



REPÚBLICA
PORTUGUESA

JUSTIÇA

DGP] DIREÇÃO-GERAL DA POLÍTICA DE JUSTIÇA

Balanço Social 2018

Março de 2019

Balanço Social 2018

Março • 2019

DIREÇÃO-GERAL DA POLÍTICA DE JUSTIÇA

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

Balanço Social • 2018

Março • 2019

© MINISTÉRIO DA JUSTIÇA
Av. D. João II, N.º 1.08.01, E, Torre H, Pisos 1/2/3, (Campus da Justiça)
1990-097 Lisboa, Portugal
Homepage: <http://www.dgpj.mj.pt>
Correio eletrónico: correio@dgpj.mj.pt

Índice

1. Introdução	6
1.1. O Balço Social.....	6
1.2. Breve apresentaço da Direço-Geral da Polítca de Justia.....	7
1.2.1. Enquadramento legal e atribuies.....	7
1.3. Estruturas nucleares da Direço-Geral da Polítca de Justia.....	9
1.4. Áreas de Planeamento e Polítca Legislativa	12
1.5. Unidades orgânicas flexíveis da Direço-Geral da Polítca de Justia	13
2. Recursos Humanos da Direço-Geral da Polítca de Justia.....	15
2.1. Trabalhadores/as segundo a modalidade de vinculaço	15
2.2. Trabalhadores/as segundo o cargo/carreira	16
2.3. Trabalhadores/as segundo o sexo.....	16
2.4. Trabalhadores/as por escalão etário.....	17
2.5. Trabalhadores/as por antiguidade.....	18
2.6. Trabalhadores/as segundo o nível de escolaridade.....	19
2.7. Trabalhadores/as portadores/as de deficiêcia	19
2.8. Trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as.....	19
2.9. Saídas dos/as trabalhadores/as em comissão de serviço e contratados/as	20
2.10. Postos de trabalho previstos e não ocupados	21
2.11. Mudança de situaço.....	22
2.12. Modalidade de horário de trabalho	22
2.13. Trabalho extraordinário	23
2.14. Ausêcias.....	23
2.15. Dias não trabalhados.....	24
3. Encargos com Pessoal.....	25
3.1. Estrutura remuneratória por género.....	25
3.2. Total dos encargos com pessoal.....	26
4. Higiene e Segurança	27
4.1. Acidentes em serviço.....	27
4.2. Medicina no trabalho.....	27

4.3. Ações de formação e sensibilização	27
5. Formação Profissional.....	27
5.1. Ações de formação profissional realizadas	27
5.2. Participações em ações de formação	29
5.3. Horas despendidas em formação.....	29
5.4. Despesa com formação	30
6. Relações Profissionais e Disciplina.....	30
6.1. Relações profissionais.....	30
6.2. Disciplina	30
7. Considerações Finais.....	30
7.1. Análise Global.....	30
7.2. Indicadores	31

1. Introdução

1.1. O Balanço Social

O Balanço Social é um instrumento de informação essencial à gestão das organizações, permitindo, designadamente, recolher, tratar e interpretar, de forma quantitativa e qualitativa os dados alusivos à realidade dos recursos humanos, identificando os aspetos positivos e negativos e evidenciando um conjunto de indicadores de gestão diretamente relacionados com o funcionamento de cada organização.

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, tornou-se obrigatório, para todos os Serviços e Organismos da Administração Pública, proceder à elaboração do respetivo Balanço Social.

Sem prejuízo do cumprimento dos critérios de recolha de informação definidos pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, o Balanço Social da Direção-Geral da Política de Justiça (adiante designada por DGPJ), referente ao ano de 2018, para além dos aspetos constantes do formulário previsto no referido diploma, procurou incluir outros elementos que, de acordo com a especificidade da sua missão, atribuições e competências, melhor dessem a conhecer esta Direção-Geral.

Maior relevo assume o Balanço Social como instrumento fundamental desta nova cultura de gestão em que a Administração Pública atualmente se enquadra. Este documento, contendo um vasto conjunto de elementos, permite conhecer com detalhe a organização e o seu capital humano e avaliar a forma como a DGPJ tem vindo a prosseguir os princípios subjacentes à Reforma da Administração.

Cumprirá finalmente referir que, do presente documento, se espera a capacidade de transmitir a imagem geral da realidade humana da Direção-Geral da Política de Justiça sem descurar as suas diversas especificidades e realçando o conhecimento e a experiência acumulada das pessoas que a compõem.

1.2. Breve apresentação da Direção-Geral da Política de Justiça

1.2.1. Enquadramento legal e atribuições

A DGPJ é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa e tem por missão prestar apoio técnico, acompanhar e monitorizar políticas, organizar e fomentar o recurso aos tribunais arbitrais, aos julgados de paz e a outros meios extrajudiciais de resolução de conflitos, assegurando o planeamento estratégico e a coordenação das relações externas e de cooperação, e é responsável pela informação estatística da área da justiça.

Neste âmbito a DGPJ prossegue, designadamente, as seguintes atribuições:

- Apoiar o planeamento, a conceção, o acompanhamento e a avaliação das políticas, objetivos e prioridades do Ministério da Justiça (adiante designado por MJ), bem como o desenvolvimento de meios extrajudiciais de resolução de conflitos e a definição e execução de políticas no domínio da justiça com a União Europeia, outros governos e organizações internacionais;
- Conceber, preparar, analisar e apoiar tecnicamente a execução de iniciativas, medidas legislativas, políticas e programas no âmbito do MJ e proceder à sua avaliação;
- Apoiar a criação e a operacionalização de meios extrajudiciais de composição de conflitos, designadamente a mediação, a conciliação e a arbitragem;
- Promover a criação e apoiar o funcionamento de centros de arbitragem, julgados de paz e sistemas de mediação;
- Assegurar os mecanismos adequados de acesso ao direito, designadamente nos domínios da informação e consultas jurídicas e do apoio judiciário;
- Participar na conceção e colaborar com o Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos de Justiça, I. P. (IGFEJ, I. P.), no desenvolvimento, na implantação, no funcionamento e na evolução dos sistemas de informação;
- Coordenar a preparação dos planos de ação, anual e de médio prazo, do MJ, numa ótica de gestão por objetivos, procedendo ao seu acompanhamento e à avaliação da sua execução;

- Coordenar e orientar os processos setoriais de planeamento do MJ, auxiliando no desenvolvimento de planos estratgicos para a rede judiciária e para os diversos serviços da administração da justiça, antecipando e acompanhando as alterações sociais, económicas e normativas na caracterização, localização e atividade dos órgãos, serviços e organismos na área da justiça;
- Proceder à elaboração de documentos estratgicos para a área da justiça, nomeadamente através da formulação de contributos para as Grandes Opções do Plano, acompanhando e avaliando a sua execução;
- Conceber, elaborar e difundir instrumentos de planeamento e de avaliação das políticas desenvolvidas no âmbito do MJ;
- Assegurar o desenvolvimento dos sistemas de avaliação de serviços e organismos no âmbito do MJ, coordenar e controlar a sua aplicação e exercer as demais competências que sejam atribuídas pela lei aos órgãos de planeamento e controlo departamental do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP);
- Liquidar, cobrar e registar as receitas próprias;
- Assegurar a recolha, utilização, tratamento, análise e difusão da informação estatística da justiça, no quadro do sistema estatístico nacional, definindo normas e procedimentos a observar pelos serviços e organismos do MJ, desenvolvendo as operações necessárias ao aperfeiçoamento da produção estatística de interesse para a área da justiça;
- Conduzir a política e articular as ações de cooperação na área da justiça, coordenar a ação e prestar apoio aos representantes do Estado Português nos órgãos internacionais do setor e promover e apoiar as medidas de cooperação jurídica e judiciária com outros Estados, sem prejuízo das atribuições próprias do Ministério dos Negócios Estrangeiros;
- Acompanhar e apoiar a política internacional do Estado Português na área da justiça, coordenando a representação do MJ na negociação de convenções, acordos e tratados internacionais, bem como em comissões, reuniões, conferências ou organizações similares;
- Acompanhar as questões relativas ao contencioso da União Europeia nas matérias da área da justiça;

- Recolher e estudar as normas de direito internacional e de direito da União Europeia aplicáveis ou em relação às quais o Estado Português se pretenda vincular, bem como estudar e divulgar a jurisprudência, a doutrina e a política da União Europeia para o setor.

1.3. Estruturas nucleares da Direção-Geral da Política de Justiça

A Portaria n.º 389/2012, de 29 de novembro, determinou que a DGPJ se estrutura nas unidades orgânicas nucleares a seguir discriminadas:

- Direção de Serviços de Estatísticas da Justiça e Informática;
- Gabinete de Relações Internacionais;
- Gabinete para a Resolução Alternativa de Litígios;
- Direção de Serviços de Gestão de Recursos.

Competindo-lhes:

Na Direção de Serviços de Estatísticas da Justiça e Informática (DSEJI):

- Assegurar a recolha, apuramento e difusão das estatísticas da justiça, em estreita articulação com o Instituto Nacional de Estatística;
- Definir procedimentos a observar pelos serviços e organismos do Ministério da Justiça e da área da justiça para os efeitos da alínea anterior;
- Coordenar as operações estatísticas a realizar pelos serviços e organismos do Ministério da Justiça e da área da justiça;
- Estudar e propor as ações necessárias ao aperfeiçoamento da produção e da análise estatística de interesse para a área da justiça, designadamente tendo em conta as sugestões dos utilizadores da informação estatística;
- Acompanhar e apoiar a atividade de entidades e organismos científicos, designadamente os que desempenhem funções de observatório de justiça;
- Assegurar a análise da informação estatística produzida e promover a divulgação dos estudos realizados;
- Desenvolver e assegurar a manutenção das aplicações informáticas de suporte às estatísticas da justiça e respetivas bases de dados;
- Desenvolver os sistemas de informação e comunicação por via informática no âmbito da DGPJ e para o exterior do serviço;

- Participar na conceção e colaborar com o Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos de Justiça, I. P., no desenvolvimento da implantação, no funcionamento e na evolução dos sistemas de informação;
- Velar pelo bom funcionamento do equipamento informático e apoiar os utilizadores na exploração, gestão e manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos e de informação;
- Prestar apoio na aquisição de material informático;
- Participar em reuniões nacionais e internacionais no âmbito das suas competências estatísticas e prestar apoio aos representantes do Estado Português em reuniões internacionais.

