

A GESTÃO PÚBLICA DOS RECURSOS HUMANOS NO MINISTÉRIO DA JUSTIÇA SOB A ÓTICA DO GÉNERO

Vanessa Soraia Patinha Miranda Pires

Projeto de Mestrado em Economia da Empresa e da Concorrência

Orientador(a):

Prof. Doutora Nádia Nogueira Simões, Prof. Auxiliar, ISCTE Business School, Departamento
de Economia

Setembro, 2014

Agradecimentos

Aproveito a oportunidade para expressar os meus sinceros agradecimentos aos meus pais e à minha avó por me apoiarem incondicionalmente nas minhas decisões pessoais e profissionais.

Ao meu marido por me ajudar a seguir as minhas ambições e por me motivar constantemente, fazendo-me acreditar que sou capaz.

Estou igualmente grata à Professora Doutora Nádia Simões por ter aceitado ser minha orientadora e me ter ajudado a terminar este trabalho.

Não posso também deixar de manifestar a minha enorme gratidão para com a organização onde nos últimos anos tenho desempenhado funções. Refiro-me à Direção-Geral da Política de Justiça (DGPJ) que, como intermediária, possibilitou-me a oportunidade de recolher, analisar e tratar a informação que utilizei para elaborar o presente estudo.

Por último, agradeço aos meus colegas da DGPJ e do curso de Mestrado em Economia da Empresa e da Concorrência por todo o apoio moral, amizade e estima. Graças ao apoio de todos foi possível concluir mais um objetivo pessoal na minha vida.

A Gestão pública dos Recursos Humanos no Ministério da Justiça sob a ótica do género

Resumo

Este estudo pretende analisar se nos serviços e organismos do Ministério da Justiça existe igualdade entre homens e mulheres no acesso e participação no mercado de trabalho. Foram analisados 23.198 trabalhadores de ambos os géneros com base na informação recolhida dos Balanços Sociais, relativos ao ano de 2013, de dez serviços.

Os resultados encontrados revelam que homens e mulheres competem em idênticas condições de igualdade e as diferenças existentes entre os géneros estão essencialmente relacionadas com as características individuais de cada um. Neste caso em particular, o setor da Justiça parece atrair e valorizar as mulheres com estudos de nível superior e oferecer-lhes condições de trabalho mais favoráveis às que eventualmente teriam no sector privado.

Abstract

This study analyzes whether in the departments and agencies of the Ministry of Justice there is equality between men and women in the access to and participation in the labour market. Based on information gathered from the 2013 Social Report, 23.198 workers of both genders from ten services were analyzed.

The results showed that men and women compete on equal terms and that the differences between the genders are essentially related to the individual characteristics of each one. In this particular case, the Justice sector seems to attract and value women with a higher level of education and to offer them more favorable working conditions than eventually they would have in private sector.

Palavras-chave: Setor público, Justiça, Género e Igualdade.

Índice

1. Introdução	9
2. A “Lei da igualdade”	13
2.1 Cronologia jurídica de diplomas legais em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres (1974 – 2012)	14
3. Fatores Determinantes das Desigualdades de Género no Trabalho e no Emprego..	20
3.1 As estruturas organizacionais, a segregação ocupacional e o género	21
3.2 A remuneração e o género	23
3.3 Regime de tempo parcial / completo e a relação com o género	25
3.4 Turnover e o género	27
4. Enquadramento institucional	29
5. Análise Empírica	39
5.1 O Balanço Social	39
5.2 Caracterização da amostra	40
5.3 Análise estatística.....	42
5.3.1 Variáveis de caracterização	42
5.3.2 Variáveis de medida: caracterização do emprego no Ministério da Justiça	59
6. Conclusão.....	83

Índice de Figuras

Figura 1 – Serviços da Administração Direta do Ministério da Justiça.....	34
Figura 2 – Organismos da Administração Indireta do Ministério da Justiça.....	35
Figura 3 – Variáveis de caracterização da amostra.....	40
Figura 4 – Variáveis de medida da amostra.....	41
Figura 5 - Número de trabalhadores por serviço, segundo o género.....	43
Figura 6 – Taxa de Feminização por serviço.....	44
Figura 7 – Número de trabalhadores, segundo o escalão etário e o género.....	45
Figura 8 – Taxa de envelhecimento, segundo o género.....	47
Figura 9 – Taxa de Emprego Jovem, segundo o género.....	48
Figura 10 – Idade média, segundo o género.....	50
Figura 11 - Idade média por serviço.....	51
Figura 12 – Número de trabalhadores, segundo o nível de escolaridade e o género.....	52
Figura 13 – Taxa de Habilitação Superior, por género.....	53
Figura 14 – Taxa de Habilitação Secundária, por género.....	54
Figura 15 – Taxa de Habilitação Básica, por género.....	55
Figura 16 – Número de trabalhadores por função, segundo o género.....	56
Figura 17 – Taxa de Feminização Dirigente, por serviço.....	58

Figura 18 – Número de trabalhadores, segundo o nível de antiguidade e o gênero.....	59
Figura 19 – Nível médio de antiguidade, segundo o gênero.....	61
Figura 20 – Nível médio de antiguidade, por serviço.....	62
Figura 21 – Número de trabalhadores segundo a modalidade de vinculação e o gênero.....	63
Figura 22 – Número de trabalhadores segundo a modalidade de horário de trabalho e o gênero.....	64
Figura 23 – Número de dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo de ausência e o gênero.....	66
Figura 24 – Taxa de Absentismo, por serviço.....	68
Figura 25 – Estrutura remuneratória por gênero.....	69
Figura 26 – Salário médio por gênero.....	71
Figura 27 – Leque salarial ilíquido.....	72
Figura 28 - Leque salarial ilíquido, por serviço.....	73
Figura 29 – Remuneração Base Média Anual.....	74
Figura 30 – Número de trabalhadores admitidos e regressados durante o ano de 2013, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação e o gênero.....	75
Figura 31 – Número de saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço durante o ano de 2013, segundo o motivo da saída e o gênero.....	76
Figura 32 - Número de saídas de trabalhadores contratados durante o ano de 2013, segundo o motivo de saída e o gênero.....	77
Figura 33 – Taxa de Rotatividade e a Taxa de Variação Anual, por serviço.....	78

Figura	34	–	Taxa	de	Variação	Anual	(2012-2013)	
.....								79
Figura 35 – Taxa de Rotatividade por serviço								81

1. Introdução

O presente estudo pretende retratar a gestão dos recursos humanos nos serviços da Administração Direta e Indireta do Ministério da Justiça (MJ) sob a ótica do género, no ano de 2013, bem como analisar as diferenças existentes entre homens e mulheres, segundo um conjunto de variáveis, deliberadamente escolhidas para o efeito, numa macro estrutura, o Ministério da Justiça.

A opção pela observação dos trabalhadores do Ministério da Justiça deveu-se ao facto de existirem poucos estudos sobre trabalho e o emprego na Administração Pública e pela curiosidade de analisar um ramo de atividade do sector público - a Justiça em Portugal, que só há relativamente poucos anos atrás possibilitou o surgimento da mulher em algumas profissões associadas à Justiça, como foi o caso da magistratura.

Se recuarmos até à Revolução do 25 de abril de 1974, apenas, a partir dessa altura foram introduzidas na Constituição da República Portuguesa, em particular, no artigo 13.º, a proibição de discriminações, entre outras, em razão do sexo. Esta alteração foi posteriormente transposta para o Código Civil, com a reforma em 1977, tendo a mulher adquirido, no ordenamento jurídico nacional, um verdadeiro estatuto legal de igualdade, numa posição de equivalência ao estatuto masculino do marido.

Foi, também, neste contexto revolucionário de abertura das mulheres ao mundo do mercado de trabalho que surgiram vários diplomas, entre os quais, se destaca, o Decreto-Lei n.º 492/74, de 27 de setembro, que permitiu o acesso das mulheres à magistratura, área até então pertencente exclusivamente ao domínio masculino.

Com a evolução dos tempos outras profissões foram acolhendo o género feminino, como uma força de trabalho igualmente útil e necessária ao mercado de trabalho.

Segundo Ferreira (2011), durante a década de setenta, em Portugal, não se registou qualquer perda no volume dos postos de trabalho. As políticas económicas vigentes nos anos 70 foram pautadas por preocupações essencialmente redistributivas e transformadoras da relação salarial, influenciadas pelo atual modelo fordista. Foram, assim, tomadas medidas que tiveram um impacto direto no aumento do emprego feminino, entre as quais, se enunciam, a fixação do salário mínimo nacional, o subsídio de desemprego, a licença de maternidade de 90 dias e

outros direitos na gravidez, na maternidade e na assistência à família. O efeito líquido destas políticas, quer pela expansão dos serviços públicos, quer pela subversão da economia, acabou por se traduzir na enorme expansão do emprego feminino em Portugal.

A atuação do Estado teve um papel determinante na evolução observada desde os finais da década de 70, tendo a sua intervenção contribuído para a diminuir as desigualdades que desde sempre existiram nas posições ocupadas por mulheres e homens no mercado de trabalho, nomeadamente, através de um conjunto de iniciativas que passaram pela regulamentação de normas de enquadramento das relações de trabalho e da criação de mecanismos específicos que implementaram, na prática, o princípio da igualdade nessas relações.

Outras forças e fatores impulsionadores da ordem económica e social, apontados para justificar a entrada das mulheres no mercado de trabalho, foram: a redução dos salários masculinos, tornando cada vez mais difícil o sustento da família, a par do aumento das taxas de divórcio e do declínio da estabilidade económica feminina; a alteração da legislação sobre matéria salarial que levou a um maior número de oportunidades de emprego para as mulheres, verificando-se até a sua progressiva integração em profissões das quais eram excluídas; o aumento do nível de educação e do número de mulheres nas faculdades; o aumento da vida ativa das mulheres; e, por último, a passagem para um modelo de atividade mais contínuo, com menos interrupções por motivos familiares devido à forte adesão das mulheres com filhos pequenos à atividade económica e à extraordinária quebra da fecundidade (Vicente, 2013 e Ferreira, 2010).

Todas estas medidas conduziram a profundas mudanças da mulher na sociedade em geral, no seio familiar e no mercado laboral. Para além disso, o movimento de transformação do trabalho doméstico em empregos foi um importante motor de crescimento económico para o país (CITE, 2011).

A análise que se segue, elaborada em torno da variável **género**, surge com o desiderato de perceber até que ponto continuam ou não a existir desigualdades entre homens e mulheres, no acesso e na participação no mercado de trabalho, neste caso em particular, nos serviços do Ministério da Justiça.

