



BALANÇO SOCIAL

2022

Ficha Técnica

Título

Balanço Social | 2022

Editor

Conselho Superior da Magistratura

Rua Duque de Palmela, n.º 23

1250-097 Lisboa

Telf.: +351 213220020

Fax: +351 213474918

Correio Eletrónico: csm@csm.org.pt

Internet: www.csm.org.pt

Coordenação Técnica e Imagem

Direção de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF)

Imagem

Direção de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF)



Periodicidade

Anual

Data

março 2023



Índice

NOTA INTRODUTÓRIA	9
I. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS E INDICADORES	10
CAPÍTULO 1 – RECURSOS HUMANOS	10
1.1. Mapa de pessoal e trabalhadores em exercício de funções	10
1.2. Caracterização de Indicadores	11
1.2.1. Distribuição por género e estrutura etária	11
1.2.2. Distribuição por género e estrutura habilitacional	14
1.2.3. Distribuição por vínculo contratual e carreira	15
1.2.4. Trabalhadores portadores de deficiência	18
1.3. Fluxo de Trabalhadores	19
1.3.1. Admissão e Cessação de trabalhadores	19
1.3.2. Postos de trabalho por preencher	20
1.4. Mudança de situação por grupo profissional segundo o motivo e o género	20
1.5. Modalidade de horário de trabalho e género	20
1.6. Trabalho suplementar	21
1.7. Absentismo laboral	22
CAPÍTULO 2 – REMUNERAÇÕES E ENCARGOS COM O PESSOAL	24
2.1. Estrutura remuneratória segundo o género	24
2.2. Total de encargos anuais com o pessoal	25
CAPÍTULO 3 – HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	27
3.1. Acidentes de trabalho	27
3.2. Medicina do trabalho	27
3.3. Comissões de segurança e saúde no trabalho	27
CAPÍTULO 4 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL	27



4.1. Formação Externa e Carga Horária	29
4.2. Encargos com a formação	33
CAPÍTULO 5 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	34
5.1. Trabalhadores sindicalizados	34
5.2. Disciplina	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
ANEXOS: QUADROS DO BALANÇO SOCIAL	37



Índice de Figuras

Figura I – Distribuição por género	12
Figura II – Parâmetros identificados pelos trabalhadores que participaram em ações de formação	32

Índice de Gráficos

Gráfico I – Distribuição por escalão etário e género	12
Gráfico II – Distribuição do nível habilitacional	14
Gráfico III – Distribuição do nível habilitacional segundo o género	15
Gráfico IV – Vínculo contratual	16
Gráfico V – Distribuição da Antiguidade na Função Pública segundo o género	18
Gráfico VI – Modalidade de horário de trabalho	21
Gráfico VII – Fatores de Absentismo	23
Gráfico VIII – Encargos com o pessoal	26
Gráfico IX – Formação por grupos profissionais	29
Gráfico X - Horas de formação por área de formação	30
Gráfico XI – Taxa de ações de formação realizadas por área de formação	31
Gráfico XII – Taxa de satisfação dos formandos	32



Índice de Quadro

Quadro I - Quadro síntese de indicadores	12
Quadro II - Distribuição de grupos profissionais segundo o género	14
Quadro III - Modalidade de vinculação	16
Quadro IV - Vínculo contratual e carreira segundo o género	18
Quadro V - Estrutura remuneratória segundo o género	28



Lista de Siglas e Abreviaturas

CEJ	Centro de Estudos Judiciários
CGA	Caixa Geral de Aposentações
CSM	Conselho Superior da Magistratura
CTFP	Contrato de Trabalho em Funções Públicas
DGAEP	Direção-Geral da Administração e Emprego Público
DGAJ	Direção-Geral da Administração da Justiça
DSQMJ	Direção de Serviços de Quadro e de Movimentos Judiciais
EFJ	Estatuto dos Funcionário de Justiça
EMJ	Estatuto dos Magistrados Judiciais
GAVPM	Gabinete de Apoio ao Vice-Presidente e aos Membros
INA	Instituto Nacional de Administração, I.P.
IRS	Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares
LFTP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
LOE	Lei do Orçamento de Estado
LOFCSM	Lei de Organização e Funcionamento do Conselho Superior da Magistratura
MJ	Ministério da Justiça
PGFA	Plano Geral de Formação Anual
RGPD	Regulamento Geral de Proteção de Dados
RH	Recursos Humanos
SIOE	Sistema de Informação da Organização do Estado
SRH	Sistema de Gestão de Recursos Humanos
SS	Segurança Social
TRU	Tabela Remuneratória Única



NOTA INTRODUTÓRIA

Na sequência da institucionalização como medida de gestão e modernização para os organismos autónomos da Administração Pública, através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho e instituído como documento obrigatório pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, o Balanço Social constitui, igualmente, um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão de Recursos Humanos.

A par do Plano e do Relatório de Atividades, o Balanço Social integra o ciclo anual de gestão, o qual coloca ao dispor um conjunto de indicadores e informações essenciais sobre a caracterização social da organização e dos seus recursos humanos.

O presente Balanço Social, elaborado com referência a 31 de dezembro de 2022 e alinhado com o anteriormente referido, visa fornecer indicadores da situação dos recursos humanos afetos ao Conselho Superior da Magistratura (CSM), seguindo a metodologia e procedimentos de opções de tratamento e divulgação da informação preceituados na Lei n.º 104/2019, de 6 de setembro, que reformula e amplia o Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE).

Os dados coligidos foram apurados a partir da informação extraída de mapas de pessoal, de mapas de execução financeira de remunerações, do sistema de gestão de recursos humanos (SRH), nomeadamente ao nível do módulo *bsMART*, do sistema de registo e controlo de assiduidade e pontualidade (*Interponto*) e do plano geral de formação anual (PGFA) do CSM, aprovado para o ano de referência do presente relatório.

A análise dos dados obtidos, para além de permitir uma visão integrada da estratégia adotada na gestão de capital humano por parte da organização, tem ainda como intuito apoiar na tomada de decisões superiormente, bem como ao nível do planeamento.

O ano de 2022, à semelhança dos quatro últimos anos homólogos, caracterizou-se por um reforço ao nível dos recursos humanos. Tal alteração adveio essencialmente na sequência da transição do orçamento da Magistratura Judicial de 1ª Instância para a responsabilidade do CSM, anteriormente a cargo da Direção-Geral da Administração da Justiça (DGAJ), tornando efetiva uma disposição legal contemplada na Lei de Organização e Funcionamento do CSM (LOFCSM)¹, bem como da constituição dos gabinetes de apoio aos Tribunais de Comarca, nos termos enunciados na Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto, na sua redação atual, conjugada com o Decreto-Lei n.º 49/2014, de 27 de março, com o procedimento de recrutamento de técnicos superiores para o exercício de funções de assessoria.

¹ Lei n.º 36/2007, de 14 de agosto



Neste contexto, para além dos trabalhadores afetos ao funcionamento do CSM (total de 137 efetivos), o presente balanço social integra, igualmente, o universo respeitante à Magistratura Judicial de 1ª Instância, envolvendo um total de 1386 magistrados que se encontram colocados nos diversos Tribunais Judiciais de Comarca, perfazendo assim um universo de 1523 efetivos.

II. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS E INDICADORES

CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS

1.1. Mapa de pessoal e trabalhadores em exercício de funções

O mapa de pessoal do CSM, aprovado em conjunto com o respetivo orçamento anual para o ano de 2022, contemplou um total de 1587 postos de trabalho

Assim, para além dos lugares inerentes ao funcionamento deste Conselho, temos ainda:

- ✓ 1415 lugares pertencentes à Magistratura Judicial de 1.ª Instância;
- ✓ 40 lugares associados aos serviços de inspeção, que funcionam junto do CSM² e que abrangem 20 Inspetores Judiciais (Magistrados Judiciais) e 20 Secretários de Inspeção (Oficiais de Justiça), em regime de comissão de serviço, encontrando-se por ocupar, a 31 de dezembro de 2022, 2 postos de trabalho de Inspetor Judicial e um posto de trabalho de Secretário de Inspeção;
- ✓ 54 lugares de assessores para os gabinetes de apoio aos magistrados judiciais, em regime de comissão de serviço, instituído por força do Decreto-Lei n.º 49/2014, de 27 de março, sessão V, artigo 28.º, estando ocupados 30.

O total de postos de trabalho contemplado no mapa de pessoal integra ainda os seguintes cargos, os quais são nomeados em conformidade com o estabelecido no Estatuto dos Magistrados Judiciais (EMJ)³ e na LOFCSM:

- ✓ 1 Vice-Presidente, que exerce os poderes administrativos e financeiros idênticos aos que integram a competência ministerial, que lhe são delegados pelo Presidente⁴;
- ✓ 15 Vogais, nos quais se incluem dois designados pelo Presidente da República, sete eleitos pela Assembleia da República e seis eleitos de entre e por magistrados judiciais;

² Conforme artigo 160.º do Estatuto dos Magistrados Judiciais (EMJ)

³ Lei n.º 21/85, de 30 de julho, republicada pela Lei n.º 67/2019, de 27 de agosto, na sua redação atual.