No Gabinete de Relações Internacionais (GRI):

- Acompanhar e apoiar a política internacional do Estado Português no domínio da justiça, organizando a representação do Ministério da Justiça na negociação de convenções, acordos e tratados internacionais, bem como em comissões, reuniões, conferências ou organizações similares;
- Preparar os elementos de apoio para a definição das políticas no domínio da Justiça, no âmbito da União Europeia;
- Analisar ou dar parecer sobre projetos ou propostas de legislação da União Europeia no âmbito da justiça, acompanhar e apoiar tecnicamente a transposição para o direito interno das diretivas e das decisões quadro na área da justiça e acompanhar, em geral, a introdução na ordem interna da legislação da União Europeia;
- Acompanhar as questões relativas ao pré-contencioso e ao contencioso comunitário nas matérias de justiça;
- Acompanhar as relações do Ministério da Justiça com as diferentes instituições comunitárias;
- Preparar os elementos necessários para a definição da política de cooperação do Ministério da Justiça e assegurar a sua execução;
- Recolher e estudar as normas de direito internacional e de direito da União Europeia aplicáveis ou em relação às quais o Estado Português se pretenda vincular, bem como estudar e divulgar a jurisprudência, a doutrina e a política comunitárias para o setor.

No Gabinete para a Resolução Alternativa de Litígios (GRAL):

- Prestar apoio à criação e desenvolvimento de serviços de mediação, conciliação e arbitragem;
- Implementar medidas de desenvolvimento da mediação, promover a formação de mediadores de acordo com adequados padrões de exigência e executar mecanismos que assegurem a avaliação da respetiva atividade;
- Prestar o apoio necessário às entidades que intervenham na composição extrajudicial de litígios;
- Apoiar o desenvolvimento da rede de julgados de paz, em articulação e complementaridade com os restantes meios extrajudiciais e judiciais de resolução de conflitos;
- Prestar apoio à criação e desenvolvimento dos julgados de paz;
- Prestar apoio às entidades que intervenham no funcionamento dos julgados de paz;
- Proceder ao regular acompanhamento e avaliação da atividade desenvolvida nos julgados de paz e assegurar a recolha, tratamento e divulgação de informação estatística;
- Aperfeiçoar os sistemas informáticos necessários à gestão dos julgados de paz e a sua ligação à rede informática do Ministério da Justiça e promover a adequada formação dos seus utilizadores.

Na Direção de Serviços de Gestão de Recursos (DSGR):

- Assegurar a gestão e a administração dos recursos humanos da DGPJ;
- Elaborar o balanço social;
- Assegurar a execução do orçamento, garantindo todos os procedimentos técnicos, administrativos e contabilísticos de acordo com princípios de boa gestão e com as disposições legais aplicáveis;
- Instruir os processos relativos a despesas resultantes dos orçamentos geridos pela DGPJ, informar quanto à sua legalidade e cabimento e efetuar processamentos, liquidações e pagamentos;
- Organizar a conta anual de gerência da DGPJ, bem como preparar os elementos necessários à elaboração de relatórios de execução financeira;
- Proceder à análise permanente da evolução da execução do orçamento da DGPJ, prestando informações periódicas que permitam o seu controlo;
- Elaborar relatórios financeiros e preparar a prestação anual de contas;

- Organizar os procedimentos e a celebração de contratos para aquisição de bens e serviços, bem como proceder ao acompanhamento da respetiva execução;
- Assegurar a aquisição, distribuição e controlo dos artigos de consumo corrente;
- Coordenar a gestão do parque de viaturas automóveis da DGPJ;
- Garantir o inventário de todos os bens da DGPJ;
- Assegurar a receção, classificação, registo e distribuição interna da correspondência entrada na DGPJ.

1.4. Áreas de Planeamento e Política Legislativa:

De acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 163/2012, de 31 de julho, nas áreas de planeamento e política legislativa da DGPJ podem desempenhar funções Consultores, nomeados pelo Diretor-Geral, competindo-lhes:

- Apoiar o planeamento, a conceção, o acompanhamento e a avaliação das políticas, objetivos e prioridades do MJ, bem como o desenvolvimento de meios extrajudiciais de resolução de conflitos e a definição e execução de políticas no domínio da justiça com a União Europeia, outros governos e organizações internacionais;
- Conceber, preparar, analisar e apoiar tecnicamente a execução de iniciativas, medidas legislativas, políticas e programas no âmbito do MJ e proceder à sua avaliação;
- Coordenar a preparação dos planos de ação, anual e de médio prazo, do MJ, numa ótica de gestão por objetivos, procedendo ao seu acompanhamento e à avaliação da sua execução;
- Coordenar e orientar os processos setoriais de planeamento do MJ, auxiliando no desenvolvimento de planos estratégicos para a rede judiciária e para os diversos serviços da administração da justiça, antecipando e acompanhando as alterações sociais, económicas e normativas na caracterização, localização e atividade dos órgãos, serviços e organismos na área da justiça;
- Proceder à elaboração de documentos estratégicos para a área da justiça, nomeadamente através da formulação de contributos para as Grandes Opções do Plano, acompanhando e avaliando a sua execução;
- Conceber, elaborar e difundir instrumentos de planeamento e de avaliação das políticas desenvolvidas no âmbito do MJ;
- Assegurar o desenvolvimento dos sistemas de avaliação de serviços e organismos no âmbito do MJ, coordenar e controlar a sua aplicação e exercer as demais competências que sejam atribuídas pela lei aos órgãos de planeamento e controlo

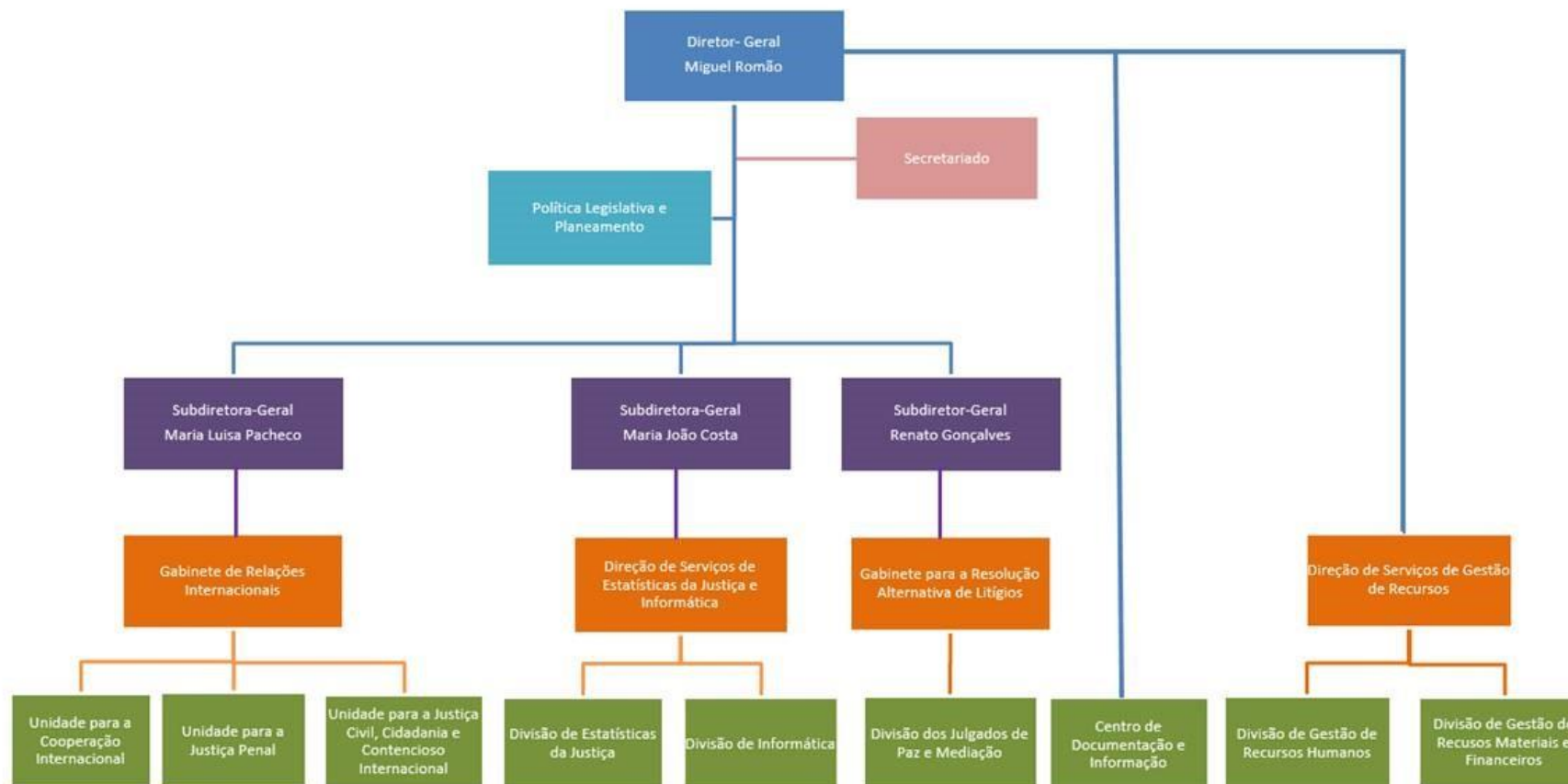
departamental do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP).