Ao longo do trabalho, o conceito “género” surgirá por preferência ao de “sexo”, escolha essa propositadamente ponderada, pelo que importa distinguir estes dois conceitos e enfatizar o porquê de se ter optado por abordar esta análise segundo o género.

O conceito de sexo pertence ao domínio da biologia e traduz o conjunto de características biológicas e fisiológicas que distinguem os homens e as mulheres. Já o conceito de género é um conceito social que remete para diferenças existentes entre homens e mulheres resultantes do processo de socialização e não de diferenças de carácter biológico (Fascículo I, do “Caderno Prático para a Integração da Igualdade de Género nas Cáritas em Portugal”).

Foi neste contexto, de analisar uma presumível igualdade de género nos serviços do Ministério da Justiça, que se desenvolveu este estudo empírico, devendo o género ser entendido como “igualdade de direitos e liberdades para a igualdade de oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e homens, em todos os domínios da sociedade, político, económico, laboral, pessoal e familiar”¹.

Outro aspeto que importa frisar tem a ver com o período temporal da análise que se cinge ao ano de 2013, por ser o ano mais recente com informação disponível sobre esta temática.

A informação sobre os trabalhadores de uma qualquer organização é, regra geral, confidencial e sigilosa, contudo, existem diferentes possibilidades de utilizar essa informação e divulgá-la, reservando a identidade dos trabalhadores (Ex: Balanço Social, questionários/inquéritos, Plano de Atividades, Relatório de Atividades, etc.).

De entre o leque de formas possíveis para obter informação sobre o universo de trabalhadores do Ministério da Justiça, o método que utilizei encontra-se consagrado na lei e é elaborado anualmente pelos serviços e organismos da Administração Pública. O instrumento a que me refiro é ao Balanço Social.

¹ Fascículo I, do “Caderno Prático para a Integração da Igualdade de Género nas Cáritas em Portugal”.

Os serviços do Ministério da Justiça que têm a obrigatoriedade de elaborar o Balanço Social² devem fazê-lo até ao 1º trimestre de cada ano, relativamente ao ano transato findo, sendo este um importante instrumento de planeamento e gestão numa organização.

Tendo por base este instrumento, recolhi, tratei e analisei a informação estatística sobre os recursos humanos pertencentes ao Mapa de Pessoal dos serviços do Ministério da Justiça e construí a minha base de dados, selecionando, para o efeito, as variáveis de caracterização e as variáveis de medida mais relevantes para o estudo que apresentarei.

Não obstante, e com o intuito de aprofundar este tema, optei, também, por calcular alguns indicadores económico-sociais que ajudaram a fundamentar as conclusões que vão sendo retiradas ao longo da presente análise.

Em suma, este trabalho encontra-se estruturado em seis capítulos. O segundo capítulo, que seguidamente se exhibe, refere-se à “Lei da Igualdade” e aos principais diplomas legais que regularam e que atualmente ainda vigoram e regulam a igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego em Portugal. O terceiro capítulo expõe uma breve revisão literária internacional, sobre fatores que determinam ou influenciam as desigualdades entre os géneros. O quarto capítulo retrata o enquadramento institucional do Ministério da Justiça, compilando os principais marcos históricos das mudanças ocorridas ao longo dos séculos XX e XXI até à atual estrutura organizativa que se conhece. O penúltimo capítulo apresenta os dados estatísticos sobre os recursos humanos nos serviços do Ministério da Justiça, apresentando a informação tratada por género. Por fim, o sexto capítulo tece as considerações finais.

² O Balanço Social foi uma prática institucionalizada para os organismos autónomos da Administração Pública, através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho e tornado obrigatório, em 1996, para todos os serviços e organismos com 50 ou mais trabalhadores, através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

2. A “Lei da igualdade”

O sistema de emprego em Portugal sofreu mudanças drásticas ao longo dos últimos 40 anos. A rápida feminização foi uma das mudanças mais patentes, com a presença das mulheres em muitas profissões que anteriormente não eram habituais serem desempenhadas pelo género feminino (ex.: a medicina, o jornalismo e a magistratura), e pelo aprofundamento contínuo do ordenamento jurídico português, no sentido de uma igualdade entre mulheres e homens.

Apesar da existência de uma Lei desde antes do 25 de abril de 1974, que estabelece a obrigatoriedade de pagar um salário igual para trabalho igual (Decreto-Lei n.º 49 408, art.º 116.º, de 24 de novembro de 1969), a ideia de que as desigualdades salariais estariam erradicadas ou em vias de gradual eliminação estava longe de ser real.

Foi com a entrada em vigor da Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, que Portugal passou a ter uma “Lei da Igualdade”. Esta Lei surge de um trabalho preparatório desenvolvido ao longo de mais de uma década por um grupo de mulheres dedicadas ao serviço público e à emancipação feminina, e da necessidade de adaptar o quadro jurídico-legal do país à integração, na Comunidade Económica Europeia, de duas diretivas relativas à igualdade de ambos os géneros no emprego (a 75/117/CEE, relativa à igualdade salarial, e a 76/207/CEE, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho).

Com a transposição das referidas diretivas de promoção da igualdade para a legislação nacional, a designada “Lei da Igualdade” entra em vigor, tendo desde então sofrido poucas adaptações ao longo das três décadas seguintes, com exceção do alargamento do seu âmbito ao sector público do emprego, através do Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de novembro.

Um outro aspeto inovador trazido pela “Lei da Igualdade” foi a criação de um novo mecanismo oficial para a igualdade de mulheres e homens - a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que tem a missão de promover a real igualdade de facto entre

homens e mulheres no que respeita à totalidade das condições materiais que rodeiam a prestação do trabalho³.

2.1 Cronologia jurídica de diplomas legais em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres (1974 – 2012)

Neste capítulo apresentam-se, por ordem cronológica, desde 1974 até aos tempos atuais, alguns dos diplomas legais que no ordenamento jurídico português regularam ou ainda regulam matérias relativas à igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, designadamente no trabalho, emprego e formação profissional.

A resenha histórica que se segue foi retirada de um trabalho desenvolvido pela CITE, referente à “Situação da Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho (2011)”:

Em **1974**, o Decreto-Lei n.º 251/74, de 12 de junho, vem facultar a todos os cidadãos portugueses, independentemente do seu sexo, o acesso aos cargos judiciais ou do Ministério Público e aos quadros dos funcionários de justiça.

Neste mesmo ano, a 6 de julho, é publicado o Decreto-Lei n.º 308/74, que, com a nova redação do seu artigo 25.º, eliminando a referência a candidatos do sexo masculino, permite a adesão de mulheres no serviço diplomático. Meses depois, a 27 de setembro, o Decreto-Lei n.º 492/74, que revoga o número 4.º do artigo 488.º do Código Administrativo, o qual, no que respeita aos funcionários administrativos, determina que a certos lugares, que enumera, só podem concorrer candidatos do sexo masculino, permitindo assim a admissão de mulheres.

Em **1976**, o Decreto-Lei n.º 112/76, de 7 de fevereiro, concede a todas as trabalhadoras o direito à licença de noventa dias no período da maternidade. Este diploma legal alterou o artigo 118.º do Decreto-Lei n.º 494 08, de 24 de novembro de 1969, que aprovou o regime jurídico do contrato individual de trabalho e que previa o direito de as mulheres trabalhadoras faltarem até 60 dias consecutivos, na altura do parto, sem redução do período de férias nem prejuízo da antiguidade, e decorrido aquele período sem que estivessem em condições de retomar o trabalho, poderia existir uma prorrogação.

³ O Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, aprovou a nova lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Ainda neste ano, a entrada em vigor da Constituição da República Portuguesa (Decreto de aprovação de 10 de Abril de 1976), estabelece a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, nomeadamente, assegurando:

- A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais (alínea c) do artigo 52.º);
- A retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna (alínea a) do artigo 53.º);
- A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal (alínea b) do artigo 53.º);
- A especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem atividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas (alínea c) do artigo 54.º);
- O desenvolvimento de uma rede nacional de assistência materno-infantil e a realização de uma política de terceira idade (alínea b) do artigo 67.º);
- O reconhecimento da maternidade como valor social eminente, protegendo a mãe nas exigências específicas da sua insubstituível ação quanto à educação dos filhos e garantindo a sua realização profissional e a sua participação na vida cívica do país (n.º 1 do artigo 68.º);
- O direito das mulheres trabalhadoras a um período de dispensa do trabalho, antes e depois do parto, sem perda da retribuição e de quaisquer regalias (n.º 2 do artigo 68.º).

A 1 de janeiro de **1978**, com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 496/77, de 25 de novembro de 1977, são introduzidas alterações ao Código Civil, nomeadamente, a cada um dos cônjuges é reconhecida a liberdade de exercício de qualquer profissão ou atividade sem o consentimento do outro cônjuge (artigo 1677.º-D).

Um ano depois, em **1979**, o Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, garante às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego e institui,

junto do Ministério do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com o objetivo de promover a aplicação das disposições deste diploma.

Em **1980**, a Lei n.º 23/80, de 26 de julho, ratifica a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

A 30 de setembro de **1982**, ocorre a primeira Revisão da Constituição, através da Lei Constitucional n.º 1/82, que introduz, nomeadamente, o conceito de paternidade, considerando que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, tendo os pais e as mães direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país (artigo 68.º)

Em **1988**, o Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de novembro, disciplina o regime de igualdade de tratamento no trabalho entre homens e mulheres no âmbito da Administração Pública.

Em **1989**, a Lei Constitucional n.º 1/89, de 30 de julho, procede-se à segunda revisão da Constituição, que estabelece nova redação ao n.º 3 do artigo 68.º, determinando que as mulheres trabalhadoras têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

Em **1994**, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/94, de 17 de maio, estabelece ações e medidas prioritárias de promoção da igualdade de oportunidades para homens e mulheres.

Em **1997**, a Lei Constitucional n.º 1/97, de 20 de setembro, procede à quarta revisão constitucional, que estabelece como tarefa fundamental do Estado a promoção da igualdade entre homens e mulheres (alínea h) do artigo 9.º), reconhece aos (às) trabalhadores (as) o direito à organização do trabalho de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º), determina que a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar (n.º 4 do artigo 68.º) e estabelece que a participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei

promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos (artigo 109.º, anterior artigo 112.º).