⁴ O Presidente do CSM é por inerência o Presidente do Supremo Tribunal de Justiça, não sendo integrado no mapa de pessoal, nem no presente relatório.



- ✓ 1 Juiz-Secretário, que detém as competências dos diretores-gerais;
- ✓ 1 Chefe de Gabinete, conforme previsto no artigo 19.º da LOFCSM e ao qual é aplicável o regime estabelecido para os membros dos gabinetes ministeriais.

De referir ainda que, para além do cargo citado no último ponto precedente, o Gabinete de Apoio ao Vice-Presidente e aos Membros (GAVPM) é constituído por 4 adjuntos e 3 assessores.

A 31 de dezembro de 2022, o CSM contava com um total de 1523 postos de trabalho efetivamente ocupados, sendo que 1386 dizem respeito à Magistratura Judicial de 1ª Instância e 137 encontram-se associados aos serviços do Conselho (incluindo os vogais que exercem funções a tempo integral, os serviços de inspeção e assessores alocados aos gabinetes de apoio aos Magistrados Judiciais).

Assim, acresce a este quantitativo 5 postos de trabalho referentes a vogais que exercem o cargo como não permanentes. Refere-se ainda que quatro vogais, mencionados no parágrafo anterior, exercem funções a tempo integral, no entanto e não sendo Magistrados Judiciais, é-lhes aplicado, com as devidas adaptações, o regime de deveres, direitos e garantias dos Magistrados Judiciais (*cf.* artigo 148.º do EMJ).

Esta situação levou a que os vogais designados fossem incluídos no universo considerado para efeitos de elaboração do presente balanço social, sendo os restantes excluídos. A situação em apreço encontra-se em plena harmonia e em concordância com os pressupostos associados aos normativos em que assenta o Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE).

No âmbito das normas anteriormente mencionadas do SIOE importa ainda salientar que os cargos de direção referidos, designadamente, Juiz-Secretário, Chefe de Gabinete e Vogais permanentes, por serem exercidos por magistrados, são contabilizados como pertencentes a esta carreira, não sendo identificados enquanto dirigentes superiores. Constitui exceção o cargo de Vice-Presidente que, na sequência da competência ministerial que lhe é atribuída, é contabilizado na categoria de “Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos”. Também nesta mesma categoria se inserem os vogais permanentes, pelo facto de os mesmos não pertencerem à categoria profissional de magistrado.

1.2. Caracterização de Indicadores

1.2.1. Distribuição por género e estrutura etária

Distribuição por género

Durante o ano de referência (2022), e com cenário idêntico comparativamente ao mesmo período homólogo, ocorre diferenciação de género em

Distribuição por estrutura etária

- ✓ O escalão etário dos 50-54 anos de idade destaca-se em relação aos restantes escalões, com 380 indivíduos, seguindo-se-lhe o escalão etário dos anos 45-49 e dos 40-44, com 371 e 252



termos de representatividade, com destaque para os indivíduos do sexo feminino (1036 num universo de 1523 trabalhadores). Este facto contribui para que a taxa de feminização se situe nos 68%, existindo apenas 32% de postos de trabalho ocupados por indivíduos do sexo masculino.

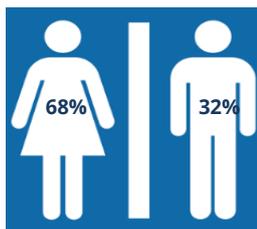


Figura I – Distribuição por género

trabalhadores, cenário este semelhante aos três últimos anos.

- ✓ Os três escalões com maior representatividade, representam uma maior notoriedade, englobando mais de metade do total de efetivos do CSM (65,80%).
- ✓ Quanto à segmentação do escalão etário segundo o género, verifica-se, em termos gerais, que os indivíduos do sexo feminino se destacam precisamente nos três últimos escalões anteriormente referidos, com uma esmagadora representatividade no escalão etário dos 45-49 anos. Esta tendência é partilhada pelos restantes escalões etários, à exceção dos escalões 60-64 anos e 64-69 anos, em que os indivíduos do sexo masculino apresentam maior evidência.

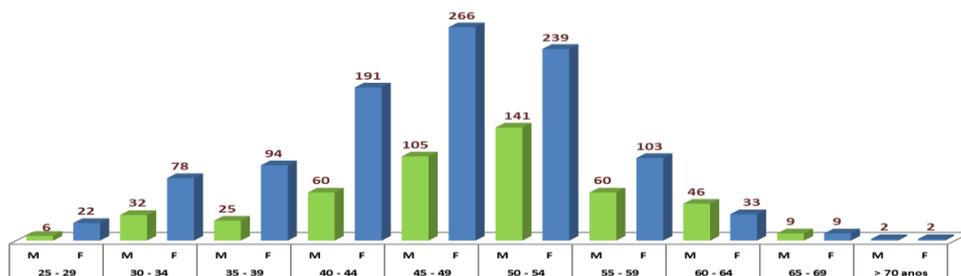


Gráfico I – Distribuição por escalão etário e género



✚ Distribuição do género segundo grupo profissional

Comparativamente a 2021, e em termos de distribuição do género segundo os grupos profissionais, verifica-se que existe uma prevalência dos indivíduos do sexo masculino nos cargos de Dirigente Intermédio de 1º e 2º Grau, o que já não se verifica nos restantes grupos profissionais, reforçando-se, claramente a representatividade dos indivíduos do sexo feminino, à exceção dos grupos associados aos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos e informáticos, conforme ilustrado no quadro I.

Grupos Profissionais	N.º de Trabalhadores		Distribuição por género	
	M	F	% M	% F
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	3	1	0,2	0,1
Dirigente Intermédio de 1º Grau	1	1	0,1	0,1
Dirigente Intermédio de 2º Grau	2	0	0,1	0,0
Técnico Superior	8	30	0,5	2,0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	2	0,0	0,1
Assistente operacional, operário, auxiliar	2	2	0,1	0,1
Informático	4	0	0,3	0,0
Magistrados	443	972	30,1	66,1
Oficial de Justiça	24	28	1,6	1,9
Total	487	1036	33,1	70,4

Quadro I – Distribuição de grupos profissionais segundo o género



1.2.2. Distribuição por género e estrutura habilitacional

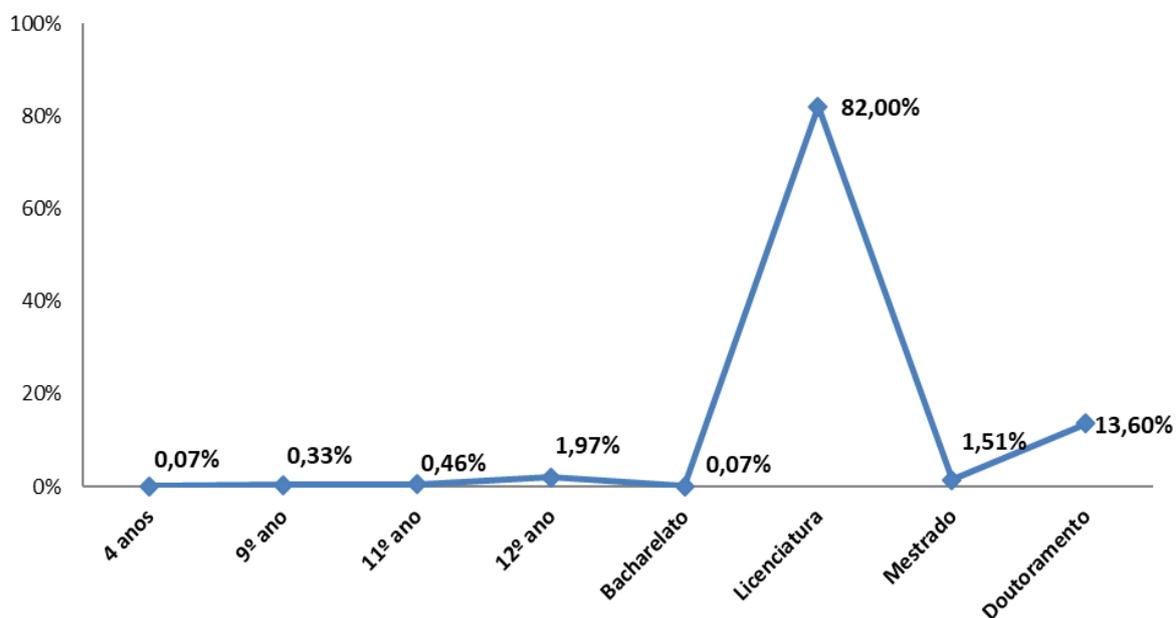


Gráfico II - Distribuição do nível habilitacional

Em termos comparativos, face ao último balanço social, também no ano de referência (2022), o grau académico ao nível da licenciatura ganha destaque (82,00%) face aos restantes níveis habilitacionais, com um decréscimo na ordem dos -17,32% (95,03%), correspondendo a 1523 elementos do efetivo do CSM, em que 401 são indivíduos do sexo masculino e 847 do sexo feminino. Ao qual se segue a habilitação ao nível do doutoramento, com destaque significativo por parte do género feminino (gráfico II).