1.5. Unidades orgânicas flexíveis da Direção-Geral da Política de Justiça

O Despacho n.º 16290/2012, de 21 de dezembro, alterado pelo Despacho n.º 4128/2015, de 24 de abril, definiram as unidades orgânicas flexíveis da DGPJ conforme a seguir discriminado:

- Divisão de Estatísticas da Justiça (DEJ);
 - Divisão de Informática (DI);
 - Unidade para a Justiça Penal (UJP);
 - Unidade para a Justiça Civil, Cidadania e Contencioso Internacional (UJC);
 - Unidade para a Cooperação Internacional (UCI);
 - Divisão dos Julgados de Paz e da Mediação (DJPM);
 - Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DGRH);
 - Divisão de Gestão de Recursos Materiais e Financeiros (DGRMF);
 - Centro de Documentação e Informação (CDI).
- } **DSEJI**
 } **GRI**
 } **GRAL**
 } **DSGR**

Apresenta-se de seguida o organograma da DGPJ, resultante da lei orgânica aprovada pelo Decreto-Lei n.º 163/2012, de 31 de julho, da Portaria n.º 389/2012, de 29 de novembro, que definiu as unidades orgânicas nucleares, do Despacho n.º 16290/2012, de 21 de dezembro e do Despacho n.º 4128/2015, de 24 de abril, que definiram as unidades orgânicas flexíveis.

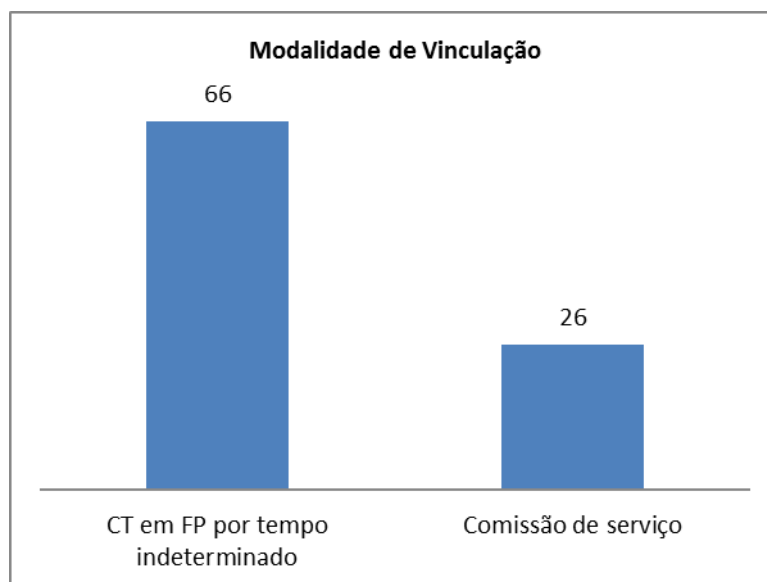


2. Recursos Humanos da Direção-Geral da Política de Justiça

2.1. Trabalhadores/as segundo a modalidade de vinculação

A DGPJ contava em 31 de dezembro de 2018 com um total de 92 trabalhadores/as, 66 em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (dos quais 48 mulheres e 18 homens), e 26 em regime de comissão de serviço (11 consultores, dos quais 5 mulheres e 6 homens; e 15 dirigentes dos quais 8 mulheres e 7 homens).

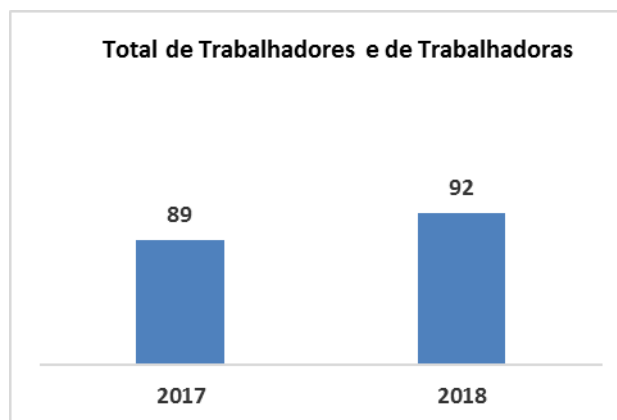
Gráfico 1



Fonte: DGPJ

Comparativamente com o ano anterior, em que se registaram 89 efetivos, houve um acréscimo de 3 trabalhadores/as, o que representa uma taxa de aumento de 3,37 % face ao ano transato. (cfr. gráfico 2)

Gráfico 2



Fonte: DGPJ

A DGPJ assegura os encargos com as remunerações dos Juizes de Paz os quais, por não pertencerem ao mapa de pessoal desta Direção-Geral, apenas constam do ponto 3 do presente Balço Social (Encargos com pessoal).

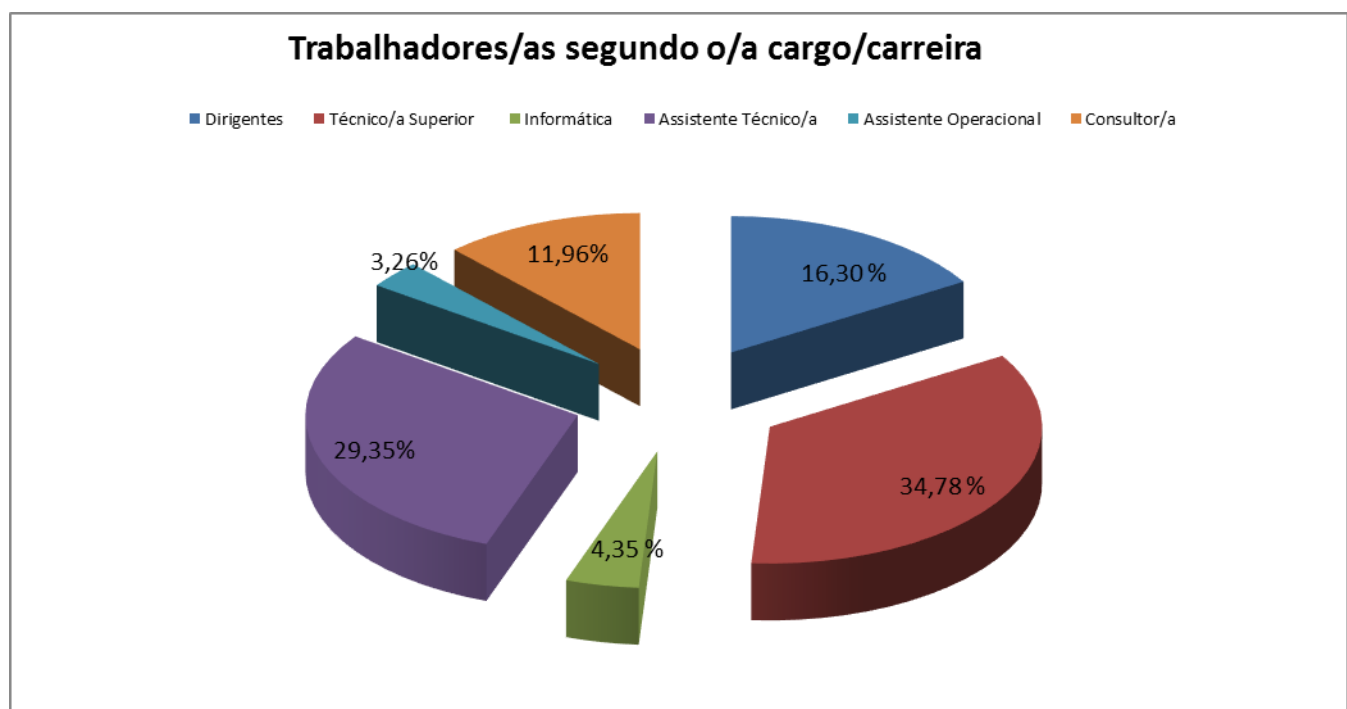
Em 31 de dezembro de 2018, encontravam-se designados 32 Juizes de Paz, sendo 4 do sexo masculino e 28 do sexo feminino.

2.2. Trabalhadores/as segundo o cargo/carreira

A carreira que registou o maior número de trabalhadores/as em 2018 foi a de técnica superior com 32 postos de trabalho ocupados, o que representa uma taxa de 34,78% do total dos efetivos.

Segue-se a carreira de assistente técnico com 27 postos de trabalho, a que corresponde uma taxa de 29,35%, a seguir 15 dirigentes, correspondendo a uma taxa de 16,30%, logo a seguir com 11 consultores representando uma taxa de 11,96%, seguindo-se a carreira de informática com 4 postos de trabalho, a que corresponde a uma taxa de 4,35%, e a carreira de assistente operacional, contando com 3 postos de trabalho, representado 3,26% do total dos efetivos.

Gráfico 3

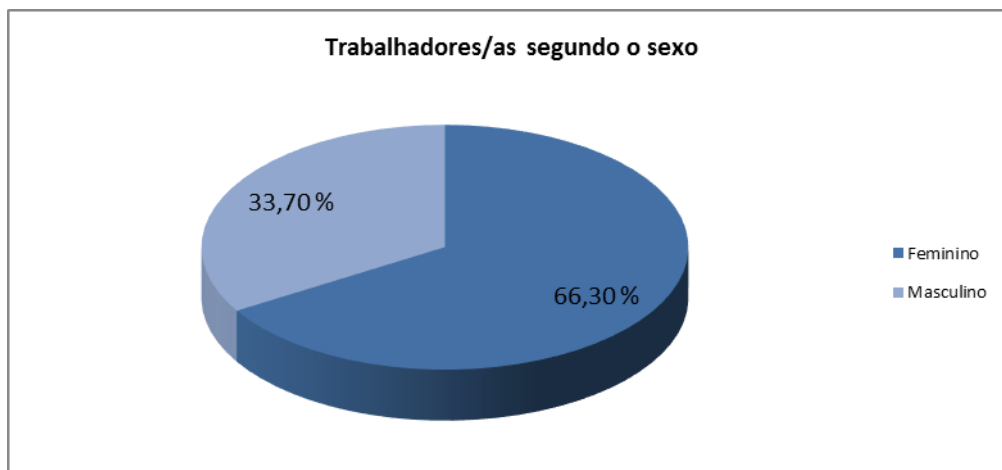


Fonte: DGPJ

2.3. Trabalhadores/as segundo o sexo

Do total dos trabalhadores/as da DGPJ, 61 são do sexo feminino e 31 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 66,30%, ligeiramente superior à registada no ano anterior, que se situava nos 66,29%.

