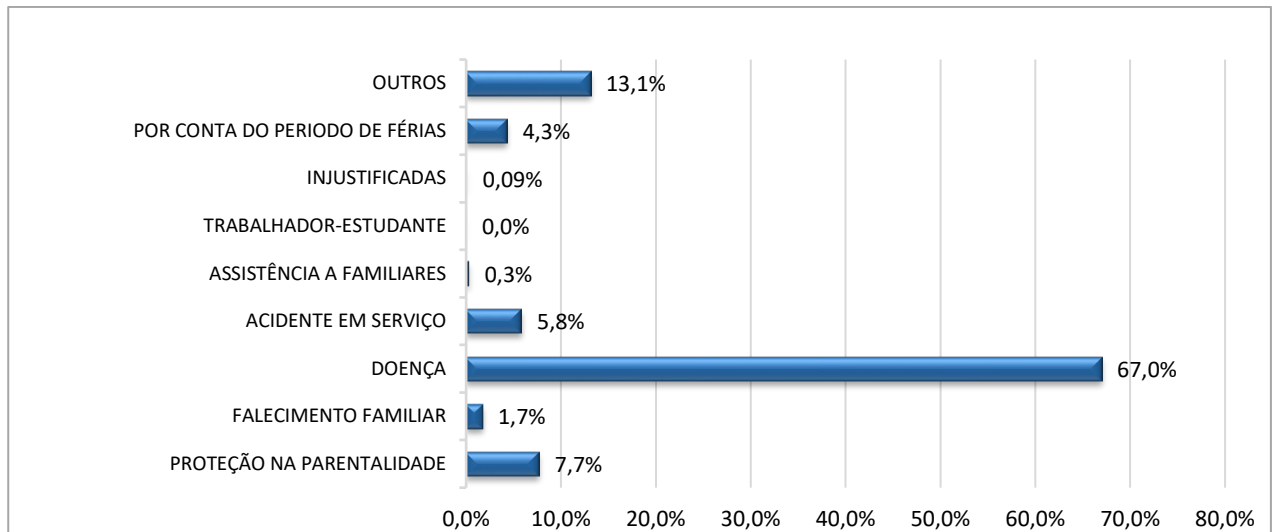


GRÁFICO 22 – ABSENTISMO PERCENTUAL DOS RECURSOS HUMANOS DA REDE EPE

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 2024 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:

Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
1501-3500 €	30	84	114
3501-6000 €	57	217	274
Mais de 6000 €	0	3	1
Total	87	304	373

QUADRO 24 - 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 2024, 72,72% incidiu na *remuneração base*, que em proporção com a verificada no ano anterior, em termos globais, representa um ligeiro decréscimo (- 1,35%).

As taxas das prestações sociais tiveram em relação ao ano transato um aumento de 475 994,36, os *outros encargos com pessoal* sofreram um aumento em relação ao ano transato de mais 474 635,07€ no cômputo total.

Encargos com Pessoal	2022		Variação (2021-2022)	2023		Variação (2022-2023)	2024		Variação (2023-2024)
	Valor (Euros)	%		Valor (Euros)	%		Valor (Euros)	%	
Remuneração Base (*)	18 890 528,25	74,25%	596 800,68	20 065 898,36	74,08%	1 175 370,11	21 260 955,75	72,72%	1 195 057,39
Suplemento Remuneratórios	1 150 255,39	4,52%	36 759,76	1 258 687,21	4,65%	108 431,82	1 260 706,56	4,31%	2 019,35
Prestações Sociais	467 433,09	1,84%	-287 766,16	558 821,83	2,06%	91 388,74	1 034 816,19	3,54%	475 994,36
Outros Encargos com Pessoal	4 935 140,00	19,40%	35 196,19	5 203 988,34	19,21%	268 848,34	5 678 623,41	19,42%	474 635,07
Total	25 443 356,73	100%	380 990,47	27 087 395,74	100%	1 644 039,01	29 235 101,91	100%	2 147 706,17

QUADRO 25 - VARIACÃO DOS ENCARGOS COM OS DOCENTES DA REDE EPE (2022-2024)

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 (+)7,35%.