Como seria expetável, face à missão e enquadramento da organização, a maior representatividade recai no grupo profissional dos magistrados, em que o número de efetivos com habilitações ao nível do ensino superior (licenciatura, mestrado e doutoramento) atinge a esmagadora maioria dos trabalhadores (1415), com 95,03%, revelando uma elevada taxa de tecnicidade⁵. Os restantes graus académicos apresentam uma representatividade menor, como ilustrado no gráfico II.

Ao analisarmos a estrutura habilitacional segundo o género, verificamos que ao nível do ensino superior (licenciatura, mestrado e doutoramento) os indivíduos do sexo feminino ganham uma maior representatividade, bem como ao nível do Bacharelato e 12.º ano de escolaridade. Porém, este cenário não é transversal aos restantes grupos habilitacionais, à exceção da 4ª

⁵ Rácio entre total de trabalhadores em cargos e carreiras que exigem habilitação de ensino superior (1245) e total de efetivos (1523)



classe, uma vez que não se verifica essa diferenciação. Por outro lado, e como anteriormente mencionado, constata-se que as habilitações académicas ao nível da licenciatura se destacam em ambos os géneros.

Em síntese, os dados ilustrados nos gráficos II e III, evidenciam que ao nível habilitacional, as habilitações superiores no âmbito da licenciatura evidenciam uma esmagadora representatividade dentro dos indivíduos do sexo feminino (847 elementos).

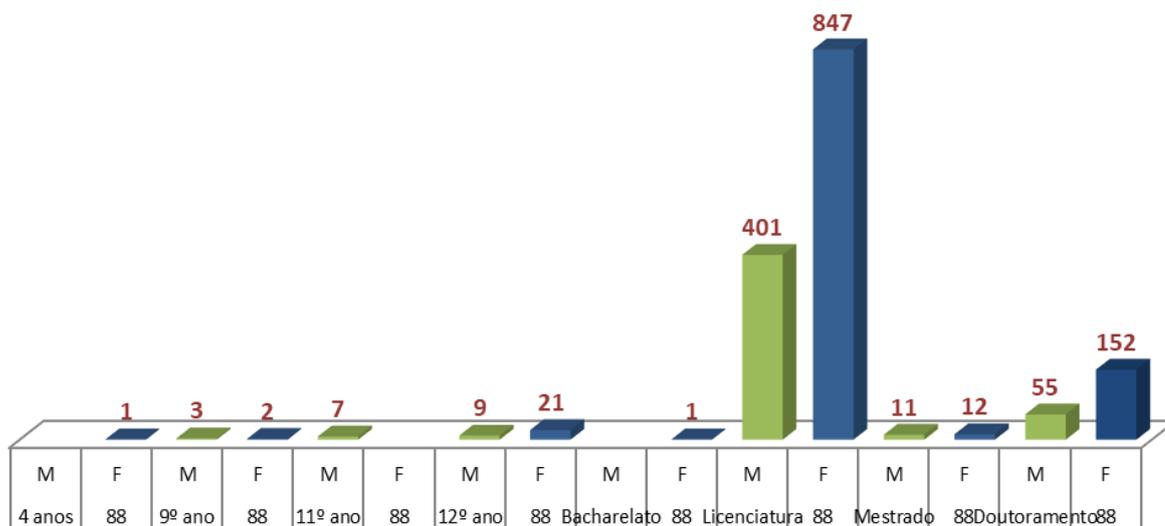
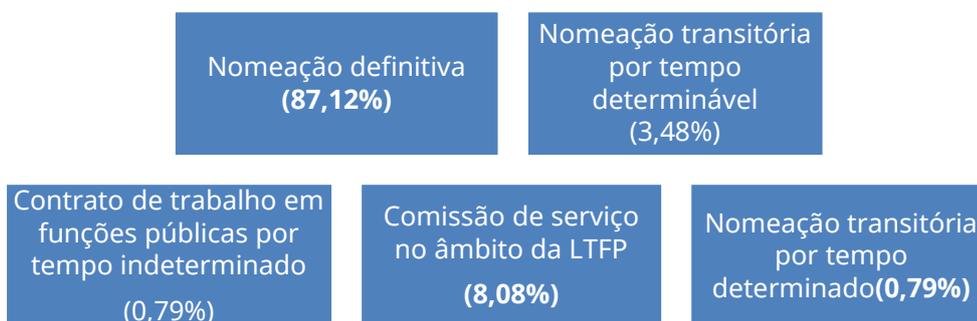


Gráfico III – Distribuição do nível habilitacional segundo o género

1.2.3. Distribuição por vínculo contratual e carreira

Em termos de vínculo contratual, os efetivos do CSM distribuem-se pelas modalidades de vinculação *infra* apresentadas (quadro II):



Quadro II – Modalidade de vinculação



Dentro dos vínculos *supra* designados, o vínculo de “**Nomeação definitiva**” destaca-se com 1326 trabalhadores (87,07%), sendo que 402 pertencem ao sexo masculino e 924 pertencem ao sexo feminino. Situação esta expetável na medida em que a carreira de magistrado⁶ se insere neste regime. A “**Comissão de Serviço no âmbito da LFTP**” é o segundo regime que se destaca, representando um total de 124 trabalhadores (8,14%), 56 pertencentes ao sexo masculino e 68 pertencentes ao sexo feminino, com 3,68% e 4,46%, respetivamente. Assente nestes dados, é possível aferir que as carreiras de magistrado e de oficial de justiça ganham uma maior representatividade no universo em análise, seguindo-se-lhes os técnicos superiores que exercem funções de assessoria nos gabinetes de apoio aos Magistrados Judiciais.

Este cenário está naturalmente relacionado com as atribuições e competências do CSM, bem como com as especificidades dos respetivos estatutos, sendo que os grupos profissionais de magistrados e de oficiais de justiça representam a maior fatia de postos de trabalho ocupados, com 1467 indivíduos (96,32%) do total de 1523 efetivos.

O “**Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**” (CTFP) encontra-se representado com 15 trabalhadores (0,99%), 5 pertencentes ao sexo masculino e 10 pertencentes ao sexo feminino, *cfr.* ilustrado no gráfico IV e quadro III.

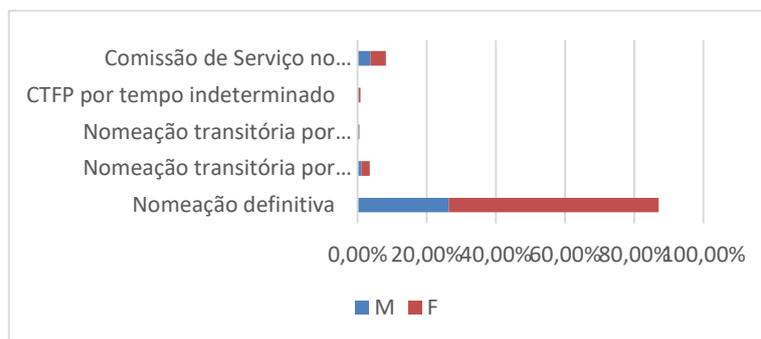


Gráfico IV – Vínculo contratual

Do total de dirigentes, incluindo os dirigentes superiores que se encontram inseridos na carreira de magistrados, é possível aferir que a Taxa de Enquadramento⁷ se situa nos 0,26%. Os restantes grupos profissionais, à exceção da carreira de técnico superior, encontram-se representados com dois a três trabalhadores, *cfr.* ilustrado no quadro III.

⁶ De acordo com o EMJ

⁷ Rácio entre o n.º de Dirigentes (4) e o total de efetivos (1523)



Carreiras	Nomeação definitiva		Nomeação transitória por tempo determinável		Nomeação transitória por tempo determinado		CTFP por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito do LTFP	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos									3	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau									1	1
Dirigente Intermédio de 2º Grau									2	
Técnico Superior							1	4	7	26
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo								2		
Informático							4			
Assistente operacional, operário, auxiliar								1	2	1
Magistrados	402	924	17	36	7	1			17	11
Oficial de Justiça									24	28
Total	402	924	17	36	7	1	5	7	56	68
	1326		53		8		12		124	

Quadro III – Vínculo contratual e carreira segundo o género

No que concerne aos anos de antiguidade na Função Pública (gráfico V), no universo em análise destacam-se maioritariamente os trabalhadores (830) que revelam uma antiguidade entre 15 a 19 anos, aos quais se seguem os trabalhadores (508) até 5 anos de antiguidade e os trabalhadores (63) com 10 a 14 anos de antiguidade, face ao total de efetivos (1523).

O escalão com menor representatividade (0,46%) situa-se nos indivíduos com 40 ou mais anos de antiguidade.