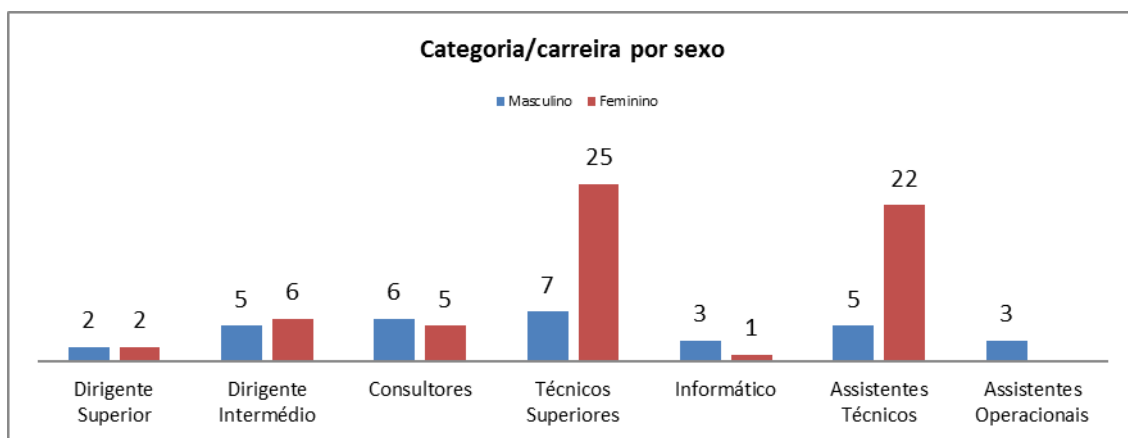
Gráfico 4



Fonte: DGPJ

Como se pode verificar no gráfico 5, existe uma diferença acentuada segundo o sexo, principalmente nas carreiras de técnico superior, de informática e de assistente técnico. Sendo a carreira de assistente operacional, ocupada exclusivamente pelo sexo masculino e nos cargos de dirigente superior exercem funções o mesmo número de trabalhadores do sexo masculino e feminino.

Gráfico 5



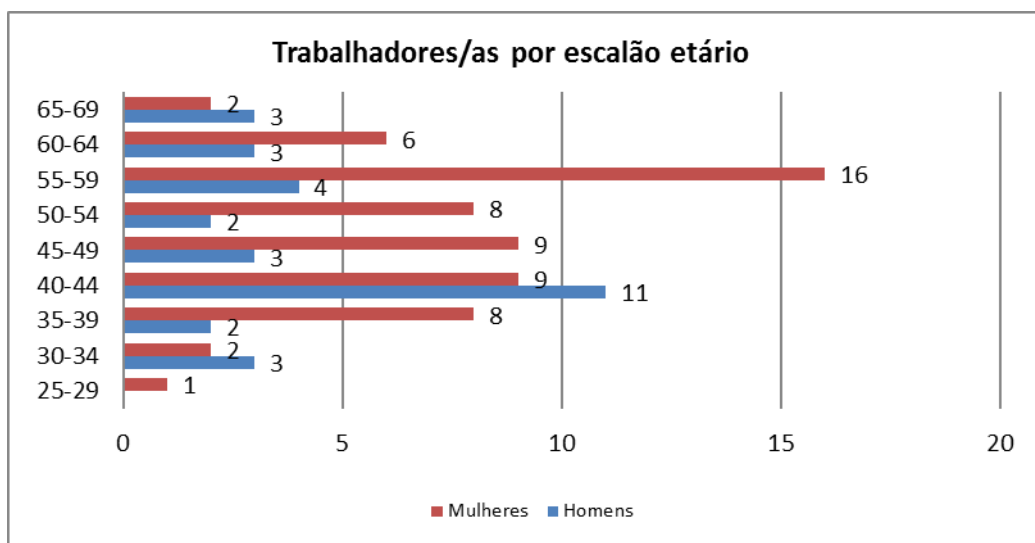
Fonte: DGPJ

2.4. Trabalhadores/as por escalão etário

Os escalões etários que registam maior número de trabalhadores/as são os compreendidos no intervalo entre os 40-44 e 55-59, com 20 trabalhadores/as respetivamente, pertencentes a quase todas as carreiras. Analisando o escalão etário com base na divisão por sexo, verifica-se que o maior número de mulheres situa-se nas faixas etárias 55-59, 40-44, 45-49, 35-39 e 50-54 anos (cfr. gráfico 6).

A trabalhadora mais jovem (entre 25-29 anos) é 1 consultora.

Gráfico 6



Fonte: DGPJ

A idade média dos trabalhadores/as da DGPJ é de 48,09 anos, registando-se um ligeiro envelhecimento em relação ao registado no último ano que foi de 47,85 anos.

A taxa de envelhecimento, que tem como referência o somatório dos trabalhadores/as com idade igual ou superior a 55 anos, sobre o total de trabalhadores/as do serviço, situa-se nos 36,96%. Esta taxa atingiu no ano transato os 34,83%.

2.5. Trabalhadores/as por antiguidade

Na DGPJ, as percentagens mais elevadas em termos de antiguidade dos/as trabalhadores/as, situam-se nos níveis “de 30 a 34 anos”, “de 20 a 24 anos”, “de 15 a 19 anos” e de “10 a 14 anos”, respetivamente 17,39%, 16,30%, 15,22% e 13,04%.

O nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 21 anos (21,07), revelando um aumento em relação ao ano de 2017 que se situava perto de 20 anos (19,89).

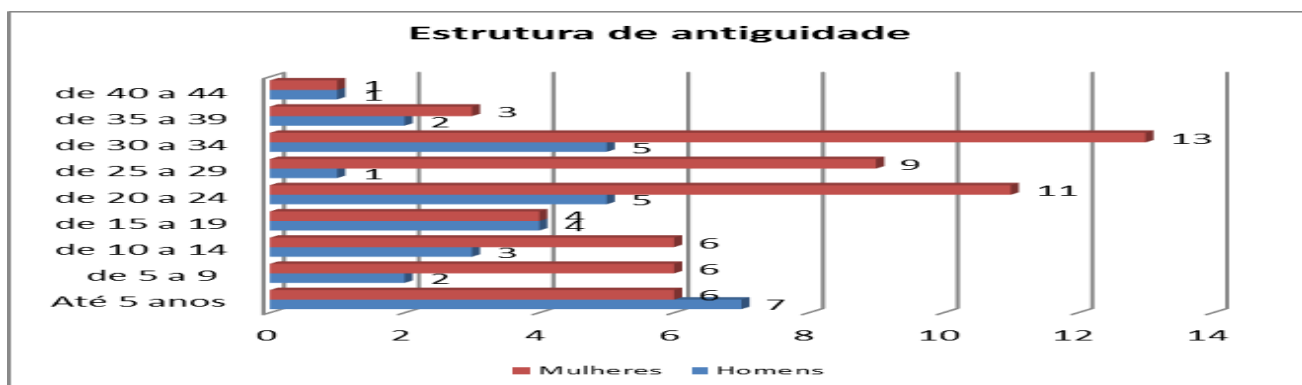


Gráfico 7

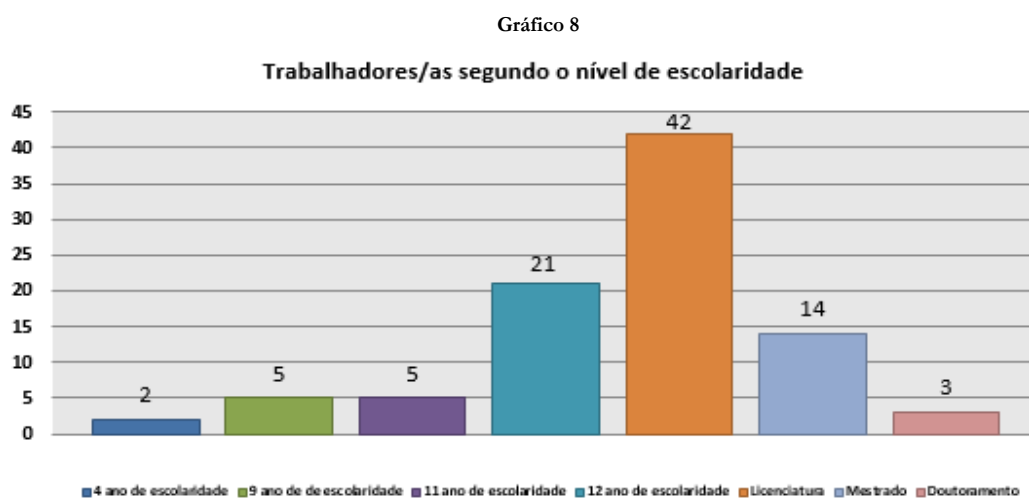
Fonte: DGPJ

2.6. Trabalhadores/as segundo o nível de escolaridade

A licenciatura é o grau académico mais representado na DGPJ, com efeito, 42 trabalhadores/as são licenciados (15 homens e 27 mulheres), correspondendo a 45,65% dos efetivos.