Em **2000**, o Despacho conjunto n.º 373/2000, de 31 de março, da Presidência do Conselho de Ministros e do Ministério da Reforma do Estado e da Administração Pública, determina que nos avisos de abertura de todos os concursos de ingresso, acesso ou de pessoal dirigente, na Administração Pública, Central ou Local, bem como naqueles que tenham por objeto a celebração de contratos de trabalho a termo certo, conste menção do cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, relativa à promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Ainda neste ano, destaca-se a Portaria n.º 1212/2000, de 26 de dezembro, que institui o regime de majoração dos apoios financeiros previstos nas medidas de política de emprego para as profissões significativamente marcadas por discriminação de género.

Em **2001**, a Lei n.º 9/2001, de 21 de maio, vem reforçar os mecanismos de fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias em função do sexo e a Lei n.º 10/2001, institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Em **2002**, a Resolução da Assembleia da República n.º 17/2002, de 8 de março, aprova, para ratificação, o Protocolo Opcional à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotado em Nova Iorque em 6 de outubro de 1999.

Em **2003**, a Lei n.º 99/2003⁴, de 27 de agosto, aprova o Código do Trabalho. Procede à transposição, parcial ou total, de diretivas comunitárias sobre igualdade de tratamento entre homens e mulheres, sobre proteção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes no trabalho, e sobre o quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.

Em **2004**, procede-se à sexta revisão constitucional, pela Lei Constitucional n.º 1/2004, de 24 de julho, determinando que incumbe ao Estado, para proteção da família, promover, através da concertação das várias políticas setoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea h) do artigo 67.º).

⁴ Alterada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, pela Lei n.º 59/2007, de 4 de Setembro, pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, e retificada pela Declaração de Retificação n.º 15/2003, de 28 de Outubro.

Em **2008**, a Lei n.º 14/2008, de 12 de março, proíbe e sanciona a discriminação em função do sexo no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2004/113/CE, do Conselho, de 13 de dezembro.

Em **2009**, a Lei n.º 7/2009⁵, de 12 de fevereiro, aprova a revisão do Código do Trabalho. Procede à transposição, parcial ou total, de diretivas comunitárias sobre igualdade de tratamento entre homens e mulheres, sobre proteção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes no trabalho, e sobre o quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. Introduce o conceito de parentalidade e a licença parental até seis meses, se for partilhada pelo pai e pela mãe, equipara a licença por adoção à licença parental e atribui direitos alargados aos trabalhadores e trabalhadoras independentes.

Em **2011**, a Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro, proíbe qualquer discriminação no acesso e no exercício do trabalho independente e transpõe a Diretiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, a Diretiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho.

Mais recentemente, em 2012, a Resolução da Assembleia da República n.º 116/2012, de 10 de agosto, recomenda o Governo a tomar medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional.

Estes diplomas legais representam apenas algumas das principais mudanças introduzidas no quadro normativo português ao longo dos séculos XX e XXI, em matéria de igualdade entre homens e mulheres nas relações sociais de trabalho e emprego.

A igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação tem sido uma das principais preocupações dos últimos Governos Constitucionais, em Portugal. Os Governos têm assumido nos seus Programas o compromisso com a execução de políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção da igualdade de género, designadamente, através da execução dos Planos Nacionais da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação.

⁵ Retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de Março, e Código do Trabalho alterado pela Lei n.º 105/2009, 14 de Setembro.

O Estado português tem, também, assumido compromissos nas várias instâncias internacionais, entre os quais se destacam a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948); a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (ONU, 1979); os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM) (ONU, 2000), em especial o Objetivo 3 “Promover a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres”; a Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2010-2015), que constitui o programa de trabalho da Comissão Europeia no domínio da igualdade entre mulheres e homens e tem como objetivo promover progressos nos Estados-membros; o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020) aprovado pelo Conselho de Ministros dos Assuntos Sociais da União Europeia, em 7 de março de 2011, que realça a necessidade de um “novo impulso”, e o documento “Europa 2020: a estratégia da União Europeia para o emprego e um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo”.

3. Fatores Determinantes das Desigualdades de Género no Trabalho e no Emprego

Inúmeros são os estudos desenvolvidos que abordam a temática da desigualdade de género no mercado de trabalho. Vários fatores têm sido apontados como causadores das desigualdades de género, alguns dos quais, ainda persistem nos dias de hoje, por força da sociedade e cultura em que se inserem.

Antes de enunciar alguns destes estudos e exposições sobre a problemática em questão, considere adequado tecer uma breve introdução sobre a segmentação ou segregação dos mercados de trabalho baseada no género.

Yannoulas (2002) refere-se à segmentação como a inserção diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho. Quer com isto dizer que “a segmentação reporta-se à concentração de oportunidades de trabalho para as mulheres em setores de atividade específicos e num número reduzido de ocupações dentro da estrutura produtiva”.

Para a autora o trabalho feminino remunerado integrou-se numa divisão sexual horizontal do mercado de trabalho, segundo a qual as mulheres concentram-se em um determinado setor de atividade (em função das características atribuídas culturalmente às mulheres, através da identidade feminina predominante na época considerada). Por outro lado, o trabalho feminino remunerado situou-se numa divisão sexual vertical do trabalho, segundo a qual as mulheres estão em desvantagem em relação aos homens, em termos de salários, ascensão funcional (cargos) e condições de trabalho (em função de ser o homem, o responsável pelo sustento familiar).

Os efeitos da combinação da divisão vertical e horizontal do trabalho fazem com que os mercados de trabalho recrutem mulheres de maneira seletiva, diferentemente do que acontece com os homens.

Sucedem que, o comportamento de homens e mulheres nos mercados de trabalho é diferente. Em várias culturas, os homens permanecem no mercado de trabalho sem interrupção, durante todo ou em grande parte do seu percurso de vida, salvo em caso de doença, desemprego ou morte. Entre as mulheres, o grau de variação entre países e segmentos socioeconómicos é enorme. A atividade económica das mulheres é descontínua, por exemplo, por motivos relacionados com o seu ciclo vital, dos quais o mais relevante é a maternidade. Desta forma,

os trabalhos em tempo parcial, ocasionais ou sazonais são mais frequentes entre as mulheres, como resposta à necessidade de harmonizar o desempenho familiar e profissional.

Em Portugal e no resto do mundo, os governos e as organizações envolvidas em torno da defesa dos direitos igualitários entre homens e mulheres têm vindo, ao longo dos anos, a reduzir as desigualdades entre os géneros decorrentes de motivos associados à vida familiar, com a implementação de políticas sociais e medidas facilitadoras do trabalho com as responsabilidades domésticas e da família. A título de exemplo, realça-se a jornada contínua que reduz o horário de trabalho diário/semanal do trabalhador com filhos de idade igual ou inferior a 12 anos e a licença de maternidade/paternidade partilhada.

De seguida, passaremos à análise individual de alguns fatores que ajudam a explicar as desigualdades existentes entre homens e mulheres no mundo laboral.

3.1 As estruturas organizacionais, a segregação ocupacional e o género

Em todas as sociedades, épocas e lugares, o género tem constituído uma base importante de organização do trabalho e permanece até hoje (Oliveira e Amâncio, 2002; Vallas e outros, 2009). As instituições que fazem parte do contexto vivencial do indivíduo são elas próprias instituições com género específico, reproduzindo diferenças e desigualdades entre homens e mulheres através da criação de padrões normativos de género, expressando uma lógica institucional “genderizada” que reproduz as relações de género entre homens e mulheres e a ordem de hierarquia e poder (Alcañiz, 2004).

Straits (1998) refere que a escolha dos empregos pelos indivíduos dos dois géneros está associada a fatores culturais específicos e institucionais que se traduzem em padrões particulares de segmentação. Tal segregação pode ocorrer entre ocupações, empresas, dentro das empresas e entre setores de atividades.

Levine e Zimmerman (1995) replicaram um estudo realizado anteriormente por Jerry Jacobs sobre a relação entre as aspirações profissionais, por género, e a sua concretização no mercado de trabalho e concluíram que as diferenças de género na entrada para o mercado de trabalho e a ocupação de determinadas funções estão relacionadas com uma diferenciação de

gênero no mundo laboral e não com as diferenças de gênero no que respeita a aspirações profissionais. Outros autores (Reskin, 1993; Baunach, 2002) mencionam que a segregação de gênero no mercado de trabalho é elevada, alimentada por práticas e assunções discriminatórias. Esta segregação constitui a característica fundamental de desigualdade de gênero na construção da identidade de gênero, quer em termos económicos, quer em termos sociais (Cohen, 2004). Tais desigualdades podem ser observadas a vários níveis, como por exemplo no recrutamento e na ocupação de funções dentro da estrutura organizacional, nas políticas salariais e nas carreiras profissionais.

Neste contexto, a segregação com base no gênero consiste na concentração de homens e mulheres em diferentes funções e profissões. É possível observarmos que diversas profissões tendem a concentrar um elevado número de mulheres ou de homens, sendo rara uma distribuição equitativa (Vallas e outros, 2009). Homens e mulheres são desproporcionalmente representados em determinadas ocupações (Grybaité, 2006).

Para Oliveira e Amâncio (2002) existe uma clara divisão sexual das ocupações. As mulheres tendem a concentrar-se em profissões que coincidem com o estereótipo tradicional de feminilidade, enquanto os homens podem desempenhar qualquer profissão, obtendo até maior sucesso em termos salariais e de progressão na carreira, mesmo em ocupações tipicamente femininas. Ferreira (2003) refere, também, a concentração de mulheres nos empregos menos remunerados de cada setor de atividade, profissão ou nível de qualificação. Como consequência, as profissões tendem a assumir as características daqueles que as desempenham (Oliveira e Amâncio, 2002; Vallas e outros, 2009).

Vejamos, por exemplo, a profissão de enfermeiro pode ser vista como requerendo certas características aparentemente femininas, nomeadamente a empatia e os cuidados de saúde (Simões e Amâncio, 2004). Assim, os critérios de recrutamento e seleção tendem a reproduzir a segregação profissional com base no gênero. Por outras palavras, a divisão sexual do trabalho parece ser o resultado de sistemas socioeconómicos e de determinadas condições históricas e ideológicas, ao invés de um fenómeno natural (Simões e Amâncio, 2004).

Estudos empíricos têm demonstrado que apesar do número de mulheres no mercado de trabalho ter vindo a aumentar, o alto nível de segregação foi considerado como responsável

pela desigualdade salarial entre homens e mulheres e sobre as restrições na carreira (Grybaité, 2006).