3.2.1.8. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

No ano de 2024, 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

QUADRO 26 – ACIDENTES EM SERVIÇO

3.2.1.9. PAINEL DE INDICADORES

INDICADORES - REDE EPE		2022	2023	2024
EFETIVOS	Taxa de Leitores	13,09%	13,40%	13,81%
	Taxa de Professores	86,91%	86,60%	86,19%
	Taxa de Feminização Leitores	68,00%	66,00%	66,67%
	Taxa de Feminização Professores	78,31%	78,02%	79,53%
	Leque Salarial Iliquido	5,53	3,66	3,55
ESTRUTURA HABILITACIONAL	Taxa de Habilitação Superior (Bacharelato e Licenciatura)	81,94%	81,23%	77,75%
	Taxa de Habilitação Superior (Mestrado)	13,61%	14,21%	16,37%
	Taxa de Habilitação Superior (Doutoramento)	4,45%	4,56%	5,88%
	Nível de Ensino Português no Estrangeiro Superior - África	38,00%	36,00%	32,79%
	Nível de Ensino Português no Estrangeiro Superior - América	18,00%	16,00%	14,75%
	Nível de Ensino Português no Estrangeiro Superior - Ásia	6,00%	14,00%	9,84%
	Nível de Ensino Português no Estrangeiro Superior - Europa	38,00%	34,00%	31,15%
	Nível de Ensino Português no Estrangeiro Básico e Secundário - África	4,82%	4,64%	9,97%
	Nível de Ensino Português no Estrangeiro Básico e Secundário - América	1,51%	1,24%	3,84%
ESTRUTURA ETÁRIA	Nível de Ensino Português no Estrangeiro Básico e Secundário - Europa	93,37%	93,81%	84,40%
	Nível de Ensino Português no Estrangeiro Básico e Secundário - Oceânia	0,30%	0,31%	0,26%
	Leque Etário	2,50	2,76	3,18
	Taxa de Envelhecimento (Nº trabalhadores com idade >55 anos/nº trabalhadores*100)	21,47%	22,25%	28,13%
	Nível Etário dos 20 aos 25 anos			0,51%
	Nível Etário dos 25 aos 29 anos	0,52%	1,34%	1,02%
	Nível Etário dos 30 aos 34 anos	2,36%	2,41%	3,07%
	Nível Etário dos 35 aos 39 anos	8,12%	2,68%	3,58%
	Nível Etário dos 40 aos 44 anos	26,96%	24,40%	19,18%
Nível Etário dos 45 aos 49 anos	24,87%	29,76%	27,11%	
Nível Etário dos 50 aos 54 anos	15,71%	17,16%	17,39%	

QUADRO 27 – QUADRO-RESUMO DOS INDICADORES DA REDE EPE

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 a prestação de apoio administrativo e financeiro aos serviços de cooperação das Embaixadas de Portugal e o acompanhamento dos programas, projetos e ações de cooperação para o desenvolvimento, tendo funções idênticas, independentemente do local da prestação.

3.2.2.1. DISTRIBUIÇÃO DE AGENTES DE COOPERAÇÃO

Os Agentes de Cooperação (ACs) contavam, em 31 de dezembro de 2024, com um total de 108 colaboradores, que se encontram vinculados ao Camões, I.P. por contrato de cooperação, verificando-se, no gráfico 24, uma diminuição de 7 trabalhadores nesta situação.