O nível de habilitação superior (licenciatura, mestrado e doutoramento) traduz-se numa taxa de habilitação superior de 64,13%.

A seguir à licenciatura, a habilitação académica com maior expressão, tal como verificado nos anos anteriores, é o 12.º ano de escolaridade, que é detida por 22,82% do total dos/as trabalhadores/as.



Fonte: DGPJ

2.7. Trabalhadores/a portadores/a de deficiência

No ano de 2018, os/a trabalhadores/a portadores de deficiência foram 5, sendo 3 do sexo masculino e 2 do sexo feminino, representando 5,43% do total dos efetivos.

O grau de deficiência é variável, sendo que um trabalhador do sexo masculino é portador de deficiência permanente e quatro trabalhadores/a, dois do sexo masculino e dois do sexo feminino, beneficiam de redução em sede de IRS, de acordo com o respetivo grau de incapacidade.

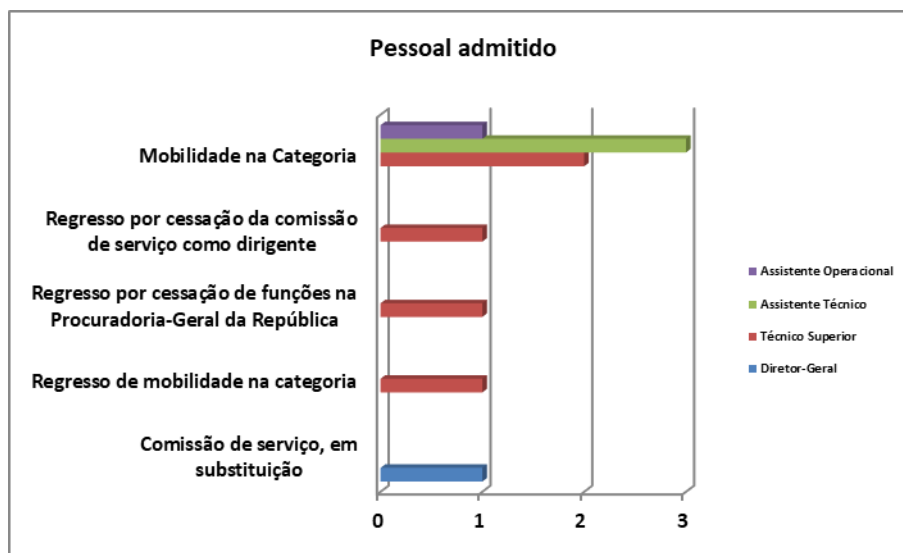
2.8. Trabalhadores/as admitidos/as e regressados

No ano em análise ocorreram na DGPJ 10 admissões e regressos nos cargos e nas carreiras, conforme a seguir discriminado:

- Foi designado, em comissão de serviço, em regime de substituição, 1 dirigente:
 - No cargo de direção superior de 1.º grau: Diretor-Geral da Política de Justiça, 1 do sexo masculino;
- Na carreira de técnico superior, foram admitidas 5 trabalhadoras:

- Mobilidade na categoria: 2 técnicas superiores, do sexo feminino;
- Regresso de mobilidade na categoria: 1 técnica superior, do sexo feminino;
- Regresso por cessação de funções na Procuradoria Geral da República: 1 técnica superior, do sexo feminino;
- Regresso por cessação da comissão de serviço como dirigente: 1 técnica superior, do sexo feminino;
- Na carreira de assistente técnico, foram admitidos 3 trabalhadores/as em regime de mobilidade na categoria: 1 do sexo masculino e 2 do sexo feminino;
- Na carreira de assistente operacional, foi admitido 1 trabalhador do sexo masculino em regime de mobilidade na categoria.

Gráfico 9



Fonte: DGPJ

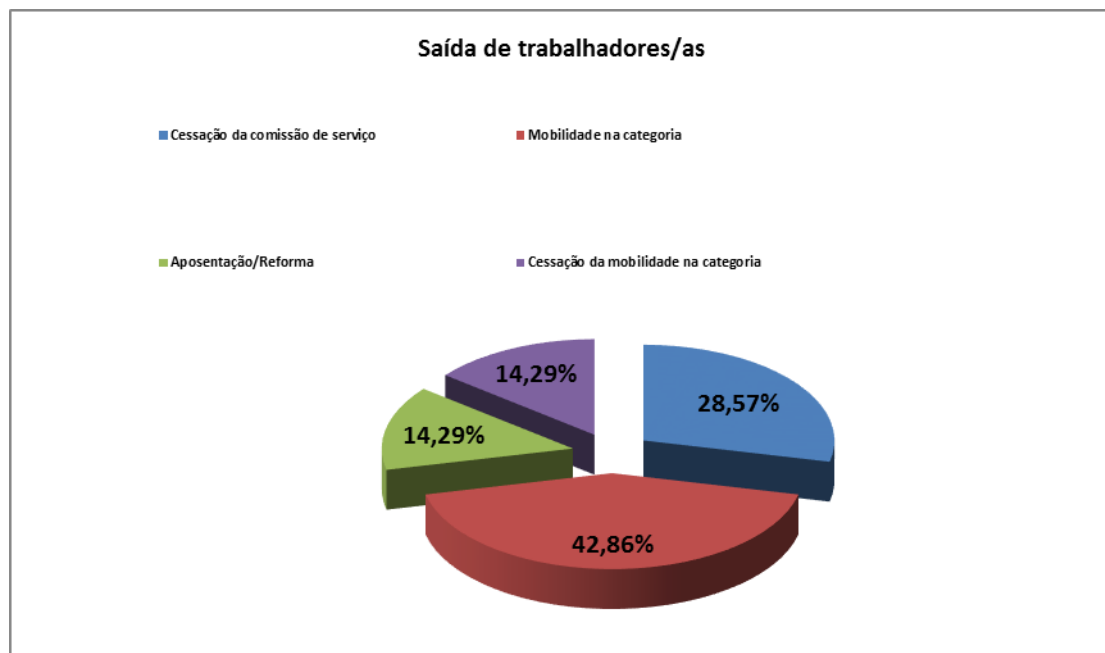
2.9. Saídas dos/as trabalhadores/as em comissão de serviço e contratados/as

No ano de 2018, o fluxo de saídas representou um total de 7 trabalhadores/as:

- No cargo de direção superior de 1.º grau: Diretor-Geral da Política de Justiça, cessação da comissão de serviço, 1 do sexo feminino;
- Na carreira de técnico superior saíram 4 trabalhadores/as:
 - 3 técnicos superiores, do sexo feminino, por motivo de mobilidade na categoria;
 - 1 Consultor, por motivo de cessação da comissão de serviço a seu pedido;
- Na carreira de assistente técnico saíram 2 trabalhadores/a, 1 do sexo masculino por motivo de aposentação/reforma e 1 do sexo feminino por cessação da mobilidade na categoria.

Dos 7 trabalhadores/as, 4 saíram definitivamente, o que representa uma taxa de 57,14% do total de saídas, superior às saídas registadas no ano anterior (25%).

Gráfico 10



Fonte: DGPJ

A percentagem de saídas sobre o total de trabalhadores/as traduz-se em 13,48% em 2017, que representa um decréscimo face ao ano de 2016 (24,14%).

2.10. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Considerando as necessidades manifestadas pelas diversas unidades orgânicas, os postos de trabalho previstos e não ocupados, e a disponibilidade orçamental para novos recrutamentos, no ano de 2018 a DGPJ procedeu a 7 recrutamentos de mobilidade na categoria:

- 2 recrutamentos de mobilidade na categoria para 2 técnicos superiores, para a Divisão de Estatísticas da Justiça;
- 1 recrutamento de mobilidade na categoria para 1 técnico superior, para a Unidade de Justiça Civil, Cidadania e Contencioso Internacional;
- 1 recrutamento de mobilidade na categoria para 1 técnico superior, para a Unidade de Cooperação Internacional;
- 1 recrutamento de mobilidade na categoria para 1 assistente técnico, para a Divisão de Gestão de Recursos Materiais e Financeiros;
- 1 recrutamento de mobilidade na categoria para 2 assistentes técnicos, para a Divisão de Gestão de Recursos Materiais e Financeiros, que transitou para o ano de 2019.
- 1 recrutamento de mobilidade na categoria para 2 assistentes operacionais, para funções de motorista da Direção-Geral da Política de Justiça.

2.11. Mudança de situação

No ano em análise ocorreram as seguintes mudanças de carreira:

- ocorreram três consolidações de mobilidade na categoria sendo que: 2 na carreira de técnico superior, 1 do sexo feminino e 1 do sexo masculino, e 1 na carreira de assistente técnico, do sexo feminino, e uma consolidação de mobilidade intercarreiras na carreira de técnico superior do sexo feminino;

Ocorreram ainda 31 alteraões obrigatórias da posição remuneratória, que abrangeram trabalhadores/as de quase todas as carreiras/categorias, sendo abrangidos/as:

- 10 técnicos superiores, 4 do sexo masculino e 6 do sexo feminino;
- 16 assistentes técnicos, 3 do sexo masculino e 13 do sexo feminino;
- 1 especialista de informática, do sexo masculino;
- 3 técnicos de informática, do sexo masculino;
- e, 1 assistente operacional, do sexo masculino.

2.12. Modalidade de horário de trabalho

A modalidade do horário de trabalho com maior expressão na DGPJ é o horário flexível, com 2 plataformas fixas, das 10 horas às 12 horas e 30 minutos e das 14 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos. Praticam este tipo de horário de trabalho 49 trabalhadores/as, dos quais 34 são do sexo feminino e 15 do sexo masculino, e representando 53,26% do universo da DGPJ.