De acordo com Bygren e Kumlin (2005), a segregação de gênero nas organizações provém de uma diferenciação de gênero nas próprias profissões, tornando-se assim um fator exógeno e exterior à organização. Quer isto dizer, a contratação de homens e mulheres para o desempenho de uma determinada função depende da proporção de ambos os gêneros disponíveis no mercado de trabalho. Opinião contrária tem Wharton (2000) que defende que “independentemente das causas de diferenciação entre os gêneros, a composição demográfica de uma dada organização num determinado período de tempo é o resultado de um histórico de admissões, de despedimentos voluntários e involuntários de indivíduos com determinadas características”. Deste modo, as decisões tomadas pelos gestores das organizações são determinantes na composição da estrutura organizacional e estes tendem a recrutar trabalhadores semelhantes a si em termos de gênero e educação, contribuindo para a reprodução homos social (Kanter, 1977; Verbrugge, 1977; McPherson, Smith-Lovin e Cook, 2001).

3.2 A remuneração e o gênero

As diferenças salariais entre os gêneros têm sido amplamente debatidas na literatura internacional e muitas são as teorias e os fatores explicativos defendidos pelos autores.

O estudo de Aláez-Aller, Longás-Garcia e Ullibarri-Arce (2011), compara as diferenças salariais de gênero em 13 países da União Europeia (EU), onde se inclui Portugal, com base no Painel de Famílias da Comunidade Europeia. Neste estudo, os autores examinam as circunstâncias nacionais específicas das diferenças salariais de gênero, tornando-se claro que a dispersão salarial em cada país desempenha um papel importante na explicação da diferença salarial entre os gêneros.

A forma de distribuição do salário depende das características institucionais dos mercados de trabalho, tais como o tamanho do setor público, o sistema de negociação coletiva e as formas de contratação. O sector público, por exemplo, tende a comprimir a distribuição salarial (Arulampalam e outros, 2006). Da mesma forma, uma maior densidade sindical, maior

cobertura da negociação coletiva e maiores taxas de centralização estão associadas a dispersão salarial reduzida (OECD, 2004).

Verificou-se neste estudo que, na maioria dos países, a discriminação salarial por género é responsável por mais de metade da diferença salarial entre os géneros. Nesta análise, Portugal é um caso especial, onde as diferenças de género são baixas e são devidas a uma melhor remuneração para as mulheres e pela expressiva representação das mulheres no setor público. Outra observação prende-se com o facto da importância do setor público no emprego feminino ser superior à do masculino nos 13 países analisados. O efeito combinado de atrair melhores características e salários resultou em salários médios do setor público para as mulheres 2,4 vezes maiores que no setor privado em Portugal.

O setor público emprega as mulheres com as melhores características e oferece-lhes um prémio salarial considerável ao contrário do setor privado, sendo a diferença salarial entre os géneros no setor público claramente menor do que no setor privado. Por outro lado, em Portugal verificam-se as maiores dispersões salariais (fosso salarial) e no entanto é um dos países da UE com menores diferenças salariais por género (distribuição do salário por hora).

Rato (2007), no estudo que coordenou sobre “A Igualdade de Género na Administração Pública Central”, com dados de 2004, concluiu que apesar da taxa de feminização no setor público favorecer as mulheres, a sua inclusão nos escalões remuneratórios mais altos não era tão favorável. A predominância dos homens no topo da hierarquia salarial era evidente em vários ministérios (ex.: Ministério da Defesa e da Segurança Social), tendo a autora concluído estar-se perante uma dupla assimetria de *glass wall* (afetação das mulheres maioritariamente a organizações redistributivas e a funções de prestação de cuidados pessoais e à educação) e de *glass ceiling* (dificuldade de acesso a cargos dirigentes).

Semelhantes resultados apresentam Aláez-Aller, Longás-Garcia e Ullibarri-Arce (2011), afirmando que os homens tendem a mover-se dentro de um suporte de pagamento mais amplo que o das mulheres e, por conseguinte, apresentam maiores níveis de desigualdade. No entanto, esta dispersão é concentrada na parte superior da distribuição, onde existe uma diferença notável entre salários de homens e mulheres. Arulampalam e outros (2006) também concluíram que o nível de desigualdade coloca os homens numa posição vantajosa face às mulheres, assinalando o que ficou conhecido na literatura relevante como o efeito de teto de vidro (“*glass ceiling effect*”), isto é, o alargamento da diferença salarial no topo da distribuição salarial.

Segundo Smith (2002), a desigualdade de género no acesso a cargos de gestão de topo dentro das organizações é um fator explicativo da diferença salarial entre homens e mulheres. Porém, num estudo mais recente, Smith (2012) concluiu que contrariamente ao previsto pelo efeito de teto de vidro, as vantagens masculinas sobre as mulheres, no que respeita a salários e benefícios, não aumentam à medida que subimos na hierarquia, mas tende a tornar-se constantes nos vários níveis.

3.3 Regime de tempo parcial / completo e a relação com o género

Um trabalho em regime de tempo parcial pode ser definido como aquele em que se exerce atividades em menor tempo que em regime de tempo completo ou integral e se recebe um salário de forma proporcional ao número de horas trabalhadas.

Estudos empíricos demonstram que historicamente as mulheres são mais propensas a trabalhar a tempo parcial, como forma de conciliar o trabalho e as responsabilidades familiares, já os homens, tendencialmente, optam pelo trabalho a tempo inteiro (OECD, 2001; Chzhen, 2009).

Os salários médios por hora dos trabalhadores a tempo parcial são geralmente mais baixos do que os dos trabalhadores a tempo inteiro, comprovando-se esta diferença salarial de forma mais acentuada em alguns países europeus, como por exemplo, na Irlanda, Espanha, Finlândia e Dinamarca, onde as mulheres no mercado de trabalho a tempo parcial ganham menos 18%, 17%, 15% e 9%, respetivamente, que as mulheres a tempo integral. Por outro lado, na Holanda a diferença entre o salário médio por hora das mulheres em tempo integral (14,39 euros) e em tempo parcial (14,36 euros) é quase inexistente (Ricardo Aláez-Aller, Juan Carlos Longás-García e Miren Ullibarri-Arce, 2011).

Segundo fonte da OECD (2002) isto deve-se aos esforços na negociação coletiva salarial no país para garantir a paridade entre os salários por hora a tempo integral e a tempo parcial dos trabalhadores.

Gregory e Connolly (2008) analisaram o preço da reconciliação trabalho com a vida familiar das mulheres britânicas e concluíram que a disparidade salarial tem diminuído para as mulheres em empregos a tempo inteiro, ao passo que a penalização salarial para 40% das

mulheres que trabalham a tempo parcial aumentou de forma constante ao longo de vários anos, não só em relação aos homens mas, também, em relação às mulheres que trabalham a tempo inteiro. Este fenómeno reflete a crescente polarização de empregos a tempo parcial, levando as mulheres muitas vezes a experimentar o desuso de maiores habilidades em tempo integral para ocupações de menores habilidades a tempo parcial.

Os autores (Gregory e Connolly, 2008) apontaram, ainda, algumas desvantagens associadas à opção das mulheres por um trabalho a tempo parcial, entre as quais se enunciam os postos de trabalho a tempo parcial são fortemente polarizados em ocupações de baixa remuneração; as disposições legais contra a discriminação, exigindo a igualdade de remuneração e de tratamento não estão estruturadas para lidar com as desigualdades resultantes da segregação ocupacional; a proibição formal contra as desigualdades salariais não previne diferenças na atribuição de salários dentro das ocupações e, por último, as mulheres que trabalham um número limitado de horas são menos propensas a reivindicar os seus direitos legais.

Manning e Petrongolo (2008) analisaram as ocupações com base na remuneração média e documentaram que o incremento da penalização salarial em ocupações a tempo parcial, registado desde meados da década de 1970, se deve, em parte, às características inferiores das mulheres que trabalham a tempo parcial. A restante parte da penalização salarial é dominada pelo efeito da concentração de postos de trabalho a tempo parcial em ocupações de baixa remuneração.

Por outro lado, Gregory e Connolly (2008) focaram-se no capital humano das mulheres, medido pelos níveis médios de escolaridade nas suas antecedentes e novas ocupações. Os autores apontaram que 44% das mulheres que transitam de horário a tempo completo para horário a tempo parcial sofrem degradação do trabalho. Esta degradação é substancialmente menor quando as mulheres passam a trabalhar a tempo parcial com o seu atual empregador.

O trabalho a tempo parcial continua a ser um fenómeno predominantemente feminino. A passagem para um regime de trabalho a tempo parcial ocorre normalmente com a chegada do primeiro filho e permanece normalmente nos próximos dez anos. No caso dos homens, os que trabalham a tempo parcial são jovens ou trabalhadores mais velhos (Gregory e Connolly, 2008).

3.4 Turnover e o género

A rotatividade do trabalho é determinada pelas diferenças de género em consequência das características individuais dos homens e das mulheres e, também, por fatores externos aos indivíduos, como são, por exemplo, as responsabilidades domésticas e familiares, as saídas voluntárias ou a decisão do empregador (entidade patronal) em rescindir contrato com o trabalhador.

Inúmeros autores têm observado que tradicionalmente as mulheres trabalhadoras exibem um comportamento no mercado de trabalho diferente dos homens. Segundo Donohue (1988), Mincer e Polachek (1974) essas diferenças de género na ligação ao mercado de trabalho foram identificadas como uma explicação para a segregação ocupacional por género e as diferenças de género na rotatividade são uma das principais causas da desigualdade salarial entre homens e mulheres.

De facto, historicamente as mulheres estavam mais limitadas por razões familiares ou por compromissos domésticos para abandonar o emprego com mais frequência do que os homens. Atualmente esta situação já se modificou, principalmente, no caso das mulheres que fizeram algum investimento em capital humano e possuem estudos superiores. O ensino superior e as perspectivas associadas à progressão na carreira induziram as mulheres a resistir às pressões de compromissos familiares que têm um efeito negativo sobre a sua realização no mercado de trabalho.

O estudo de Theodossiou (2002) analisa a rotatividade do trabalho para o desemprego em ambos os géneros e conclui que as qualificações reduzem significativamente o risco de homens e mulheres perderem o emprego. No entanto, é referido que o risco de um trabalho terminar em desemprego devido à decisão do empregador é substancialmente maior para as mulheres em comparação com os homens. Algumas explicações apontadas são devidas a interrupções de trabalho associadas à gravidez e à expectativa da sociedade, que vê as mulheres como as principais responsáveis pela criação dos filhos (Royalty, 1998).