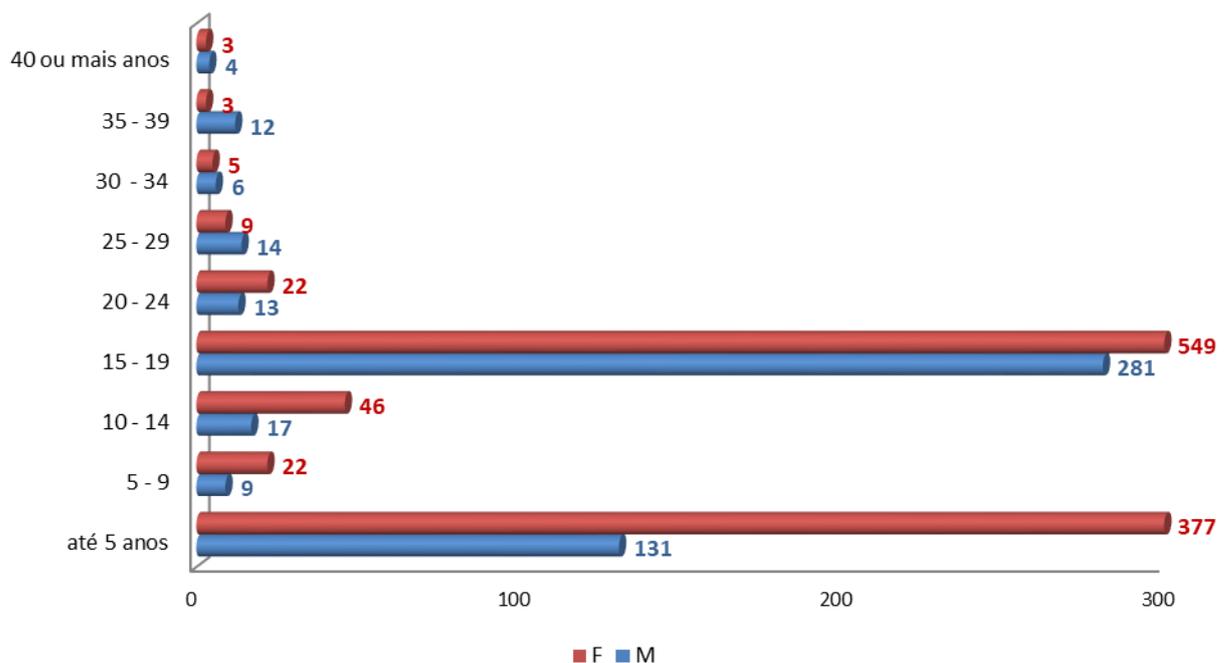


Gráfico V – Distribuição da Antiguidade na Função Pública segundo o género

1.2.4. Trabalhadores portadores de deficiência

Em relação aos trabalhadores portadores de deficiência verifica-se no ano em análise um total de 36 trabalhadores portadores de deficiência com atestado por via de declaração de incapacidade emitida pelas entidades competentes.

Ocorre diferenciação em termos de género, com 8 indivíduos pertencem ao sexo masculino e 28 ao sexo feminino, distribuídos pelos seguintes grupos profissionais: “Magistrado” e “Oficial de Justiça”. De acordo com o grau de deficiência e cumprindo o preceito no Código do IRS, os trabalhadores em causa beneficiaram, durante o ano de 2022, a redução da taxa de retenção na fonte sobre o seu rendimento, traduzindo-se em 2,36% de trabalhadores portadores de deficiência⁸.

⁸ Rácio entre o n.º de trabalhadores com deficiência (36) e o total de efetivos (1523)



1.3. Fluxo de Trabalhadores

1.3.1. Admissão e Cessação de Trabalhadores

Desde a transição da Magistratura Judicial de 1ª Instância para o CSM, ocorrida em janeiro de 2017, bem como às competências e valências que o Conselho tem vindo a assumir ao longo dos últimos anos, nomeadamente questões relacionadas com o tratamento da assiduidade e dos boletins itinerários dos Juízes de 1ª Instância, até então delegadas nos respetivos Tribunais da Relação, bem como à envolvente de todo o procedimento no âmbito da implementação dos gabinetes de apoio aos magistrados judiciais, com o recrutamento de técnicos superiores para o exercício de funções de assessoria, dando-se, assim, cumprimento ao Decreto-Lei n.º 49/2014, de 27 de março, emergiu a necessidade de reforço em termos de recursos humanos prevendo-se igualmente que tal situação ganhe ainda um novo destaque no decorrer do próximo ano.

Neste contexto, e no ano de referência foram admitidos um total de 65 trabalhadores, entre dirigentes de 1.º (1) e 2.º grau (1), magistrados (49), técnicos superiores (8), Informático (1), oficiais de justiça (4) e por fim, representantes do poder legislativo e de órgãos executivos (1).

As admissões, por via de procedimento concursal⁹, ocorreram maioritariamente no âmbito da carreira de magistrado (37) nos termos do EMJ. Em regime de comissão de serviço, ocorreu igualmente ao nível da carreira de magistrado (7), com o recrutamento de técnicos superiores para o exercício de funções de assessoria nos gabinetes de apoio aos magistrados judiciais.

Ainda no regime de comissão de serviço, foram admitidos um total de 4 trabalhadores, pertencentes à carreira de oficial de justiça, distribuídos equitativamente por ambos os sexos (4 trabalhadores).

Face ao cenário retratado, a taxa de admissão¹⁰ apurada ronda os 4,26%.

No mesmo ano de referência, houve 853 trabalhadores que cessaram as suas funções no CSM, sendo 341 trabalhadores pertencentes ao sexo masculino e 512 ao sexo feminino, devido a diversas situações. Destaca-se a cessação no âmbito do regime de “Comissão de Serviço”, com 25 trabalhadores do sexo masculino.

Nas situações elencadas na categoria “Outras Situações”, encontram-se patentes situações associadas ao regresso de magistrados (734) aos seus lugares de origem nos Tribunais da Relação, na sequência da cessação da comissão de serviço como Juízes Presidentes.

⁹ Magistrados que entraram para o Centro de Estudos Judiciários (CEJ)

¹⁰ Rácio entre o n.º de trabalhadores admitidos e regressados (99) e o total de efetivos (1523)



1.3.2. Postos de trabalho por preencher

O mapa de pessoal do CSM contempla um total de 1587 postos de trabalho, estando ocupados no efetivo 1523 postos, a 31 de dezembro de 2022.

Ressalva-se que, a entrada e colocação de juízes tem em linha de conta as especificidades inerentes à carreira de magistrado, as quais se encontram regulamentadas no seu Estatuto, designadamente quanto ao movimento que ocorre anualmente em julho com efeitos a setembro e ao regime de jubilação.

No âmbito estrito do funcionamento do CSM e gabinetes de apoio aos magistrados judiciais, encontram-se em procedimento concursal no final de 2022, 25 postos de trabalho.

Nestes, um posto de trabalho de técnico superior de recursos humanos e 24 postos de trabalho de apoio aos magistrados judiciais.

1.4. Mudança de situação por grupo profissional segundo o motivo e o género

Na sequência da retoma do normal desenvolvimento das carreiras, nomeadamente ao nível das progressões e mudanças de nível ou escalão, por força do artigo 17.º da Lei do Orçamento do Estado (LOE) para 2021, aprovada pela Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, 31 trabalhadores viram a sua situação profissional alterada. Esta circunstância deve-se à promoção dos Magistrados a Juízes Desembargadores na sequência da recuperação do tempo de serviço que foi reconhecido aos trabalhadores das carreiras especiais por força do Decreto-Lei n.º 65/2019, de 20 de maio, a contabilização da recuperação de 70% do módulo de tempo padrão para mudança de escalão na respetiva categoria.

Todas as mudanças de situação ocorridas durante o ano de 2022 verificaram-se em indivíduos de ambos os sexos, com maior incidência no sexo feminino (22),

1.5. Modalidade de horário de trabalho e género

O Regulamento Interno do CSM referente a esta matéria é aplicado, exclusivamente, aos trabalhadores afetos ao funcionamento do Conselho, excluindo os Magistrados Judiciais e Secretários de Inspeção, estabelecendo os mesmos períodos de funcionamento e de atendimento. Neste sentido, e de acordo com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), são praticadas no CSM as seguintes modalidades de horários de trabalho:

- Horário rígido - 1386 trabalhadores inseridos na carreira de magistrado (433 homens e 953 mulheres);



- Horário flexível – 97 trabalhadores (38 homens e 59 mulheres) inseridos em diversas carreiras, nomeadamente nas carreiras gerais (técnico superior, assistente técnico e assistente operacional), na carreira especial de informática e de oficial de justiça;
- Jornada contínua – 2 trabalhadores do sexo feminino, inseridos na carreira de assistente operacional;
- Isenção de horário – 38 trabalhadores (16 homens e 22 mulheres), distribuídos pelas carreiras gerais (dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau, técnicos superiores e carreira especial de magistrado).

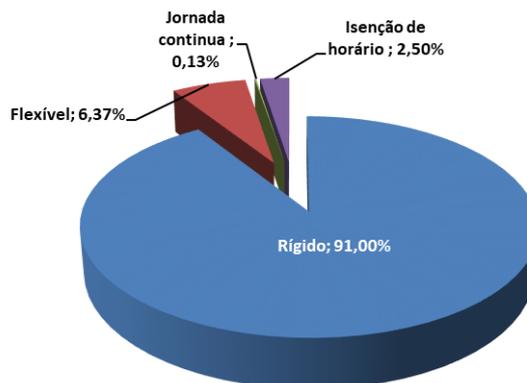


Gráfico VI – Modalidade de horário de trabalho

A modalidade de horário rígido no seio dos magistrados assume um grande impacto com 91% (1386 trabalhadores), à qual se segue as modalidades de horário flexível e isenção de horário com 6,33% e 2,50, respetivamente (97 e 38 trabalhadores), conforme ilustrado no gráfico VI.