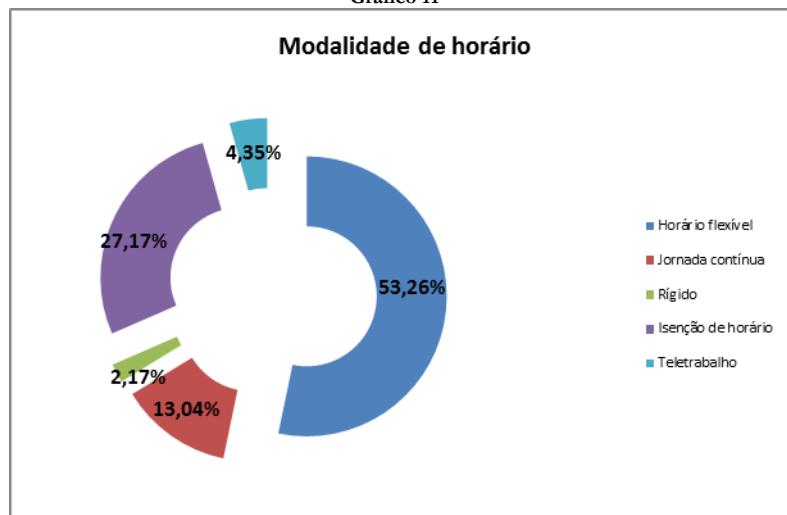
Praticam o regime de horário de jornada contínua, 12 trabalhadores/as, dos quais 9 mulheres e 3 homens, correspondendo a 13,04% do universo da DGPJ.

Com isenção de horário, encontram-se 25 trabalhadores/as, dos quais 15 dirigentes (7 homens e 8 mulheres) e 10 consultores (4 mulheres e 6 homens), representado uma taxa de 27,17%.

Com horário de teletrabalho, encontram-se 4 trabalhadoras, representando uma taxa de 4,35%.

Com horário rígido, encontram-se 2 trabalhadores, representando uma taxa de 2,17%.

Gráfico 11



Fonte: DGPJ

2.13. Trabalho extraordinário

Na DGPJ, ao longo do ano de 2018, foi prestado um total de 1.780 horas e quarenta e seis minutos em trabalho extraordinário (diurno), trabalho em dias de descanso semanal complementar.

O trabalho extraordinário, e o trabalho em dias de descanso semanal complementar, foram prestados por 10 trabalhadores/as.

Grande parte do trabalho extraordinário diurno foi realizado pelos 3 motoristas, com 1.704 horas e 37 minutos, representando uma taxa de 95,37% sobre o total de horas em trabalho extraordinário diurno e trabalho em dias de descanso semanal complementar.

2.14. Ausências

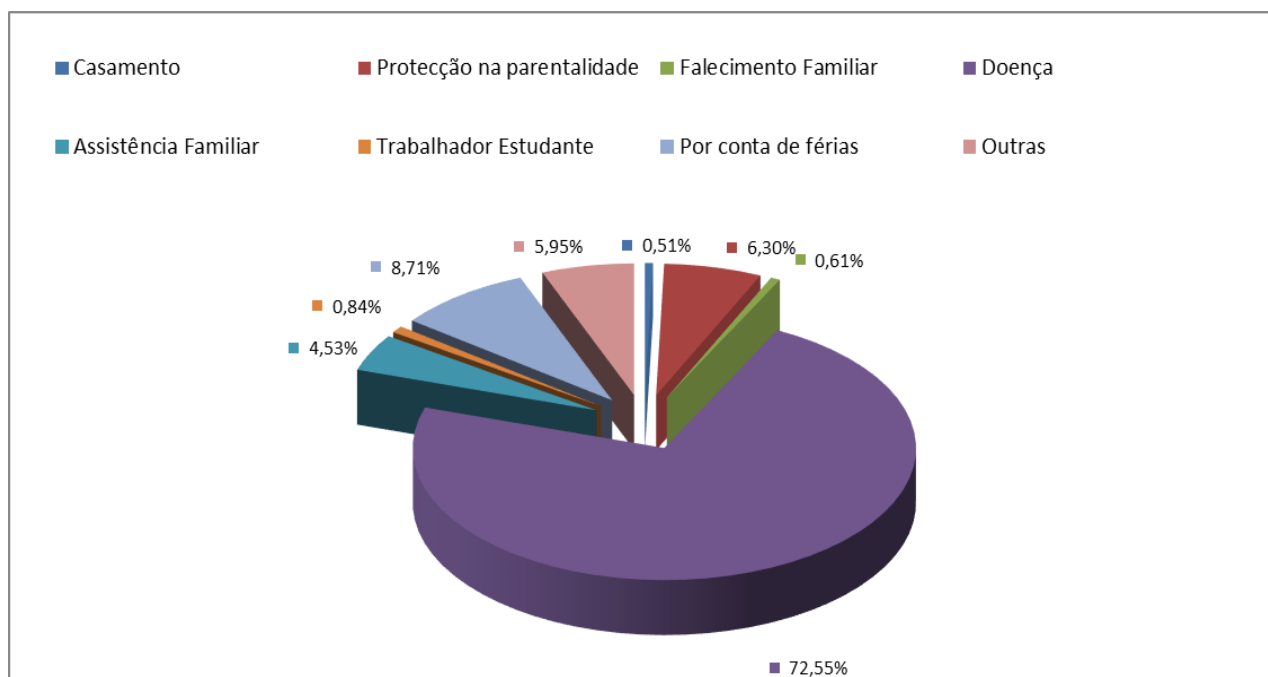
O número total de ausências ao trabalho, contabilizado no ano de 2018, foi de 2.142 dias.

O tipo de ausências que registaram maior incidência, foi por motivo de doença, por conta do período de férias e por motivo de proteção na parentalidade, atingindo os 1554 dias, os 186,5 dias e os 135 dias, respetivamente, correspondente a 72,55%, a 8,71% e a 6,30% do total dos dias de ausência.

No ano de 2018, a taxa de absentismo foi de 9,41%, superior à verificada no ano de 2017 (7,92%).

Os/as trabalhadores/as da carreira de assistente técnico são os que contabilizam um maior número de ausências, registando um total de 1072, representando 50,05% do total.

Gráfico 12



Fonte: DGPJ

2.15. Dias não trabalhados

Quadro 1

Dias não trabalhados		Dirigente	Técnico superior	Consultores	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total (dias)
Atividade Sindical	HMT	-	-	-	-	-	-	-
	HMT	-	-	-	-	-	-	-
Greve	HMT	-	-	-	-	-	-	-
		-	1	-	1	-	-	1
Total		-	-	-	-	-	-	-
		-	1	-	1	-	-	1
		-	-	-	-	-	-	-

Fonte: DGP

No que respeita a este ponto, é de salientar a inexistência de ausências ao trabalho por motivo de atividade sindical, no entanto é de registar a existência de 1 dia de ausência por motivo de greve, correspondendo a 14 horas não trabalhadas (2 trabalhadores/as com horário flexível), conforme ilustra o quadro 1.

3. Encargos com Pessoal

3.1. Estrutura remuneratória por género

No âmbito das suas atribuições e competências a DGPJ assegura os encargos com as remunerações dos Juízes de Paz os quais, por não pertencerem ao mapa de pessoal da DGPJ, apenas constam do ponto 3 do presente Balanço Social.

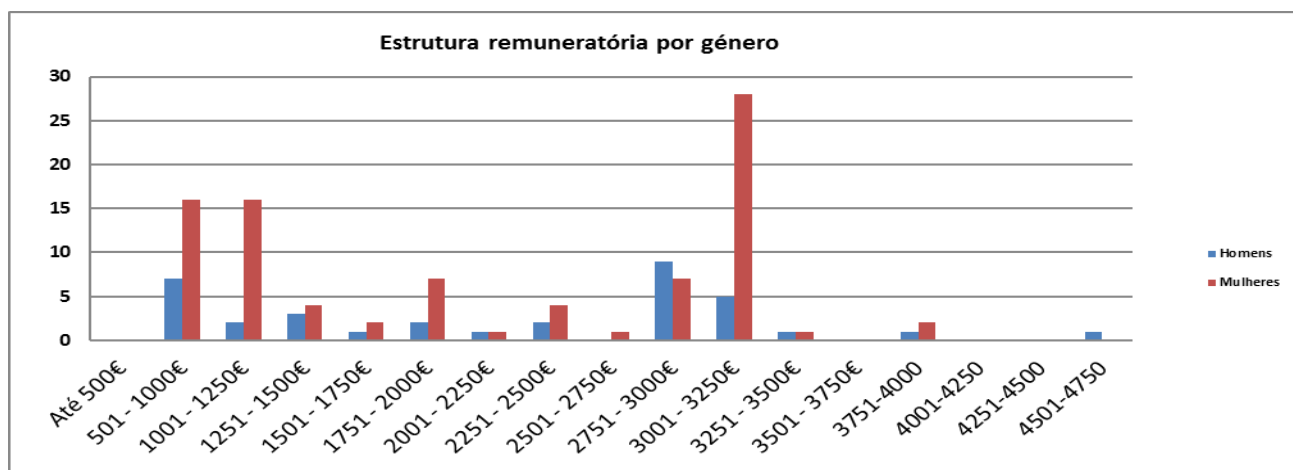
Durante o ano de 2018 procedeu-se à nomeação de 3 novos Juiz/as de Paz para desempenho efetivo de funções, e cessaram funções 4 Juízes/as de Paz, 2 por motivo de aposentação e 2 por motivo de cessação da comissão de serviço, respetivamente.

Analisando as remunerações ilíquidas, do processamento remuneratório com referência ao mês de dezembro de 2018, dos 32 juízes de paz, 4 do sexo masculino e 28 do sexo feminino, verifica-se que estão situados entre os escalões de remuneração de € 3.001 a € 3.250 (32 Juízes de Paz).