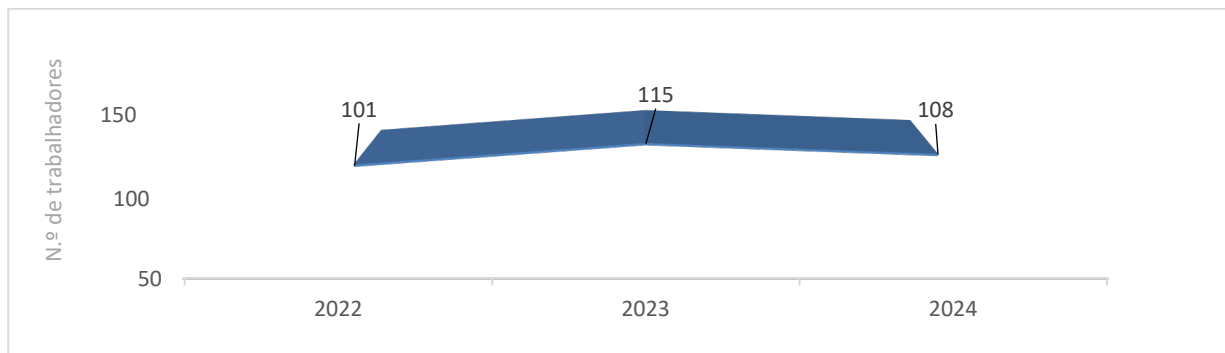


GRÁFICO 23 - EVOLUÇÃO DO Nº DE AGENTES DE COOPERAÇÃO 2022-2024

Dos 108 Agentes de Cooperação em funções efetivas no ano de 2024, destacam-se os enquadrados na área da cooperação, nomeadamente nas Direções de Serviços de Cooperação Multilateral e Europeia (DSCME) e de Cooperação Bilateral (DSCB), com uma expressão de 96,3% do total de efetivos.

Direção de Serviço/ País	DS Cooperação Bilateral	DS Cooperação Multilateral e Europeia	DS Planeamento e Gestão	TOTAL
Portugal	2	25	4	31
Angola	14	17	0	31
Cabo Verde	3	2	0	5
Colômbia	1	0	0	1
Espanha	0	2	0	2
Guiné-Bissau	6	1	0	7
Moçambique	3	2	0	5
México	1	1	0	2
São Tomé e Príncipe	10	3	0	13
Senegal	1	0	0	1
Timor-Leste	10	0	0	10
TOTAL	51	53	4	108

QUADRO 28 - DISTRIBUIÇÃO DE AGENTES DE COOPERAÇÃO POR UNIDADE ORGÂNICA E PAÍS

Deste universo, 28,7% exerce funções em Portugal, encontrando-se o remanescente alocado a projetos de cooperação situados no exterior, com destaque para os países da Comunidade de Países de Língua Portuguesa (CPLP), com um peso de 65,7% do total de ACs.