No que diz respeito à modalidade de isenção de horário, importa referir que a mesma é praticada maioritariamente pelos grupos profissionais anteriormente referidos, que face às suas competências e funções têm necessidade de prestar serviço externo (destacando-se, neste caso, as equipas de inspeção, constituídas por magistrados e por secretários de inspeção).

A totalidade dos trabalhadores do CSM tem como período normal de trabalho 35 horas semanais, nos termos da Lei n.º 18/2016 de 20 de junho.

1.6. Trabalho suplementar

Na sequência da necessidade de realização de trabalhos a nível de sistemas e da rede informática do CSM, bem como na sequência do apoio prestado no âmbito do XVI Encontro Anual realizado em Vila de Nova de Gaia, foram realizadas 579,00 horas de trabalho suplementar, como trabalho diurno e em dias de descanso semanal obrigatório e complementar, por parte de trabalhadores integrados na carreira geral de técnico superior, na carreira especial de informática e de oficial de justiça.



1.7. Absentismo laboral

Em termos conceptuais, o absentismo é considerado, enquanto comportamento, como ausência individual ao trabalho. Assente neste constructo, o absentismo laboral é atribuído aos períodos de ausência de um trabalhador do seu local de trabalho, com ou sem justificação válida, pelo que se considera absentismo com justificação válida as ausências causadas por doença, acidentes em serviço, licenças de casamento, proteção na parentalidade, falecimento de familiar, assistência à família, entre outras. Não são consideradas absentismo as ausências por férias, por conta do período de férias, por frequência de cursos de formação, por feriados e por tolerâncias de ponto.

Presentemente, e do ponto de vista económico, o absentismo laboral continua a ser um dos problemas que as organizações enfrentam, pelos custos que acarreta ao nível da atribuição de subsídio de doença, pela perda de produtividade, pela inferior qualidade de trabalho, e pela necessidade de ajustamento de horários e de reorganização do trabalho, entre outros motivos.

Com base no instrumento de registo e controlo de assiduidade e pontualidade (*Interponto*) existente no CSM e por via de mapas de registo anual, foi possível obter uma visão generalizada dos níveis de absentismo no seio da organização.

De referir que em 2022 voltou-se à normalidade pré COVID, situação que também veio a contribuir para que a taxa de absentismo¹¹ se localize nos 8,25%, que comparativamente ao ano transato representa um decréscimo na ordem dos 8,25%. Para efeitos de cálculo foram considerados 231 dias potenciais de trabalho¹², 1553 trabalhadores e 29.018,00 dias¹³ de ausência por parte de todos os trabalhadores.

Acrescenta-se ainda que, a redução da taxa de absentismo também pode estar relacionada com a adoção do regime de teletrabalho por parte dos trabalhadores.

Para este cenário contribuíram os fatores que se encontram associados às causas de ausência ilustradas no gráfico VII.

¹¹ Rácio entre n.º de dias de faltas e o n.º anual de dias trabalháveis x n.º total de efetivos

¹² Foi tido em consideração 231 dias, não tendo sido contabilizado 22 dias de férias

¹³ Não contabilizado dias de ausência por conta do período de férias, por não serem classificadas como faltas de absentismo



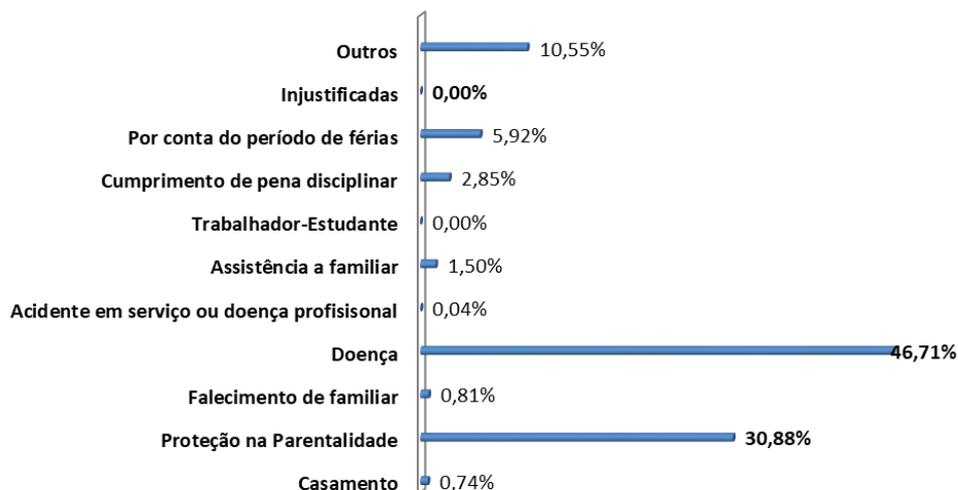


Gráfico VII – Fatores de Absentismo

Dos fatores *supra* destacados, verifica-se que dois deles assumem maior relevância neste universo, em termos percentuais, reportamo-nos à “Proteção na Parentalidade” com 30,88% (correspondendo a 8.962 dias de ausências) e à “Doença” com 46,71% (correspondendo a 13.555 dias de ausências).

A categoria de “Outros” surge como terceiro fator associado ao absentismo, com um total de 10,55% (correspondendo a 3.061,50 dias de ausência). Esta categoria agrega dispensas de serviço no seio dos magistrados, dos oficiais de justiça e de assistente operacional (trabalhador oriundo da carreira de funcionário de justiça), que por via dos seus respetivos Estatutos¹⁴ lhes confere esse “benefício”, classificando como faltas justificadas e autorizadas pela entidade empregadora.

Também se verificou um conjunto de trabalhadores que se ausentaram ao serviço por via de “Por conta do período de férias” (5,92%), “Cumprimento de pena disciplinar” (2,85%), bem como na sequência de “Assistência à família” (1,50%). Os restantes fatores que contribuíram, igualmente, para a taxa de absentismo, não apresentam pesos muito significativos, sendo por isso pouco expressivos (*vide* gráfico VII).

¹⁴ Ausências de Magistrados concedidas ao abrigo do artigo 10.º do EMJ, aprovado pela Lei n.º 67/2019, de 27 de agosto; Ausências de oficiais de justiça concedidas ao abrigo do artigo 59.º do Estatuto dos Funcionários de Justiça (EFJ), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 343/99, de 26 de agosto.



CAPÍTULO 2 – REMUNERAÇÕES E ENCARGOS COM O PESSOAL

2.1. Estrutura remuneratória segundo o género

Tendo como referência o mês de dezembro de 2022, importa referir que a remuneração mínima auferida no CSM correspondeu ao valor de base remuneratória da Administração Pública, no montante pecuniário de 709,46€, correspondente ao 5.º nível remuneratório da Tabela Remuneratória Única (TRU), aprovada pela Portaria n.º 1153-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada nos termos do Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 07 de dezembro.

A remuneração referenciada encontra-se elencada aos trabalhadores do sexo feminino inseridos na carreira geral de assistente operacional. Já a remuneração mínima atribuída aos trabalhadores do sexo masculino ronda os 1.153,40€, correspondente a indivíduos integrados na carreira especial de oficial de justiça. Tendo em conta que os extremos mínimos da remuneração se inserem em carreiras distintas, com estatutos e tabelas salariais também distintos, não é exequível falar-se em desigualdade salarial no que diz respeito ao género.

Quanto aos extremos máximos, a remuneração auferida localiza-se ao nível da carreira especial de magistrado, em regime de comissão de serviço, sendo de 6.709,51€, não existindo neste patamar qualquer diferenciação em termos de género.

Considerando as remunerações mensais ilíquidas incluindo suplementos regulares e/ou adicionais remuneratórios de natureza permanente, e numa visão segmentada pelo género, agregou-se a informação por 12 escalões remuneratórios englobando os 1523 trabalhadores (487 do sexo masculino e 1036 do sexo feminino) de acordo com o quadro IV.

Salienta-se que, com a entrada em vigor no ano transato da Lei n.º 67/2019, de 27 de agosto, que procedeu à 16.ª alteração ao EMJ, o subsídio de compensação passou a estar integrado na remuneração, conforme o disposto no artigo 26.º-A do respetivo Estatuto, motivo pelo qual o CSM passou a suportar apenas os encargos relativos ao pagamento deste subsídio à magistratura judicial de 1.ª instância e aos magistrados que se encontram em comissão de serviço no Conselho.