Analisando as remunerações ilíquidas, que têm como período de referência o processamento remuneratório do mês de dezembro de 2018, verifica-se que 26,61% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração de € 3001 a € 3.250. Este escalão abrange 33 trabalhadores, 28 dos quais do sexo feminino e 5 do sexo masculino.

A remuneração mínima auferida nesta Direção-Geral é de € 661,12 atribuída a um trabalhador com a categoria de assistente operacional, e a remuneração máxima é de € 4.512,09 atribuída ao dirigente máximo da DGPJ.

Gráfico 13



Fonte: DGPJ

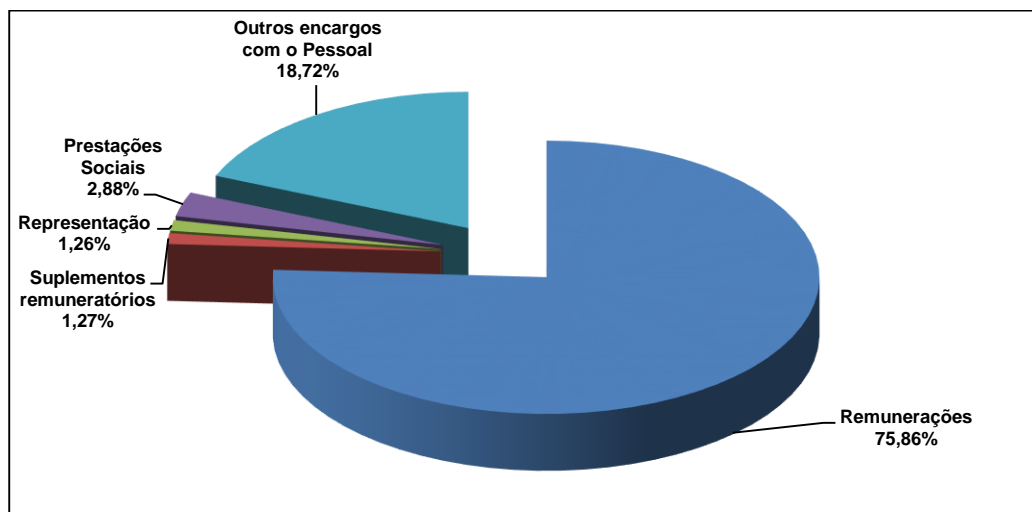
3.2. Total dos encargos com pessoal

Em 2018 os encargos com o pessoal totalizaram € 4.608.939,00, valor superior ao do ano transato que se situou nos € 4.253.386,00, decorrente das entradas ocorridas no decorrer do ano em referêcia.

O gráfico 14 representa o total dos encargos com o pessoal durante o ano de 2018, que inclui encargos com remuneração base; suplementos remuneratórios; prestações sociais; representação e outros encargos com pessoal (despesas com a Caixa Geral de Aposentações e a Segurança Social).

Os suplementos remuneratórios incluem encargos com trabalho extraordinário no valor de € 8.936,00, trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados no valor de € 3.094,00 e ajudas de custo no montante de € 42.601,00.

Gráfico 14



Fonte: DGPJ

A remuneração base representa 76,45% do total dos encargos com pessoal, proporção que aumentou ligeiramente face ao ano transato (76,40%).

O encargo despendido com o trabalho extraordinário em 2018 foi de € 8.936,00, correspondendo a cerca de 0,19% do total dos encargos com o pessoal, valor inferior ao despendido em 2017, que foi de € 9.659,00.

As prestações sociais em 2018 ascenderam a € 132.736,00 e os outros encargos com pessoal registaram € 862.949,00.

A remuneração base média anual, traduzida na proporção entre o total de todos os encargos com o pessoal e o total de efetivos, é de € 37.168,86, superior a 2017, que foi de € 34.863,82.

4. Higiene e Segurança

4.1. Acidentes em serviço

Durante o ano de 2018 não se registaram acidentes em serviço.

4.2. Medicina no trabalho

No ano de 2018, no âmbito da medicina no trabalho, entrou em vigor de 21 de março de 2018 a 20 de março de 2021 (36 meses), o contrato celebrado com a empresa Actimécico - Centro Médico, Lda., tendo sido realizados pelos trabalhadores/as desta Direção-Geral no ano de 2018, 15 exames periódicos e 15 consultas médicas, sendo 11 do sexo feminino e 4 do sexo masculino.

4.3. Ações de formação e sensibilização

No ano de 2018 não foram realizadas ações de formação sobre a temática de Higiene e Segurança.

5. Formação Profissional

5.1. Ações de formação profissional realizadas

As ações de formação realizadas pelos trabalhadores/as da DGPJ, maioritariamente em regime presencial, tiveram componente externa e interna, num total de 40 ações realizadas.

As ações de formação ministradas realizaram-se, maioritariamente, através da DGPJ, no âmbito das atribuições e competências do Gabinete de Relações Internacionais, com o total de 9 ações de formação, correspondendo a 22,5%, do total de ações de formação realizadas.

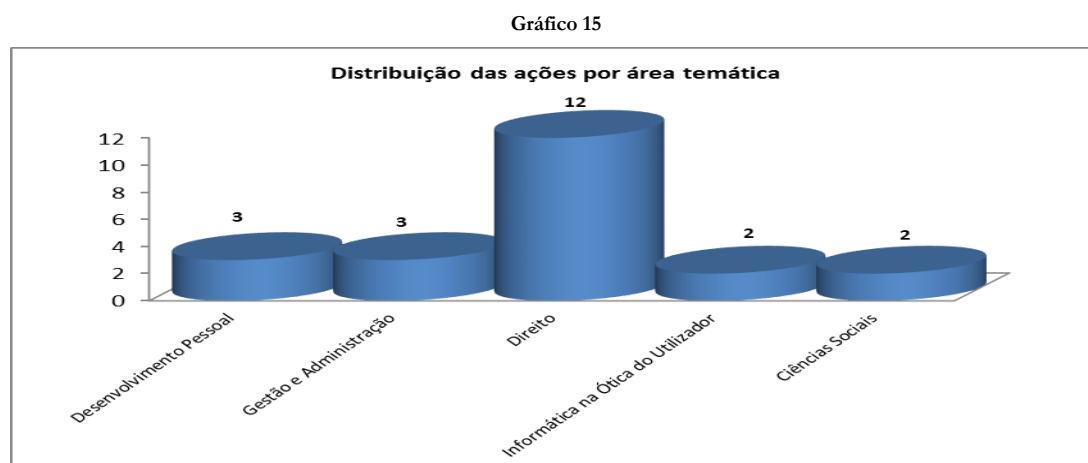
Seguem-se as 6 ações ministradas pela Unidade de Implementação da Lei de Enquadramento Orçamental (LEO) e INA, correspondendo a 15%, com o total de 3 ações de formação, correspondendo a 7,5%, pelo Ministério da Justiça e pelo Ministério das Finanças, com o total de 3 ações de formação, correspondendo a 7,5%, pela DGAJ, com o total de 2 ações de formação, correspondendo a 5%, pelo Conselho Superior da Magistratura, com o total de 2 ações de formação, correspondendo a 5%, pela ESPAP, com o total de 2 ações de formação, correspondendo a 5%, pelo Instituto Universitário Militar, com o total de 1 ação de formação, correspondendo a 2,5%, pela DGPJ e pela FRA - European Union Agency for Fundament

Rights; ODHIR - Office Democratic Institutions and Human Rights, com o total de 1 ação de formação, correspondendo a 2,5%, pela DGAEP, com o total de 1 ação de formação, correspondendo a 2,5%, pelo SIS, com o total de 1 ação de formação, correspondendo a 2,5%, pelo Instituto de Ciências Jurídico Políticas, Centro de Investigação de Direito Público e Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, com o total de 1 ação de formação, correspondendo a 2,5%, pela European Language Resource Coordination - Connecting Europe Facility e pela Comissão Europeia, com o total de 1 ação de formação, correspondendo a 2,5%, pelo Centro de Estudos Sociais Universidade de Coimbra- Observatório Permanente da Justiça e outros, com o total de 1 ação de formação, correspondendo a 2,5%, pela Direção-Geral do Consumidor, com o total de 1 ação de formação, correspondendo a 2,5%, pela Faculdade Direito - Universidade de Lisboa, Centro de Investigação de Direito Privado e Universidad Complutense – Madrid, com o total de 1 ação de formação, correspondendo a 2,5%, pela APAV Apoio à Vítima; DGPJ;IGFEJ;IRN;DGAJ; British Embassy Lisbon; Cofinanciado pelo Programa Direitos, Igualdade e Cidadania/Justiça da União Europeia, com o total de 1 ação de formação, correspondendo a 2,5%, pela SGMJ, com o total de 1 ação de formação, correspondendo a 2,5%, pela Federação Nacional de Mediação de Conflitos, com o total de 1 ação de formação, correspondendo a 2,5%, pelo Esri Portugal, e pela DGO, com o total de 1 ação de formação, correspondendo a 2,5% .

Das 40 ações de formação realizadas pelos trabalhadores/as da DGPJ, 32 tiveram uma duração <30 horas, 2 de 60-119 horas e 6 de 120 horas ou mais.

As “áreas temáticas” que registaram maior frequência foram as seguintes:

- Desenvolvimento Pessoal;
- Gestão e Administração;
- Direito;
- Informática na Ótica do Utilizador;
- Ciências Sociais.