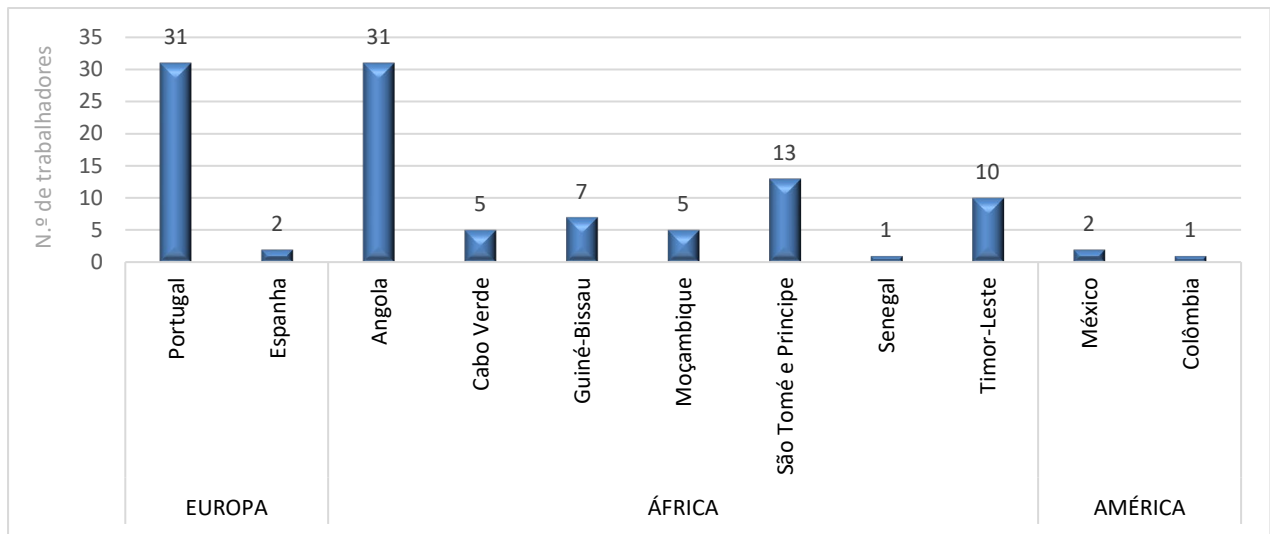


GRÁFICO 24 - AGENTES DE COOPERAÇÃO POR PAÍS E CONTINENTE

Tal como podemos observar através do gráfico acima, onde é mais predominante o desempenho de funções de agentes de cooperação é no Continente Africano (66,7%), seguido na Europa (30,6%).

3.2.2.2. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Do total dos 108 agentes de cooperação, 61 são femininos e 47 são masculinos (gráfico 26), a que corresponde uma taxa de feminização de 56,5%, o que acompanha, ainda que de modo menos expressivo, a tendência dos trabalhadores da sede e da Rede EPE, nas quais predomina igualmente, conforme verificado acima, este género face ao total de trabalhadores.

Ainda no gráfico 25, é possível analisar as diversas categorias profissionais dentro dos Agentes de Cooperação, destacando-se os peritos, com um total de 50 efetivos, seguidos pelos assessores de cooperação.

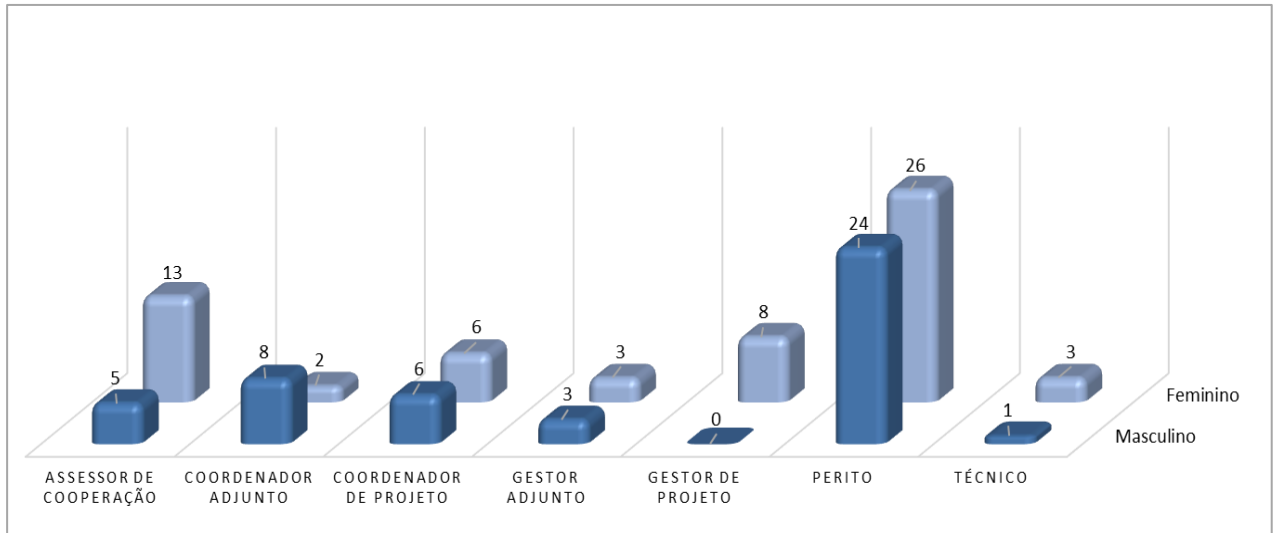


GRÁFICO 25 - DISTRIBUIÇÃO DE AGENTES DE COOPERAÇÃO POR CATEGORIA E GÉNERO

É ainda interessante referir que, nesta última e na categoria de gestor de projeto, predomina de forma mais expressiva o género feminino. Pelo contrário, no cargo de coordenador-adjunto, encontram-se alocados mais homens do que mulheres. Existe ainda uma igualdade percentual por género nas categorias profissionais de coordenador de projeto e gestor adjunto.