No entanto, a obtenção de qualificações superiores parece oferecer uma certa proteção contra o despedimento seguido de desemprego para ambos os sexos, sendo a rotatividade trabalho para o desemprego menor quando comparado com trabalhadores que possuem baixas

qualificações, independentemente das razões que possam estar subjacentes ao despedimento (razões familiares ou por decisão do empregador).

Uma outra importante conclusão deste estudo (Theodossiou, 2002) tem a ver com a idade do trabalhador. A rotatividade trabalho para o desemprego parece ser mais frequente em grupos etários mais jovens, o que implica um compromisso de curto-prazo, em contraste com os grupos etários mais velhos. Por outro lado, as mulheres apresentam um padrão diferente de rotatividade de trabalho para o desemprego em virtude de compromissos familiares, em comparação com os homens. Essa diferença é mais significativa na idade fértil e na fase de maiores cuidados dos filhos, apresentando uma progressiva redução do risco de um trabalho terminar em desemprego à medida que a idade aumenta.

4. Enquadramento Institucional

Neste capítulo compilou-se os principais marcos históricos que deram origem à atual estrutura do Ministério da Justiça. Pretende-se mostrar a evolução deste Ministério ao longo dos tempos, fazendo-se referência às mais relevantes reformas e mudanças estruturais ocorridas.

No período de três séculos, XIX, XX e XXI, esta instituição sofreu significativas transformações, tendo a última ocorrido muito recentemente em 2011. O Ministério da Justiça que começou por ser uma pequena estrutura, com áreas de competência muito circunscritas é, atualmente, uma instituição com dez organismos.

No século XIX, os assuntos relacionados com a Justiça eram tratados, conjuntamente, com os negócios eclesiásticos, sob a mesma superintendência – a **Secretaria de Estado dos Negócios Eclesiásticos e de Justiça** (SENEJ). Esta Secretaria (SENEJ) surgiu em 1821, competindo-lhe a administração dos negócios de Justiça Cível e Criminal, o provimento das magistraturas togadas e dos oficiais de justiça, a segurança pública, a inspeção das prisões e a promulgação de diplomas jurídicos.

Em 1832, Mouzinho da Silveira reestruturou a orgânica ministerial, estrutura que se manteve até finais da década de 1840. A SENEJ, cujo dirigente máximo era o ministro, ficava estruturada em três repartições (Negócios Eclesiásticos, Justiça e Segurança Pública), com os chefes de repartição hierarquicamente subordinados a um diretor-geral.

No século XX, especificamente em 1910, o **Ministério da Justiça e Cultos** sucedeu ao Ministério dos Negócios Eclesiásticos e de Justiça. O contexto da 1ª República foi marcado pela prevalência da questão religiosa e pela sua agudização, decorrente da apropriação estatal do património do clero.

A Lei da separação do Estado e da Igreja (1911), durante a vigência de Afonso Costa na pasta da Justiça, consignou o recenseamento e a inventariação de todos os bens da Igreja Católica.

Os serviços do Ministério da Justiça e Cultos foram objeto de sucessivas reorganizações, especificamente, nos anos de 1914, 1918, 1920, 1923 e 1926.

A reorganização do Ministério efetuada em 1914 por Sousa Monteiro, atendeu sobretudo ao facto de parte dos assuntos eclesiásticos terem deixado de existir depois da implantação da República, e de outros serviços, como os do registo civil, terem passado a ter maior desenvolvimento. Esta remodelação levou à extinção da Direção-Geral dos Negócios Eclesiásticos, à sua substituição pela Repartição dos Cultos e à criação da Repartição do Registo Civil. A administração dos bens das igrejas e das extintas congregações religiosas foi entregue ao Ministério das Finanças.

Seguiu-se outra importante reforma com a criação da Administração e Inspeção-Geral das Prisões e Estabelecimentos Prisionais de Maiores. Por outro lado, a Comissão de Reforma Penal e Prisional passou a funcionar como órgão superior consultivo de reforma e assistência penal e prisional, com a designação de Conselho Penal e Prisional.

Em 1919 foi criada a Inspeção-Geral dos Serviços de Proteção a Menores. Em 1925 foi constituída a Administração e Inspeção-Geral dos Serviços Jurisdicionais e Tutelares de Menores. Anteriormente, os estabelecimentos tutelares de menores que dependiam economicamente da aplicação dos rendimentos dos bens das igrejas e das antigas congregações, tinham estado a cargo da Comissão Central da Lei da Separação e da Comissão Jurisdicional das Extintas Congregações Religiosas (registos do Arquivo Nacional Torre do Tombo).

O período decorrente entre os anos de 1932 a 1940 foi caracterizado por uma ação legislativa intensa que incidiu, em particular, na criação do Conselho Superior Judiciário, na promulgação dos Códigos do Processo Civil e do Código Penal, na reforma dos serviços prisionais, no reconhecimento da "personalidade política da Igreja Católica"⁶, bem como na restituição de bens eclesiásticos à Igreja.

Em 1933, os serviços do Ministério da Justiça e Cultos foram reorganizados e a sua denominação alterada para **Ministério da Justiça**. A partir deste ano, o Ministério passou a compreender o Gabinete do Ministro, a Secretaria-Geral, a Direção-Geral dos Serviços Centrais da Justiça e dos Cultos, a Direção-Geral dos Serviços Externos de Justiça, a Direção-

⁶ A atuação do Ministério da Justiça e Cultos durante o Estado Novo refletiu uma constante preocupação com a questão religiosa, que veio a ser formalmente resolvida com a assinatura da Concordata entre a Igreja e o Estado, em 1940 (informação retirada do Portal do Governo e do Arquivo Nacional da Torre do Tombo).

Geral dos Serviços Prisionais, os Serviços Jurisdicionais de Menores e o Conselho Superior dos Serviços Criminais.

No anos de 1940 a 1944, período de Vaz Serra, foi regulamentada a disciplina dos crimes contra a segurança do Estado e foram criadas a Assistência Judiciária e os Tribunais de Execução de Penas. A fase subsequente, até 1954, assistiu-se à intensificação do plano de construções de Palácios da Justiça e de prisões e da promulgação das leis sobre a segurança interior do Estado, que levaram à extinção do Tribunal Militar Especial e à criação dos Tribunais Plenários. Concomitantemente, foram efetuados trabalhos no âmbito do Código Civil, da reforma do trabalho judiciário e da reforma da instrução preparatória remetida ao Ministério Público e à Polícia Judiciária, criada em substituição da Polícia de Investigação Criminal.

De 1954 em diante e ao longo da década de 60 ficou concluído e aprovado o novo Código Civil, foram construídos os Serviços Tutelares e Organização Tutelar de Menores e inaugurados novos tribunais, bem como outro tipo de instalações judiciárias, resultantes, designadamente, da atividade da Comissão de Construções Prisionais.

No mandato de Antunes Varela (1954-1967) promoveu-se atualizações à estrutura herdada dos anos 30 e propôs-se regulamentar o Gabinete do Ministro, a SGMJ, a Direção-Geral da Justiça e a Direção-Geral dos Registos e do Notariado.

Na década de 70, no mandato do ministro Almeida Costa (1967-1973), teve lugar uma profunda reforma ministerial. Na criação das unidades orgânicas surgiram o Gabinete do Ministro, a SGMJ, a Direção-Geral dos Serviços Judiciários, a Direção-Geral dos Registos e do Notariado (desde 1911), a Direção-Geral dos Serviços Prisionais (criada em 1919), a Direção-Geral dos Serviços Tutelares de Menores (serviço remontante a 1919), o Centro de Informática (criado em 1970), a Direção dos Serviços dos Cofres (1946), os Serviços Sociais (1966) e o Instituto de Formação Profissional.

Para coordenação das atividades dos diversos órgãos e serviços do MJ existia um Conselho dos Diretores-Gerais.

O MJ viveu o período revolucionário e os anos da normalização democrática. Relativamente às magistraturas e demais profissões dos agentes de justiça, até finais da década de setenta procedeu-se à fragmentação do estatuto judiciário, com reconhecimento da autonomia

institucional de cada grupo profissional. A substituição de quadros ocorreu entre 1974-1976, liderada pela Comissão de Saneamento e Reclassificação. Foram, também, integrados no sistema judicial os tribunais administrativos e fiscais e os tribunais do trabalho.

Entre 1974-1976 o MJ abriu as portas à feminização das magistraturas. Anos mais tarde sucederam-se importantes iniciativas legislativas como a atualização do Código Civil (1977), a legislação penal (1982) e o processo penal (1987).

A Lei orgânica do MJ de 1972, apenas sofreu alterações pontuais, desenvolvendo-se de modo avulso a legislação relativa a novos organismos entretanto criados no âmbito do Ministério.

O DL n.º 146/2000, de 18 de junho, sintetizou a transição do século XX para o século XXI. Este diploma consagrava uma rede de serviços concentrados e desconcentrados, entre os quais, o GPLP e o GRIEC (1980) vieram dotar o Ministério de condições para se assumir como o centro responsável pela conceção e condução da política de justiça, bem como pela ligação na área da justiça com a UE, e outros Estados, designadamente os de língua oficial portuguesa e organismos internacionais; o Conselho Consultivo da Justiça, a IGSJ e o Gabinete de Auditoria e Modernização (2000-2006); a SGMJ e a DGAJ unem num único organismo as competências relativas aos tribunais e criam condições para a indispensável desconcentração da ação do Ministério através dos administradores dos tribunais; a clarificação das competências da DGRN sobre os serviços desconcentrados do registo e notariado; criam-se os Institutos de Gestão Financeira e Patrimonial da Justiça e o das Tecnologias de Informação na Justiça; é criada a Direção-Geral da Administração Extrajudicial; desenvolvem-se as competências do Instituto da Reinserção Social nos domínios da prevenção criminal e das penas alternativas à prisão; a medicina legal passa a ter um instituto nacional - o INML; mantém-se os SSMJ (1966-2007).

Posteriormente, o programa de Reestruturação da Administração Central do Estado, abreviadamente designado por PRACE⁷ veio definir as orientações gerais e especiais para a reestruturação dos ministérios. Assim, o MJ conhece a sua nova lei orgânica (DL n.º 206/2006, de 27 de outubro).

Tratando-se de uma revisão de aperfeiçoamento à orgânica do Ministério foram extintos o Conselho de Dirigentes do Ministério da Justiça, o GRIEC e o GPLP, remetendo-se as

⁷ Aprovado pelo Governo através da Resolução de Conselho de Ministros n.º 124/2005, de 4 de agosto

correspondentes competências para a Direção-Geral da Política de Justiça, bem como os Serviços Sociais do MJ e a Auditoria Jurídica que viram as suas competências transferidas para a Secretaria-Geral. A IGSJ vê, ainda, as suas competências e áreas de intervenção ampliadas e reforçadas.