Ano 2022

Escalação de remunerações	N.º Colaboradores		% por género	
	M	F	M	F
Até 1.000€		3	0,00%	0,29%
1.001 - 1.500€	6	14	1,23%	1,35%
1.501 - 2.000€	11	26	2,26%	2,51%
2.001 - 2.500€	2	6	0,41%	0,58%
2.501 - 3.000€	2	3	0,41%	0,29%
3.001 - 3.500€	11	40	2,26%	3,86%
3.501 - 4.000€		2	0,00%	0,19%
4.001 - 4.500€	130	421	26,69%	40,64%
4.501 - 5.000€	21	23	4,31%	2,22%
5.001 - 5.500€	22	52	4,52%	5,02%
5.501 - 6.000€	274	445	56,26%	42,95%
Mais de 6.000€	8	1	1,00%	0,10%
Total	487	1036	99,36%	100,00%

Quadro IV – Estrutura remuneratória segundo o género

Como seria exetável, e tendo por base a missão e enquadramento da organização, os patamares que se destacam, em termos de estrutura remuneratória, englobam trabalhadores (719) que auferem remunerações entre os 5.501€ e os 6.000€ e trabalhadores (551) que auferem remunerações entre os 4.001€ e os 4.500€, correspondendo a 47,21% e 36,18%, respetivamente. Por outro lado, as remunerações até aos 3.000€ englobam 73 trabalhadores, com uma representatividade na ordem dos 4,79%.

2.2. Total de encargos anuais com o pessoal

Na sequência da nova redação do EMJ, em 2020, e como mencionado no anterior balanço social, as alterações introduzidas tiveram impacto nos anos transatos e continuaram a ter impacto relevante nas “Despesas com pessoal”, no ano de referência do presente relatório.

Neste contexto, o total de encargos com o pessoal ascendeu a 151.127.418,08€, o que o que corresponde a um acréscimo de apenas 0,19% relativamente ao ano de 2021, incidindo para o seu cálculo: remuneração base; subsídios de férias e de natal; suplementos remuneratórios; prestações sociais; outros encargos com pessoal, designadamente encargos da entidade patronal com a Caixa Geral de Aposentações (CGA) e a Segurança Social (SS), abonos pagos aos trabalhadores que aguardam aposentação, etc..



Analisando o gráfico X, e tendo por referência o orçamento atribuído ao CSM, é notório o peso grandioso que a **remuneração base**, incluindo subsídio de férias e de natal, representa 79,50% da fatia total da despesa com pessoal.

Os restantes encargos, nomeadamente suplementos remuneratórios, prestações sociais e outros encargos com pessoal, representam 20,50% dos encargos com o pessoal, ascendendo ao montante total de 30.980.056,96 €.

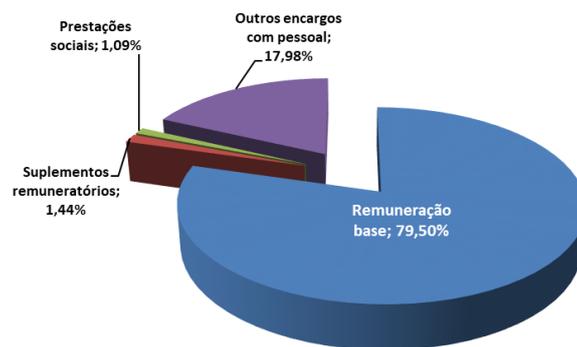


Gráfico VIII – Encargos com o pessoal

Como seria expetável, face à atual redação do EMJ e às implicações que a mesma acarretou, no âmbito da contribuição para a CGA e SS, a parcela respeitante aos **outros encargos com pessoal** (17,98%) assume a sua maior relevância no CSM a seguir à remuneração base, ascendendo ao montante de 27.170.104,86 €

Neste grupo, para além das despesas anteriormente mencionadas, inserem-se igualmente os abonos pagos aos trabalhadores que se encontram a aguardar aposentação até que a pensão passe para a responsabilidade da entidade competente.

Os **suplementos remuneratórios** apresentam um peso na ordem dos 1,44%, o qual se deve, essencialmente, aos encargos associados ao abono de fixação, residência e alojamento atribuído à carreira de magistrado, bem como às ajudas de custo, despesas de representação, trabalho suplementar e senhas de presença.

Para o apuramento dos encargos a nível das **prestações sociais** (1,09%), foram tidas em consideração as despesas ao nível da proteção à parentalidade, abono de família e subsídio de refeição.

Por fim, importa reforçar que o cenário anteriormente retratado tem-se vindo a verificar nos últimos anos, *i.e.*, o peso da esfera da remuneração base tem sido a dimensão que mais releva para os encargos anuais com o pessoal.



CAPÍTULO 3 – HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

3.1. Acidentes de trabalho

Durante o ano de 2021 registou-se apenas dois acidentes de trabalho ocorridos no local de trabalho, envolvendo um indivíduo do sexo feminino pertencente à carreira de assistente operacional e outro do sexo masculino chefe de divisão.

Este cenário veio a contribuir para uma Taxa de Incidência de Acidentes de Trabalho¹⁵ de 0,13%, que comparativamente ao ano de 2021 (0,07%) representa um acréscimo 87,60%.

3.2. Medicina do trabalho

No âmbito desta matéria, e durante o ano 2022, iniciou-se nos últimos meses de 2022 a consultas de medicina do trabalho.

Face ao exposto, refere-se que não ocorreu qualquer encargo com as atividades relacionadas com a medicina do trabalho no ano de referência devido à entidade em questão não ter enviado nenhuma fatura, contribuindo para a não existência de Taxa de saúde ocupacional¹⁶.

3.3. Comissões de segurança e saúde no trabalho

Não ocorreram nenhuma intervenções nesta matéria durante o ano de 2022.

CAPÍTULO 4 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A valorização do capital humano elencado aos objetivos estratégicos da organização premiará não só e acima de tudo a instituição como também os trabalhadores, uma vez que a melhoria das competências e conhecimentos por parte destes aporta ao CSM valências críticas para o cabal cumprimento dos seus objetivos presentes e futuros, aspirando a definição de objetivos mais ambiciosos e amplos.

Assente neste ideal, o “investimento” na capacitação dos recursos humanos (RH) de forma mais interativa promove a aquisição de novos saberes, conhecimentos e competências técnicas e comportamentais adequadas, por um lado, e, por outro, numa perspetiva mais abrangente da

¹⁵ Rácio entre n.º de acidentes de trabalho (2) e o total de efetivos (1523)

¹⁶ Rácio entre total de exames médicos efetuados e o total de efetivos



transmissão e partilha do conhecimento, favorecendo a polivalência e uma maior adaptabilidade por parte dos trabalhadores para novas funções e desafios. Assim, este “investimento” assente numa linha orientadora da política de gestão de pessoas, tem-se revelado um fator determinante na obtenção de melhores resultados, contribuindo concomitantemente para o aumento da eficácia, eficiência e qualidade dos serviços. Esta premissa constituiu durante o ano de 2022, à semelhança dos anos transatos, uma atividade corrente e de suporte da organização.

Desta forma, a formação profissional premiada pelo CSM, assentou durante o ano de 2022 num cariz totalmente externo, como alavanca para a aquisição de níveis de eficiência e eficácia por parte dos serviços, evidenciando qualidades mais elevadas no desempenho da instituição.

A especificidade inerente à formação prevista no âmbito da Magistratura Judicial, a qual é ministrada maioritariamente pelo Centro de Estudos Judiciários (CEJ) e decorre de um conjunto de disposições estabelecidas no respetivo estatuto e em regulamentos próprios, obriga, no entanto, a que este universo fique excluído da análise que a seguir se expõe.

Assim, dirigido para o funcionamento do CSM, o Plano Geral de Formação Anual (PGFA) para 2022 foi elaborado em consonância com a prossecução da missão da organização, bem como com as necessidades identificadas e diagnosticadas pelos seus trabalhadores para o desempenho das suas funções, no sentido do desenvolvimento profissional do capital humano.

A identificação de tais necessidades teve como intuito colmatar lacunas existentes, contribuindo, as mesmas, para o cabal cumprimento das funções e desenvolvimento profissional dos trabalhadores. Logo, fez todo o sentido uma reflexão sobre as competências que precisariam de ser reforçadas e aquelas que seriam necessárias vir a adquirir, quer de carácter específico, quer de carácter transversal, traduzida numa visão dinâmica e prospetivada no futuro, antecipando os novos desafios organizacionais e a mudança, bem como sendo uma alavanca para a capacidade pró-ativa do CSM.

Face às necessidades manifestadas, o plano de formação profissional contemplou designadamente necessidades ao nível das seguintes competências:

- ✓ Inovação;
- ✓ Digitais;
- ✓ Linguísticas;
- ✓ Auditoria Interna;
- ✓ Comunicação;
- ✓ Jurídicas;
- ✓ Contratação pública;
- ✓ Gestão de recursos humanos;
- ✓ Gestão documental;
- ✓ Gestão financeira.

Assente neste propósito, acrescenta-se que no âmbito da formação profissional ministrada pelo Instituto Nacional de Administração, I.P. (INA), ao longo do ano de 2022, foram sendo consecutivamente adiadas na sequência de número diminuto de participantes, levando a que algumas formações ficassem sem efeito.



Neste contexto, as ações de formações efetivadas (58) foram inferiores às ações de formações de 2021 (99), correspondendo a uma taxa de inscrição de execução do plano na ordem dos 51,78%.