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, com 32 trabalhadores, representando 29,6% do total.

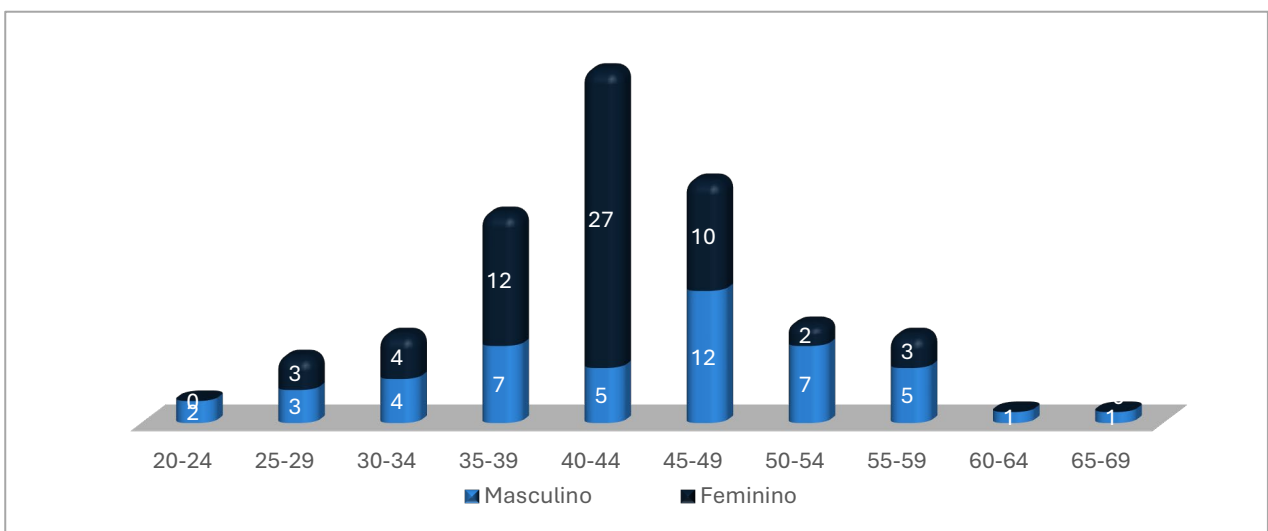


GRÁFICO 26 - AGENTES DE COOPERAÇÃO POR ESTRUTURA ETÁRIA

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 45,4% (49 agentes de cooperação) e 47,2% (51 agentes de cooperação), respetivamente.