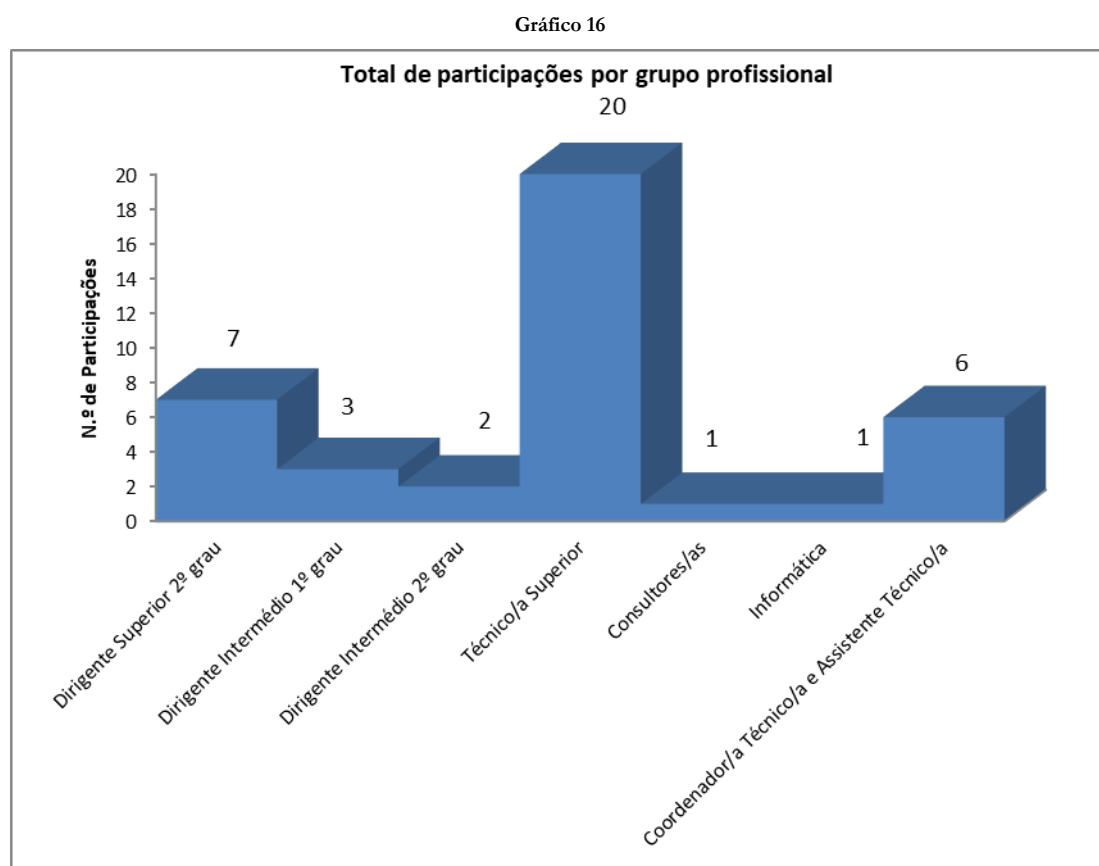


Fonte: DGPJ

5.2. Participações em ações de formação

A formação profissional no ano de 2018 abrangeu todos os grupos profissionais da DGPJ, com exceção dos assistentes operacionais, perfazendo um total de 24 participantes nas 22 ações de formação realizadas, havendo trabalhadores/as que participaram em mais do que uma ação de formação.

Os/as trabalhadores/as da carreira técnica superior foram os mais representados nas ações de formação, tendo atingido um número total de 13 participantes, o que equivale a 59,09% do total dos participantes. Logo abaixo situam-se os assistentes técnicos/as, com 5 participantes.



Fonte: DGPJ

A taxa de participação na formação, traduzida no rácio entre os participantes na formação e o total de efetivos, foi de 26,09%. Este valor foi inferior ao atingido no ano anterior que foi de 49,44%.

5.3. Horas despendidas em formação

Na globalidade das ações de formação, foi despendido um total de 1.279 horas.

Analisando as horas despendidas em formação, verifica-se que aqueles que perfizeram mais horas de formação foram os assistentes técnicos, com 483 horas, seguindo-se os técnicos superiores com 450:30

horas, seguindo-se os dirigentes, com 331:30 horas, de seguida, seguindo-se, os consultores e os informáticos com 7 horas, ambos.

5.4. Despesa com formação

No ano em análise não foram dispendidos quaisquer custos com a formação, sendo que no ano transato foram € 2 291,90.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi por isso de 0,00%, tendo no ano de 2017 a taxa de investimento sido de 0,05%.

6. Relações Profissionais e Disciplina

6.1. Relações profissionais

Existem 8 trabalhadores/as sindicalizados na DGPJ (8 mulheres), o equivalente a, aproximadamente, 8,99% do total dos trabalhadores/as.

6.2. Disciplina

Não foram instaurados processos disciplinares no ano em análise.

7. Considerações Finais

7.1. Análise Global

A análise global do Balanço Social da Direção-Geral da Política de Justiça do Ministério da Justiça, reportado a 2018, permite sustentar as seguintes conclusões:

- O número de efetivos da DGPJ no ano de 2018 registou um ligeiro acréscimo de trabalhadores/as face ao ano de 2017 (92 para 89),
- A DGPJ assegura os encargos com as remunerações dos Juizes de Paz os quais, por não pertencerem ao mapa de pessoal desta Direção-Geral, apenas constam do ponto 3 do presente Balanço Social (Encargos com pessoal);
- Em 31 de dezembro de 2018, exerciam funções, em regime de comissão de serviço, 32 Juizes de Paz, sendo 4 do sexo masculino e 28 do sexo feminino;

- No que respeita à distribuição por género, verifica-se um predomínio do género feminino, em 92 trabalhadores 61 são do sexo feminino, que corresponde a 66,30% do total dos efetivos;
- No que respeita à estrutura habilitacional, constata-se que os níveis de escolaridade superior (licenciatura, mestrado e doutoramento) são os mais representativos, com 64,13% (42 licenciados, 14 mestres e 3 doutorados) valor ligeiramente superior ao ano transato. Ainda com grande expressão, o grupo detentor da escolaridade secundária que assume 28,26%;
- A taxa de absentismo situou-se em 9,42%, o que representa um acréscimo face ao ano anterior, que registou 7,92%. As situações que originaram um maior número de ausências foram as faltas motivadas por doença, por conta do período de férias e por motivo de proteção na parentalidade.

7.2. Indicadores

			2014	2015	2016	2017	2018
Indicador	Ano		Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Nível Etário	Soma das Idades Total de Recursos Humanos		46,47	47,21	47,85	48,09	49,26
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das Antiguidade Total de Recursos Humanos		18,69	19,37	19,54	19,89	21,07%
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	Total de Pessoal Técnico Superior Total de Recursos Humanos	X 100	37,50%	37,90%	33,33%	33,71%	34,78%
Taxa de Assistente Operacional	Total Carreira Assistente Operacional Total de Recursos Humanos	X 100	4,17%	4,21%	2,30%	2,25%	3,26%
Taxa de Feminização	Total de Efetivos Femininos Total de Recursos Humanos	X 100	72,92%	73,69%	71,26%	66,29%	66,30%
Taxa de Feminização Dirigente	Total de Dirigentes Sexo Feminino Total de Dirigentes	X 100	66,66%	60%	60%	60%	53,33%
Taxa de Enquadramento	Total de Dirigentes Total de Recursos Humanos	X 100	15,63%	15,79%	17,24%	16,85%	16,30%
Taxa de Emprego Jovem	Somatório dos Recursos Humanos <25 Total de Recursos Humanos	X 100	0%	0%	0%	0%	0%
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos Efetivos de Idades ≧55 Total de Recursos Humanos	X 100	28,13%	30,53%	34,48%	34,83%	36,96%
Taxa de Habilitação Superior	Total Bach+Lic+Mest+Dout Total de Recursos Humanos	X 100	63,54%	63,16%	65,52%	64,04%	64,13%

Taxa de Habilitação Secundária	$\frac{\text{Total de Habilitações 11.º ao 12.º + CMS}}{\text{Total de Recursos Humanos}}$	X 100	30,21%	30,53%	28,74%	30,34%	28,26%
Taxa de Habilitação Básica	$\frac{\text{Total de Habilitações } \leq 9.º}{\text{Total de Recursos Humanos}}$	X 100	6,25%	6,32%	5,75%	5,62%	7,61%
Taxa de Admissões	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Recursos Humanos}}$	X 100	10,42%	10,53%	14,94%	15,73%	10,87%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{Total de Saídas}}{\text{Total de Recursos Humanos}}$	X 100	13,54%	11,58%	24,14%	13,48%	7,61%
Taxa de Cobertura	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Saídas}}$	X 100	76,92%	90,91%	61,90%	116,67%	142,86%
Taxa de Absentismo	$\frac{\text{Total de dias ausência (s/férias)}}{\text{(Dias trabalháveis * Total Efetivos)}}$	X 100	9,09%	12,97%	9,62%	7,92%	9,42%

			2014	2015	2016	2017	2018
Indicador	Fórmula de cálculo		Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Taxa de Encargos Sociais	$\frac{\text{Total de Encargos com prestações Sociais}}{\text{Total de Encargos c/ Remuneração Base}}$	X 100	5,16%	3,10%	2,70%	2,92%	2,88%
Remuneração Base Média Anual	$\frac{\text{Total de Encargos com Remuneração Base}}{\text{Total de Recursos Humanos}}$		24.990,66€	25.494,61€	27.174,06€	26.652,72€	28.197,44€
Leque Salarial Ilíquido	$\frac{\text{Maior Remuneração}}{\text{Menor Remuneração}}$		8,04	8,22	7,01	7,02	6,82

			2014	2015	2016	2017	2018
Indicador	Fórmula de cálculo		Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Taxa de Participação de Formação	$\frac{\text{Total de Participantes na Formação}}{\text{Total de Recursos Humanos}}$	X 100	79,17%	95,79%	56,32%	49,44%	26,09%
Taxa de Investimento	$\frac{\text{Total de Despesas em Formação}}{\text{Total de Encargos com Pessoal}}$	X 100	0,10%	0,01%	0,01%	0,05%	0,00%

Fonte: Adaptado da DGAEP