Procedeu-se, também, a ajustamentos nas competências e nas estruturas orgânicas desconcentradas dos serviços com intervenção direta na administração judiciária, tendo-se desenvolvido os meios de resolução alternativa e extrajudicial de conflitos, a cargo do Gabinete de Resolução Alternativa de Litígios, que sucedeu à DGAE. A DGRN é reestruturada, passando a designar-se Instituto dos Registos e do Notariado e a estar integrada na administração indireta do Estado. As alterações introduzidas na DGSP e no serviço de reinserção social, que passa a assumir o estatuto de Direção-Geral, abrem caminho a profundas reformas nestes domínios, sobretudo na vertente de gestão e administração dos estabelecimentos de reclusão ou de acolhimento de menores e dos recursos que lhes estão afetos.

Foram mantidos os serviços como o ITIJ, o INML, o CEJ e a PJ. O INPI, responsável pela promoção da proteção da propriedade industrial, a nível nacional e internacional, foi integrado no MJ.

Em 2011, surge um novo plano de reestruturação, o Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC), aprovado a 20 de julho de 2011, pelo Conselho de Ministros, com o fito de reduzir a despesa e implementar modelos mais eficientes para o funcionamento da Administração Central. Deste modo, foram desencadeados os trabalhos conducentes à preparação das leis orgânicas dos ministérios e dos respetivos serviços.

A lei orgânica do MJ foi aprovada pelo Decreto-Lei n.º 123/2011, de 29 de dezembro, tendo resultado uma estrutura orgânica mais reduzida e eficiente, por via da extinção ou reestruturação, por fusão, de alguns serviços e do reforço de áreas de intervenção e competências de outros. Ora, a DGPJ através do respetivo Gabinete para a Resolução Alternativa de Litígios (GRAL) assume a responsabilidade de otimizar o funcionamento dos meios de resolução alternativa e extrajudicial de conflitos, a Direção-Geral dos Serviços Prisionais e a Direção-Geral da Reinserção Social dão origem a um único organismo, à Direção-Geral da Reinserção Social e dos Serviços Prisionais e, por último, o Instituto das Tecnologias de Informação na Justiça, I. P., e o Instituto de Gestão Financeira e de Infraestruturas da Justiça, I. P., são extintos, sendo as suas atribuições racionalizadas e

integradas num novo instituto, o Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos da Justiça, I.P..

Face ao exposto, integram atualmente a Administração Direta e Indireta do Ministério da Justiça os seguintes serviços e organismos:

Figura 1 - Serviços da Administração Direta do Ministério da Justiça

Situação Inicial (antes do PREMAC)	Situação Atual
A Secretaria-Geral	A Secretaria-Geral
A Inspeção-Geral dos Serviços de Justiça	A Inspeção-Geral dos Serviços de Justiça
A Direção-Geral da Política de Justiça	A Direção-Geral da Política de Justiça
A Direção-Geral da Administração da Justiça	A Direção-Geral da Administração da Justiça
A Direção-Geral de Reinserção Social	A Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais
A Direção-Geral dos Serviços Prisionais	A Polícia Judiciária
A Polícia Judiciária	
O Gabinete para a Resolução Alternativa de Litígios	

Figura 2 - Organismos da Administração Indireta do Ministério da Justiça

Situação Inicial (antes do PREMAC)	Situação Atual
Instituto de Gestão Financeira e de Infraestruturas da Justiça, I. P.	O Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos da Justiça, I.P.
Instituto das Tecnologias de Informação na Justiça, I. P.	O Instituto dos Registos e do Notariado, I.P.
O Instituto dos Registos e do Notariado, I.P.	O Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, I.P.
O Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, I.P.	O Instituto Nacional da Propriedade Industrial, I.P.
O Instituto Nacional da Propriedade Industrial, I.P.	

O Ministério da Justiça, abreviadamente designado por MJ, é o departamento governamental que tem por missão a conceção, condução, execução e avaliação da política de justiça definida pela Assembleia da República e pelo Governo (conforme o artigo 1º do DL n.º 123/2011, de 29 de dezembro).

No âmbito das suas atribuições, o MJ assegura as relações do Governo com os tribunais e o Ministério Público, o Conselho Superior da Magistratura e o Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais.

Na prossecução da sua missão, são atribuições do MJ (artigo 2.º do DL n.º 123/2011, de 29 de dezembro):

- a) Promover a adoção das medidas adequadas à prossecução da política de Justiça definida pela Assembleia da República e pelo Governo, bem como assegurar o estudo, a elaboração e o acompanhamento da execução das medidas normativas integradas na área da Justiça;
- b) Assegurar as relações no domínio da política da Justiça com a União Europeia, outros governos e organizações internacionais, sem prejuízo das competências próprias do Ministério dos Negócios Estrangeiros e no âmbito dos objetivos fixados para a política externa portuguesa;

- c) Assegurar as funções de auditoria, inspeção e fiscalização no âmbito dos serviços integrados no MJ ou relativamente aos organismos na dependência ou sob tutela do ministro;
- d) Assegurar o funcionamento adequado do sistema de administração da Justiça no plano judiciário e nos domínios da segurança do tráfego jurídico, da prevenção da litigiosidade e da resolução não jurisdicional de conflitos;
- e) Garantir mecanismos adequados de prevenção da criminalidade, de investigação criminal, de execução das medidas penais privativas e não privativas de liberdade, de medidas tutelares educativas e de reinserção social;
- f) Assegurar a atividade dos serviços médico-legais e coordenar a atividade e a formação no âmbito da medicina legal e das outras ciências forenses;
- g) Promover a proteção da propriedade industrial, a nível nacional e internacional, nomeadamente em colaboração com as organizações internacionais especializadas na matéria das quais Portugal seja membro;
- h) Assegurar a formação de magistrados e de quadros necessários para o exercício de funções específicas na área da justiça;
- i) Gerir os recursos humanos, financeiros, materiais e os sistemas de informação da justiça, sem prejuízo da competência própria de outros órgãos e departamentos administrativos.

No que concerne aos serviços da Administração Direta do Ministério da Justiça, integram este grupo seis serviços, a saber:

A **Secretaria-Geral**, abreviadamente designada por SG, tem por missão assegurar o apoio técnico e administrativo aos gabinetes dos membros do Governo integrados no MJ e aos órgãos e serviços sem estrutura de apoio administrativo, bem como assegurar o apoio aos demais serviços e organismos do MJ nos domínios da gestão e administração de recursos humanos, a contratação pública de bens e serviços, o apoio técnico-jurídico e contencioso e as funções de documentação e arquivo e de relações públicas e protocolo.

A **Inspeção-Geral dos Serviços de Justiça**, abreviadamente designada por IG SJ, tem por missão desempenhar as funções de auditoria, inspeção e fiscalização relativamente a todas as entidades, serviços e organismos dependentes, ou cuja atividade é tutelada ou regulada pelo MJ.

A **Direção-Geral da Política de Justiça**, abreviadamente designada por DG PJ, 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.

A **Direção-Geral da Administração da Justiça**, abreviadamente designada por DGAJ, tem por missão assegurar o apoio ao funcionamento dos tribunais.

A **Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais**, abreviadamente designada por DGRSP, tem por missão o desenvolvimento das políticas de prevenção criminal, de execução das penas e medidas e de reinserção social e a gestão articulada e complementar dos sistemas tutelar educativo e prisional, assegurando condições compatíveis com a dignidade humana e contribuindo para a defesa da ordem e da paz social.

A **Polícia Judiciária**, abreviadamente designada por PJ, é um corpo superior de polícia que tem por missão coadjuvar as autoridades judiciais na investigação, desenvolver e promover as ações de prevenção e investigação da sua competência ou que lhe sejam cometidas pelas autoridades judiciais competentes.

Relativamente aos organismos da Administração Indireta do MJ, fazem parte deste âmbito quatro organismos, os quais seguidamente se enunciam:

O **Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos da Justiça, I. P.**, abreviadamente designado por IGFEJ, I.P., tem por missão a gestão dos recursos financeiros do MJ, a gestão do património afeto à área da justiça, das infraestruturas e recursos tecnológicos, bem como a proposta de conceção, a execução e a avaliação dos planos e projetos de informatização, em articulação com os demais serviços e organismos do MJ.

O **Instituto dos Registos e do Notariado, I. P.**, abreviadamente designado por IRN, I. P., tem por missão executar e acompanhar as políticas relativas aos serviços de registo, tendo em vista assegurar a prestação de serviços aos cidadãos e às empresas no âmbito da identificação

e do registo civil, de nacionalidade, predial, comercial, de bens móveis e de pessoas coletivas, bem como assegurar a regulação, controlo e fiscalização da atividade notarial.

O **Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, I. P.**, abreviadamente designado por INMLCF, I. P., tem por missão assegurar a prestação de serviços periciais médico-legais e forenses, a coordenação científica da atividade no âmbito da medicina legal, e de outras ciências forenses, bem como a promoção da formação e da investigação neste domínio, superintendendo e orientando a atividade dos serviços médico-legais e dos profissionais contratados para o exercício de funções periciais.

O **Instituto Nacional da Propriedade Industrial, I. P.**, abreviadamente designado por INPI, I. P., tem por missão assegurar a proteção e promoção da propriedade industrial, a nível nacional e internacional, de acordo com a política de modernização e fortalecimento da estrutura empresarial do país, nomeadamente em colaboração com as organizações internacionais especializadas na matéria de que Portugal é membro.

5. Análise Empírica

5.1 O Balanço Social

Importa, primeiramente, e antes de se aprofundar o objeto do tema, referir sucintamente o que se entende por Balanço Social na legislação em vigor, sendo certo que, também, irei abordar este conceito numa outra perspetiva.

“O balanço social é, simultaneamente, um meio de informação, um utensílio de negociação ou de concertação e um instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos” (vd. o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro).

Este instrumento é, portanto, um documento com carácter obrigatório que é elaborado pelos vários serviços e organismos da Administração Pública, sendo uma ferramenta útil de planeamento e gestão dos recursos humanos que ajuda a planear a atividade dos serviços com base no número de trabalhadores em efetividade de funções de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

A conceção deste documento obedece a um formulário próprio que é disponibilizado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) e o seu preenchimento é feito de acordo com as especificidades de cada serviço.