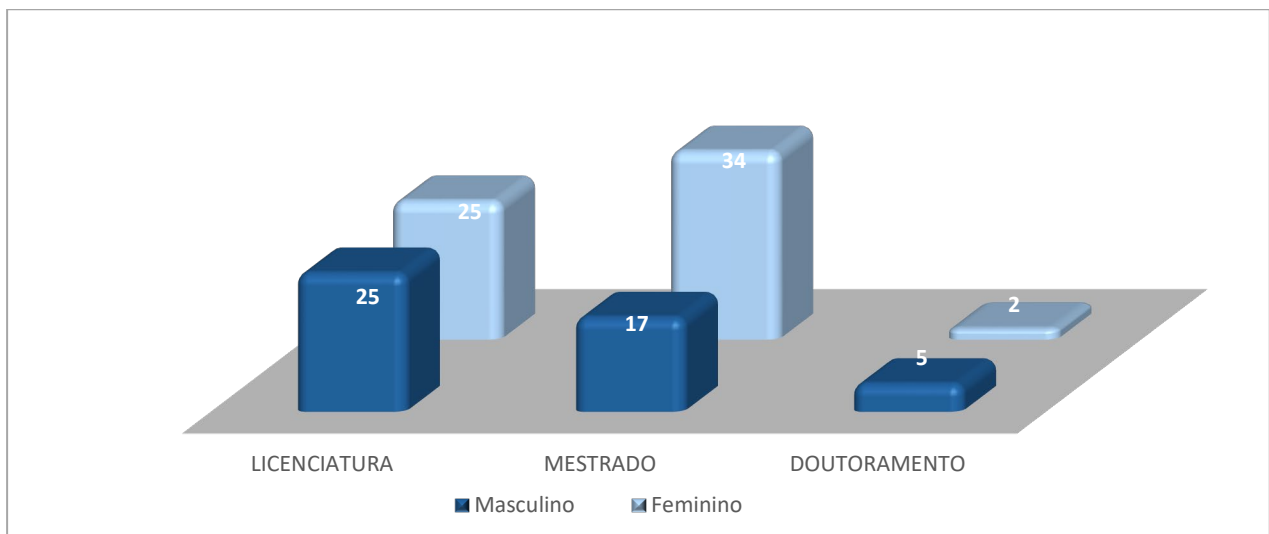


GRÁFICO 27 – HABILITAÇÕES LITERÁRIAS DOS AGENTES DE COOPERAÇÃO

Observa-se, no gráfico 27, que, ainda que o mesmo número de homens e mulheres sejam licenciados, o grau académico de mestrado é claramente superior no sexo feminino, sendo 50% mais de mulheres titulares de mestrado, face aos Agentes de Cooperação do sexo masculino.

Pelo contrário, é nos homens que sobressai o grau académico de doutoramento, numa proporção de mais de 50%.

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 51 anos, pertencente ao grupo de pessoal técnico superior, tem um nível habilitacional enquadrado na licenciatura, encontrando-se na Administração Pública há 22 anos, e aufer, em média, uma remuneração mensal bruta de 1,888.63 €

Trabalhador Tipo – Masculino

Tem 52 anos de idade;
Pertence ao grupo de pessoal técnico superior;
Tem um nível habilitacional enquadrado na licenciatura;
Encontra-se na Administração Pública há 20 anos;
Aufere, em média, uma remuneração mensal bruta de 1.943,18 €.

Trabalhador Tipo – Feminino

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 22 anos;
Aufere, em média, uma remuneração mensal bruta de 1.866,67 €.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise global do Balanço Social do Camões, I.P. no ano 2024, permite destacar os seguintes aspetos:

- Registou-se um aumento do número de trabalhadores da Sede entre 2023 e 2024, com uma taxa de variação anual de (+) 3,31%, a que correspondem (+) 5 efetivos, passando de 151 para 156 trabalhadores;
- Na Rede EPE verificou-se um aumento do número de docentes: de 373 efetivos em 2023 para 391 efetivos em 2024, (+) 18, correspondendo a uma taxa de variação anual de (+) 4,82%;
- Nos Agentes de Cooperação, verificou-se um decréscimo de 7 colaboradores, passando de 115 para 108 agentes, correspondendo a uma taxa de variação anual de (-) 6,09%;
- Manutenção do predomínio do género feminino no universo dos trabalhadores do Camões, I.P., tanto na sede como na Rede EPE;
- Relativamente à Rede EPE, verificou-se um aumento no cargo de Leitor (54) e de Professores de 323 para 337;
- Em termos de horário de trabalho, no caso da Sede, 74,4% têm horário de trabalho flexível, 12,8% isenção de horário e 12,8% jornada contínua;
- Verificou-se um aumento da percentagem dos trabalhadores com mais de 55 anos na Sede (de 30,5 % para 37,2 %) e um ligeiro aumento na Rede EPE (de 22,3% para 28,13%);
- O grau académico predominante na sede é a licenciatura (96 trabalhadores), representando 61,5% do total de efetivos. Segue-se o 12º ano completo, representando 17,3% do total de trabalhadores.