Terão ainda continuidade no ano de 2023 ações de formação (6) que tiveram o seu início em 2022, motivo pelo qual as mesmas não se refletem na taxa de execução do plano¹⁷, apresentando um investimento financeiro de 21.777,15€.

As formações concretizadas ocorreram no âmbito das seguintes competências:

4.1. Formação Externa e Carga Horária

Em 2022, do universo de 58 indivíduos¹⁸, e face às razões anteriormente mencionadas, apenas 27 indivíduos frequentaram ações de formação, traduzindo numa Taxa de participação¹⁹ de 1,77%.

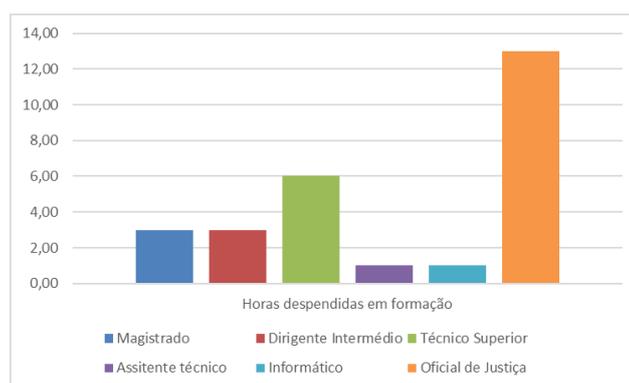


Gráfico IX – Formação por grupos profissionais

Em termos de grupo profissional (gráfico IX) a maior incidência de participação recaiu na carreira de oficial de justiça (13), face à natureza e missão do Conselho. Seguidos pelo grupo dos Magistrados e Dirigentes Intermédios, sendo que os restantes grupos profissionais (assistentes técnicos e informáticos) apresentam uma menor representatividade.

¹⁷ Rácio entre o número de ações realizadas (50) e o total de ações programadas (28)

¹⁸ Encontram-se excluídos:

- Presidente do CSM (por inerência Presidente do Supremo Tribunal de Justiça)
- Vogais do CSM, eleitos pela Assembleia da República, que exercem funções em regime de tempo integral
- Inspetores Judiciais e Secretários de Inspeção
- Técnicos Superiores que desempenham funções de assessoria aos gabinetes de apoio aos Magistrados Judiciais
- Assistentes Operacionais que desempenham funções de motorista e serviços de limpeza

¹⁹ Rácio entre total de participantes (27) e o total de efetivos (1523)



No âmbito das formações realizadas, a predominância por parte dos trabalhadores, em termos de tipo de horário, recaiu, maioritariamente, no horário pós-laboral (51%) e regime *e-learning* (67%).

Quanto ao volume de horas de formação por trabalhador, verificou-se que, em média, os trabalhadores frequentaram 34,00 horas de formação, com formações com cargas horárias num intervalo entre as 6 horas e as 120 horas.

O volume global de carga horária de formação em 2022 face ao ano transato representa uma variação crescente na ordem dos 140,45%.

Esta situação poderá encontrar-se associada ao facto dos atuais programas curriculares terem continuado a ter sido reajustados para a modalidade de *e-learning*, e também devido um aumento da modalidade presencial face à saída da situação epidemiológica que o país atravessou, desde meados de março de 2020.

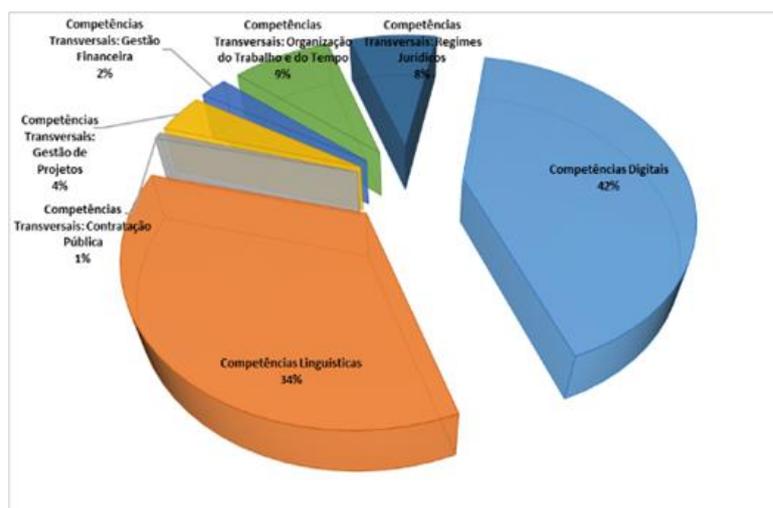


Gráfico X - Horas de formação por área de formação

Contudo, as horas de formação registadas ocorreram maioritariamente no âmbito da aquisição de conhecimentos em competências digitais (42%) e competências linguísticas (34%), sendo que as competências transversais de organização do trabalho e do tempo, regimes jurídicos, gestão de projetos, gestão financeira e contratação pública (9%, 8%, 4, 2% e 1%, respetivamente) representaram uma minoria nas horas de formação em 2022;

Assim, em 2022, o volume de horas de formação traduziu-se numa taxa de tempo investido em formação de 37,87%;



No ano em análise, a formação em horário laboral ganha destaque, comparativamente ao ano transato, com uma representatividade de (90%) face à formação em horário pós-laboral (6%) e misto (4%);

As restantes áreas evidenciadas (gráfico XIII) apresentam menor representatividade, contudo não deixam de ter relevância, também, para o contexto funcional das tarefas desempenhadas por parte dos trabalhadores, nomeadamente: “Competências em Gestão de Projetos” com um peso de (4%), “Competências em Contratação Pública” e “Competências em Gestão Financeira” ambas com um peso de (2%).

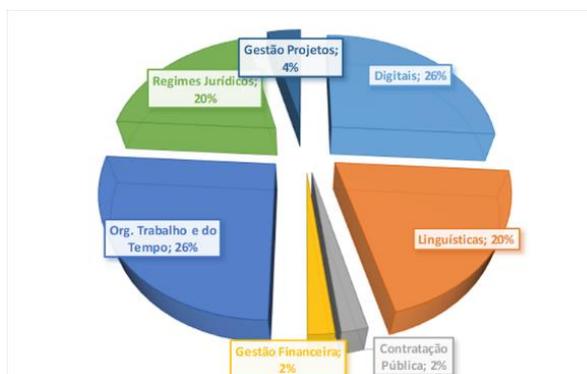


Gráfico XI – Taxa de ações de formação realizadas por área de formação

Comparativamente ao ano transato, os dados em destaque são reveladores que o investimento em formação profissional é demonstrativo da aquisição e desenvolvimento de novas competências (93%) e melhoria do desempenho profissional (80%), pelo que seria expetável, como se verificou, que estes indicadores se encontrassem relacionados com a satisfação quanto às expetativas iniciais alcançadas (77%).



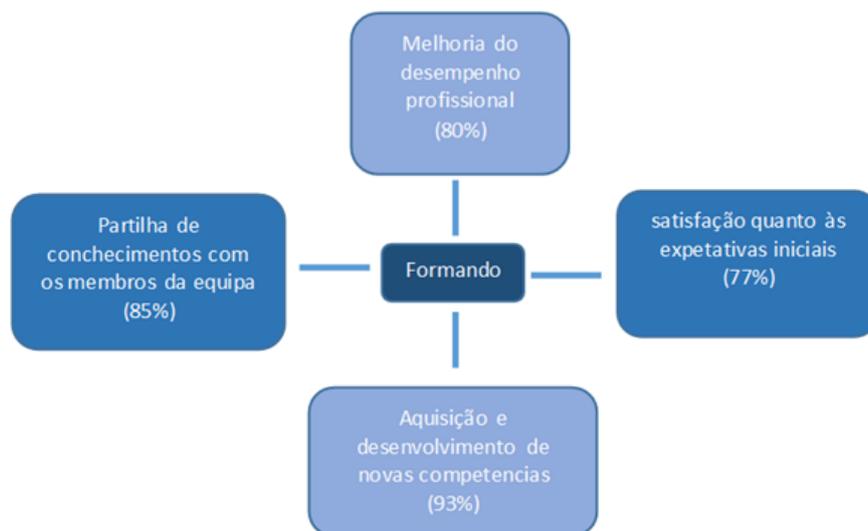


Figura II – Parâmetros identificados pelos trabalhadores que participaram em ações de formação

Os dados apresentados poder-nos-á levar a inferir que o facto da aquisição de novos conhecimentos ao nível das competências comunicacionais, digitais e linguísticas (competências em destaque face às restantes), terão contribuído para a evidência de alguns indicadores que noutros anos não apresentaram a relevância agora caracterizada. Contudo, em termos gerais não poderemos deixar de salientar que os parâmetros em análise ainda evidenciam junto dos trabalhadores do CSM um destaque acentuado.