Uma outra definição para Balanço Social, mais generalista, consiste em “peça fundamental numa organização, que fornece um conjunto de informações essenciais sobre a situação social de uma organização, nomeadamente, sobre a gestão dos recursos humanos, o grau de eficiência dos investimentos sociais e os programas de formação que visam a realização pessoal e profissional dos trabalhadores”.

Neste contexto, foi delimitado o objeto do tema, após uma análise aprofundada aos vários Balanços Sociais, abrangendo um total de dez serviços e organismos, a saber: a Secretaria-Geral, a Inspeção-Geral dos Serviços de Justiça⁸, a Direção-Geral da Política de Justiça, a Direção-Geral da Administração da Justiça, a Direção-Geral de Reinserção e Serviços

⁸ A Inspeção-Geral dos Serviços de Justiça (IGSJ), é o único serviço do MJ com menos de 50 trabalhadores, estando por este motivo excluída da obrigatoriedade de elaborar o respetivo Balanço Social. No entanto, tem sido sua vontade fazê-lo todos os anos, pelo que foi considerada na amostra deste estudo.

Prisionais, o Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos da Justiça, I. P., o Instituto dos Registos e do Notariado, I.P., o Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, I.P., o Instituto Nacional da Propriedade Industrial, I.P. e a Polícia Judiciária.

Dos serviços analisados, resultou uma amostra de 23.198 observações, 13.125 são trabalhadores do género feminino e 10.073 trabalhadores do género masculino.

5.2 Caracterização da amostra

A base de dados é composta pelo número total de trabalhadores pertencentes aos Mapas de Pessoal dos serviços e organismos do Ministério da Justiça, no ano de 2013.

Todas as variáveis são apresentadas segundo o género para permitirem extrair conclusões precisas quanto à hipótese de existência de igualdade entre homens e mulheres.

O quadro que se segue sintetiza o conjunto de variáveis de caracterização e de medida que foram seleccionadas criteriosamente para o estudo em apreço, bem como os indicadores e os cálculos aferidos para cada uma das variáveis. Ao longo do trabalho serão abordadas cada uma das referidas variáveis e sempre que seja pertinente tecidas as devidas conclusões.

Figura 3 – Variáveis de caracterização da amostra

VARIÁVEIS DE CARACTERIZAÇÃO	INDICADORES
Género	Contagem total por serviços e organismos a que pertencem os trabalhadores
	Taxa de Feminização / Serviço
Escala etário	Idade média / Género
	Idade média / Serviço
	Taxa de Envelhecimento / Género
	Taxa de Emprego Jovem / Género
Nível de escolaridade	Taxa de Habilitação Superior / Género
	Taxa de Habilitação Secundária / Género
	Taxa de Habilitação Básica / Género
Função	Contagem dos trabalhadores por função
	Taxa de Feminização Dirigente / Serviço

Figura 4 – Variáveis de medida da amostra

VARIÁVEIS DE MEDIDA	INDICADORES
Nível de antiguidade	Contagem de trabalhadores segundo o nível de antiguidade e o gênero
	Nível médio de antiguidade / Gênero
	Nível médio de antiguidade / Serviço
Modalidade de vinculação	Contagem total
Modalidade de horário de trabalho	Contagem total
Motivo de ausência	Taxa de Absentismo
Estrutura remuneratória	Salário médio / Gênero
	Leque salarial ilíquido
	Remuneração base média anual / Serviço
N.º de trabalhadores admitidos / regressados	Taxa de rotatividade (<i>Turnover</i>) / Serviço; e Taxa de variação anual (2012-2013).
N.º de trabalhadores que saíram / cessaram funções	

5.3 Análise estatística

Tendo em conta o trabalho que desenvolvi em 2013 – “Análise do género nos serviços do Ministério da Justiça”, na Direção-Geral da Política de Justiça, como base nos dados recolhidos dos Balanços Sociais, referentes ao ano de 2012, para cumprimento de uma das medidas previstas no IV Plano para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação (PNI), e atendendo à recente reestruturação estrutural e orgânica ocorrida no MJ (2011/2012), com a extinção e/ou fusão de alguns serviços, a análise que se segue surge do interesse de dar a conhecer os efeitos dessa reforma no ano de 2013.

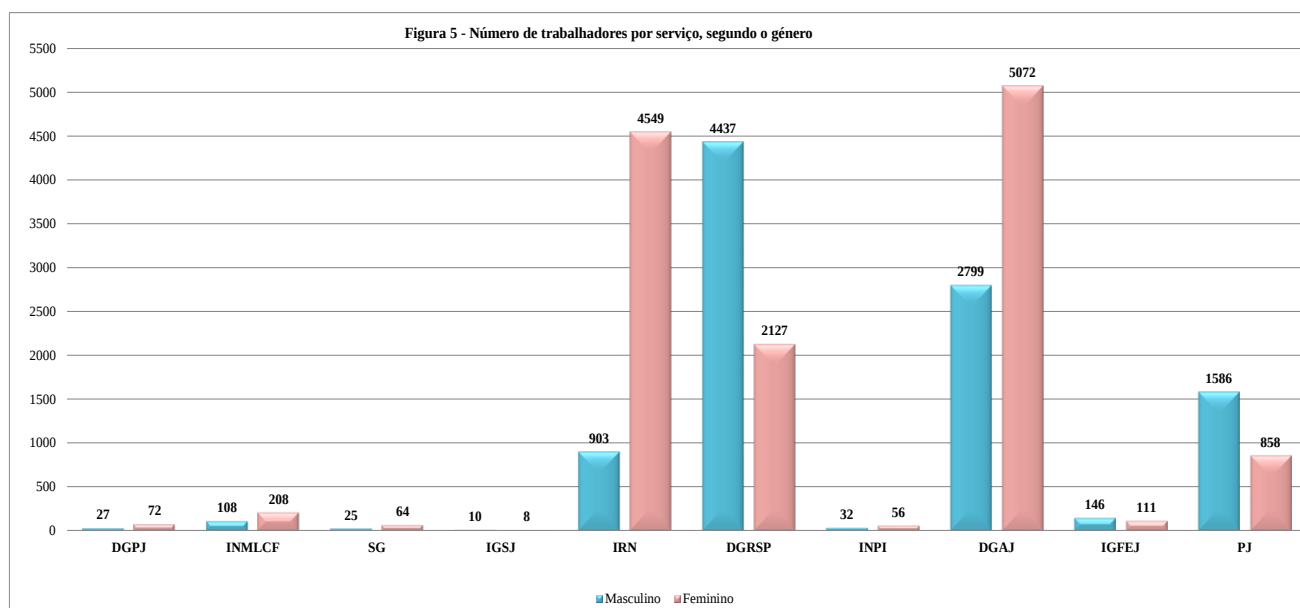
Acresce, por último, referir que todas as figuras que constam neste capítulo são de elaboração própria.

5.3.1 Variáveis de caracterização

Antes de se analisar as características do mercado de trabalho, importa, primeiramente, abordar algumas das principais características dos trabalhadores, como o escalão etário, as habilitações e a função que desempenham no serviço a que pertencem, tendo sempre presente a premissa da variável género.

A Figura 5 espelha como se distribuem os 23.198 trabalhadores⁹, pelos vários serviços e organismos, sendo perceptível a dimensão de cada um desses serviços no Ministério da Justiça.

⁹ O universo de trabalhadores da DGAJ é constituído pelo pessoal em exercício de funções na DGAJ, pelo Pessoal Oficial de Justiça em exercício de funções nos Tribunais Judiciais de 1ª instância e pelos funcionários de Justiça do Regime Geral dos Tribunais Judiciais de 1ª instância (não pertencentes ao grupo de Pessoal Oficial de Justiça). Não foram considerados os Oficiais de Justiça e os trabalhadores do Regime Geral em exercício de funções nos Tribunais Superiores.



Da observação gráfica (Figura 1), constata-se que o gênero feminino é predominante na maioria dos serviços. Dos dez serviços e organismos analisados, em 60% existe uma supremacia do gênero feminino, à exceção de quatro serviços (a IGSJ, a DGRSP, o IGFEJ, e a PJ) onde o gênero masculino é claramente superior. Em particular, na PJ e na DGRSP o gênero masculino representa, respetivamente, 65% e 68% do total de trabalhadores.

Face ao exposto, pode-se concluir que no Ministério da Justiça é clara a evidência de um maior número de mulheres que homens em exercício de funções (13.125 mulheres para 10.073 homens).

Se analisarmos a proporção de mulheres em cada um dos serviços e organismos analisados face ao total de mulheres, o número de trabalhadoras existentes na DGAJ e no IRN só por si representam 73% desse universo. A DGAJ, com 5.072 trabalhadoras, representa 39% do total de mulheres existentes no MJ, seguindo-se o IRN, com 4.549 trabalhadoras, o equivalente a 35% do total de mulheres do mesmo universo.

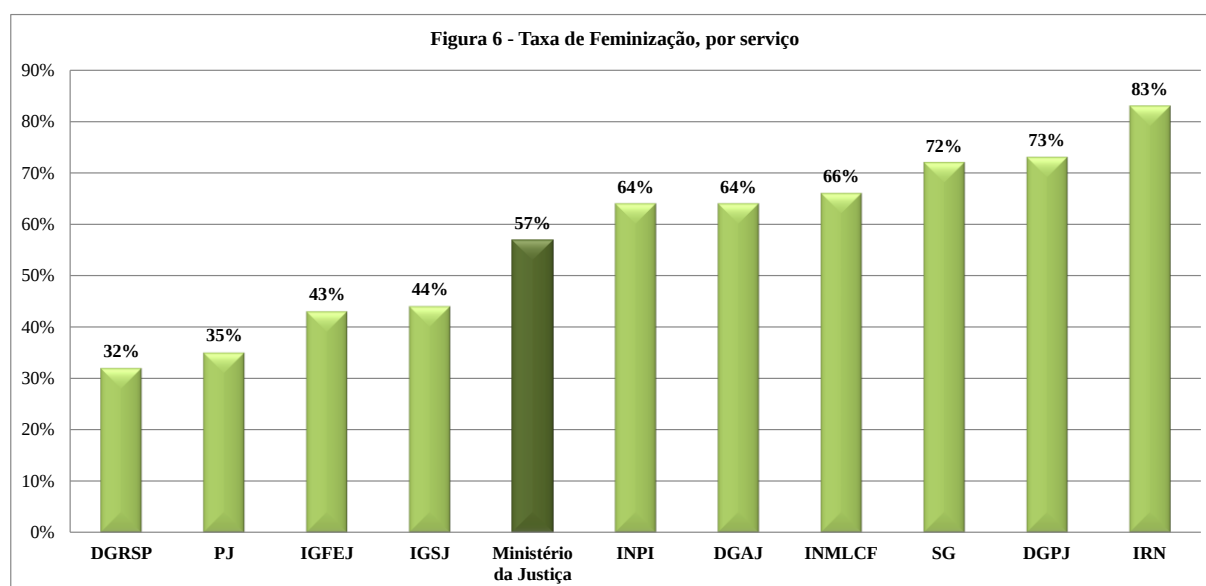
Numa outra perspetiva, os serviços com maior proporção de homens face ao total de homens do MJ são a DGRSP, com 4.437 trabalhadores (44% do total de homens do MJ) e a DGAJ, com 2.799 trabalhadores (28% do total de homens do MJ).