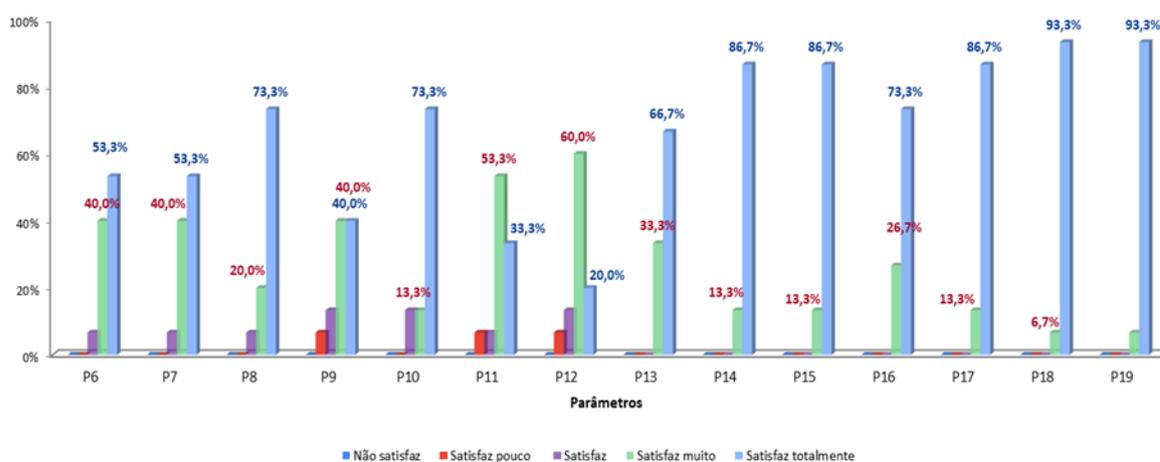


Gráfico XII – Taxa de Satisfação dos formandos



4.2. Encargos com a formação

A despesa realizada com a formação profissional externa, em 2022, como anteriormente referido, ascendeu ao montante total de 21.777,15€.



CAPÍTULO 5 – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

5.1. Trabalhadores sindicalizados

Em termos comparativos, os trabalhadores sindicalizados evidenciam no ano de referência um decréscimo na ordem dos -1,50%, face ao ano homólogo (865 sindicalizados). Assim, no decorrer de 2022, descontaram para associações sindicais através de débito direto em vencimento 852 trabalhadores, correspondendo a 55,94% do universo global de efetivos.

5.2. Disciplina

Durante o ano de 2022, com idêntico cenário nos últimos anos, não decorreu nem foi instaurado qualquer processo disciplinar no que concerne aos trabalhadores adstritos ao funcionamento do CSM, apenas na parte da Magistratura.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Balanço Social constitui um instrumento anual de gestão no âmbito dos Recursos Humanos, disponibilizando um conjunto de indicadores que espelham o planeamento e a gestão de pessoal afetos ao CSM, bem como a situação social da Organização.

Do retrato social levado a cabo pela análise anteriormente realizada e apresentada, destacam-se os seguintes aspetos:

- ✓ Com uma equipa de efetivos na ordem dos 1523 trabalhadores, em 2022, registou-se um reforço em meios humanos, contribuindo para um índice de rotação (*turnover*) de 0,93;
- ✓ Os recursos humanos são constituídos maioritariamente por trabalhadores do sexo feminino, em que a média de idades ronda aproximadamente os 45 anos aos 54 anos de idade. Verifica-se ainda um elevado nível habilitacional (97,11% do universo são licenciados ou acima);
- ✓ Os trabalhadores entre os 15 e os 19 anos de desempenho de funções na Administração Pública destacam-se em termos de antiguidade, aos quais se seguem os entre 20 a 29 anos de antiguidade, sendo que 508 trabalhadores desempenham funções até 5 anos na Função Pública;
- ✓ No âmbito do vínculo contratual, a modalidade de regime de “Nomeação definitiva”, destaca-se no CSM, com a abrangência maioritária (87,07%) dos seus recursos humanos (1326 trabalhadores) ao nível de magistrados. Com peso ainda significativo, apresenta-se o regime de “Comissão de Serviço no âmbito da LFTP”, com uma representatividade de 8,14% (124 trabalhadores), ao nível de magistrados, oficial de justiça, representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, técnicos superiores e dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau. Neste contexto, acresce salientar que este cenário está naturalmente relacionado com as atribuições e competências do CSM, bem como com as especificidades dos respetivos estatutos associados às carreiras inerentes;
- ✓ A situação anteriormente referida leva igualmente a que a modalidade de horário rígido no seio dos magistrados assumam um grande impacto, com 91,00% (1386 trabalhadores), seguindo-se-lhe as modalidades de horário flexível e isenção de horário com 6,36% e 2,50%, respetivamente. Importa referir que a modalidade de isenção de horário é praticada maioritariamente por magistrados, na sequência do exercício de funções associadas a serviço externo no âmbito das equipas de inspeção e por oficiais de justiça



- que foram nomeados para o GAVPM, ao abrigo do regime jurídico dos Gabinetes dos Membros do Governo (Decreto-Lei n.º 11/2012, de 20 de janeiro, na sua redação atual);
- ✓ Comparativamente a 2021, em 2022, verificou-se um decréscimo na ordem dos 8,33% de trabalhadores portadores de deficiência, existindo diferenciação em termos de género, 8 indivíduos do sexo masculino e 28 do sexo feminino. Assim, os trabalhadores portadores de deficiência representam uma taxa de 2,36% face ao total de trabalhadores;
 - ✓ No ano de referência e comparativamente ao ano homólogo, as mudanças por via de alterações de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível alcançaram 31 trabalhadores;
 - ✓ A taxa de execução do plano formação se situe nos 45,00%. Mesmo perante todas as adversidades, o Conselho continua a apostar na capacitação dos seus recursos humanos assente numa cultura de obtenção, manutenção, aprofundamento e consolidação de conhecimentos e saberes, respondendo às necessidades da organização. Esta evidência encontra-se caracterizada na relação existente entre a perceção dos trabalhadores e dos superiores hierárquicos, podendo-se estabelecer uma relação de causalidade em que o investimento em formação profissional na perceção do superior hierárquico, aliado à aplicação dos conhecimentos em contexto de trabalho, veio reforçar o aumento do sentido de valorização profissional por via da aquisição e desenvolvimento de novas competências, contribuindo, na opinião dos trabalhadores, para uma satisfação quanto às expectativas alcançadas e concomitantemente a uma melhoria do desempenho profissional;
 - ✓ Em termos remuneratórios, os encargos totais com o pessoal (151.137.464,56€), em 2022, representaram a maior fatia do orçamento total atribuído ao CSM. As assimetrias verificadas a nível salarial revelam-nos, em termos de Leque Salarial Ilíquido, na medida em que a maioria dos trabalhadores (802) auferem remunerações entre os 5.501€ e os 6.000€, sendo que 73 trabalhadores auferem remunerações até os 3.000€;
 - ✓ Na sequência da necessidade de realização de trabalhos a nível de sistemas e da rede informática do CSM, bem como na sequência do apoio prestado no âmbito do XVI Encontro Anual, foram realizadas 579,00 horas de trabalho suplementar, como trabalho diurno e em dias de descanso semanal obrigatório e complementar, por parte de trabalhadores integrados na carreira geral de técnico superior, na carreira especial de informática e de oficial de justiça;
 - ✓ Em termos de assiduidade, verificou-se um absentismo na ordem dos 8,25%, com destaque para a “Proteção na parentalidade” (30,88%) e ausências associadas à “Doença” (46,71%), o grupo classificado como “Outros” (10,55%) surge como terceiro



fator associado ao absentismo, agregando esta categoria dispensas de serviço no seio dos magistrados, dos oficiais de justiça e de assistente operacional (trabalhador oriundo da carreira de funcionário de justiça), que por via dos seus respetivos estatutos lhes confere esse “benefício”, classificando como faltas justificadas e autorizadas pela entidade empregadora.

- ✓ Foi registado dois acidentes de trabalho ocorrido no local de trabalho, traduzindo-se numa Taxa de Incidência de Acidentes na ordem dos 0,13%. Na sequência destas ocorrências nenhum trabalhador foi sujeito a ações de reintegração profissional, nem resultaram doenças profissionais;
- ✓ No que concerne à Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, nos últimos meses do ano foram convocados os trabalhadores e realizadas as respetivas consultas de medicina no trabalho;

Em suma, e em plena harmonia com os objetivos estratégicos do CSM, as políticas de desenvolvimento de recursos humanos, de inovação e modernização administrativas, premiadas ao longo de 2022, contribuíram para a promoção de equipas coesas, com elevada capacitação e especialização.

Logo, a aposta no capital intelectual associado às estratégias de gestão de pessoal são consideradas componentes essenciais e fundamentais para a diferenciação das Organizações que se querem modernas, atuais, competitivas e eficazes.



ANEXOS: QUADROS DO BALANÇO SOCIAL

Constituem parte integrante deste documento, os Quadros apresentados em anexo, construídos de acordo com os formulários disponibilizados pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP).

Conselho Superior da Magistratura, em 28 de março de 2023,

Pelo Conselho Administrativo,

O Vice-Presidente do Conselho Superior da Magistratura

(Juiz Conselheiro José António de Sousa Lameira)