A IGSJ é o serviço com menor número de trabalhadores e aquele onde se verifica uma situação próxima da igualdade entre os géneros em uma relação de 8 trabalhadores do género feminino para 10 do género masculino.

Vejamos, agora, a Taxa de Feminização por serviço, tornando-se mais evidente em quais os serviços é maior a proporção de mulheres face ao total de trabalhadores.

A **Taxa de Feminização** é o rácio entre o total de efetivos femininos sobre o total de efetivos.

$$\text{Taxa de Feminização} = \frac{\text{Total de efetivos femininos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$$



Da análise à Figura 6, é possível aferir que a Taxa de Feminização dos trabalhadores do MJ é de 57%, o que significa que mais de metade do total de efetivos são mulheres.

Se observarmos os serviços com maiores Taxas de Feminização verifica-se que o IRN é quem lidera este rácio com 83% e, de seguida, a DGPJ e a SG com 73% e 72%, respetivamente. Em oposição, surge a DGRSP e a PJ com resultados de 32% e 35%, respetivamente.

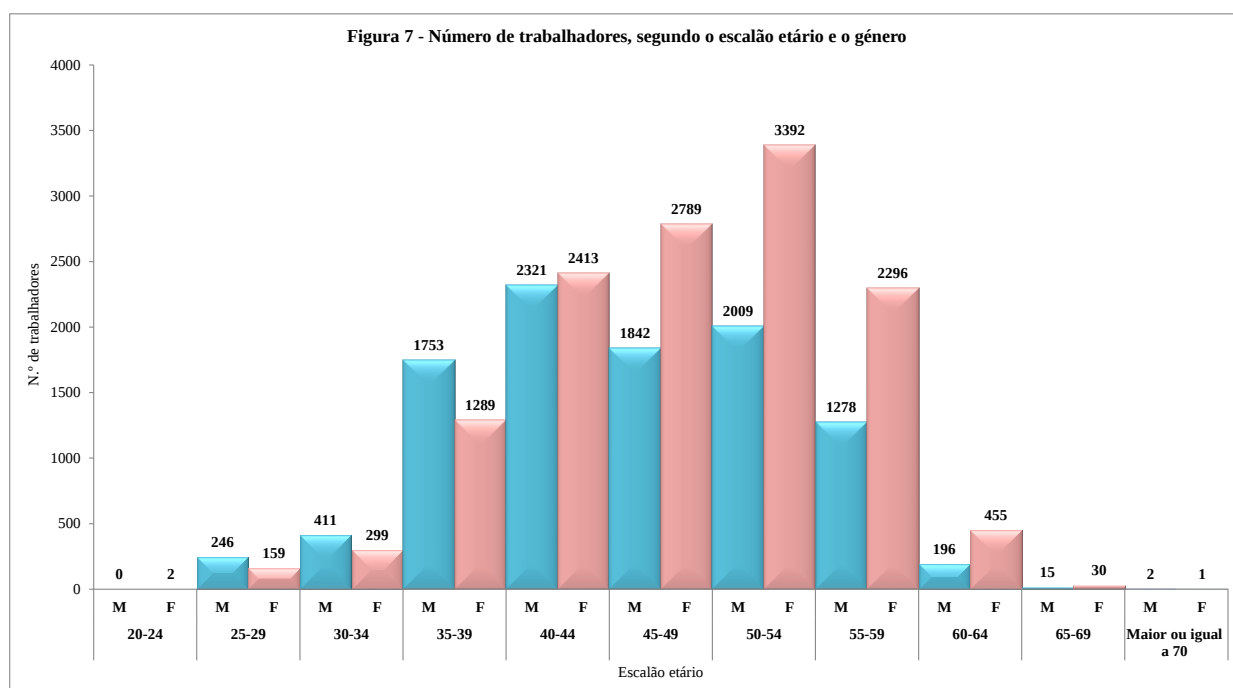
No caso da DGRSP é expectável a existência de mais homens que mulheres, uma vez que grande parte dos reclusos são homens, razão pela qual os recursos humanos afetos aos estabelecimentos prisionais que ocupam o posto de Guarda Prisional são, também, maioritariamente homens.

Em 2013, existiam 4.303 guardas prisionais (3.740 homens e 563 mulheres) para um total de 14.294¹⁰ reclusos (13.441 do género masculino e 853 do género feminino), o que justifica também o motivo da Taxa de Feminização ser baixa porque que a carreira de Guarda Prisional representa no total de trabalhadores da DGRSP cerca de 66%.

Outro aspeto de realçar prende-se com a existência de apenas quatro serviços (a DGRSP, a PJ, o IGFEJ e a IGSJ) com uma Taxa de Feminização inferior a 50%, validando a afirmação de que as mulheres encontram-se em maioria na maioria dos serviços e organismos do MJ.

Estas constatações corroboram, também, o mencionado anteriormente no estudo de Aláez-Aller, Longás-Garcia e Ullibarri-Arce (2011) que chegaram à conclusão que “a taxa de feminização no sector público favorece as mulheres”.

Seguidamente, passaremos à análise do escalão etário dos trabalhadores.



A Figura 7 mostra que o género feminino apresenta uma tendência crescente pelos vários escalões etários até ao escalão dos 50 aos 54 anos, onde atinge o seu ponto mais alto (3.392 trabalhadoras). Por outro lado, para o género masculino é mais difícil traçar-se uma tendência pela sua distribuição mais equitativa pelos vários escalões etários, sobretudo, naqueles de

¹⁰ Vd. o Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça (www.siej.dgpj.mj.pt)

tendência central. Assim, é clara a existência de uma forte concentração de homens com idades compreendidas entre os escalões dos 35 aos 54 anos.

O escalão etário com maior incidência de trabalhadores é o escalão dos 50 aos 54 anos, abrangendo um total de 5.401 trabalhadores (o equivalente a 23% do total de trabalhadores do MJ).

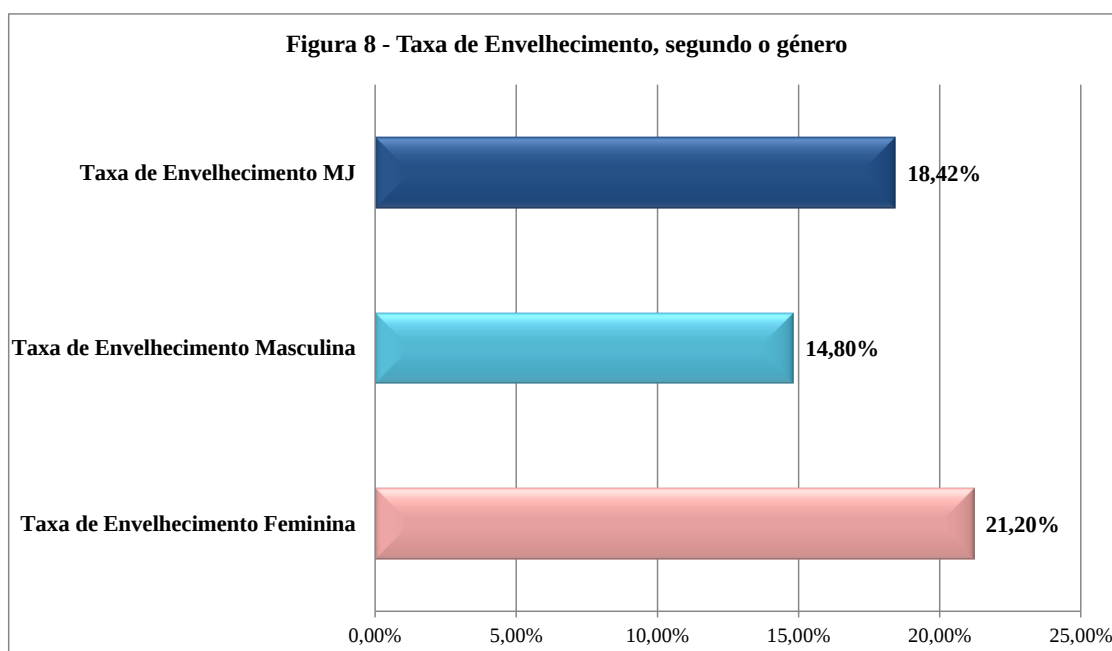
Nos escalões etários mais novos, até aos 39 anos, é notória a supremacia do género masculino, invertendo-se esse movimento à medida que a idade aumenta onde o género feminino é claramente mais representativo. Deste modo, é possível concluir que de um modo geral as mulheres têm mais idade que os homens. Não obstante esta constatação, e no pressuposto que se mantêm as mesmas condições sociodemográficas, é expetável, num futuro a curto ou médio prazo, o retorno da representatividade da mulher nos escalões etários mais envelhecidos e o anúncio do homem nesses escalões.

Observemos, de seguida, os resultados aferidos pela Taxa de Envelhecimento e pela Taxa de Emprego Jovem para os trabalhadores, segundo o género.

A **Taxa de Envelhecimento** resulta do somatório dos efetivos de idades iguais ou superiores a 55 anos sobre o total de efetivos.

$$Taxa\ de\ Envelhecimento = \frac{\sum dos\ efetivos\ de\ idades \geq 55\ anos}{Total\ de\ efetivos} \times 100$$

Para o género feminino e masculino, a Taxa de Envelhecimento resulta do somatório dos efetivos de idades iguais ou superiores a 55 anos do género feminino / masculino sobre o número total de recursos humanos do género feminino / masculino.



A Taxa de Envelhecimento Feminina (21,20%) revela ser superior à Taxa de Envelhecimento Masculina (14,80%), conforme exhibe a Figura 8.

Efetivamente, as mulheres do Ministério da Justiça têm mais idade que os homens o que também contribui para que a Taxa de Envelhecimento do MJ (18,42%) seja superior à Taxa de Envelhecimento Masculina.

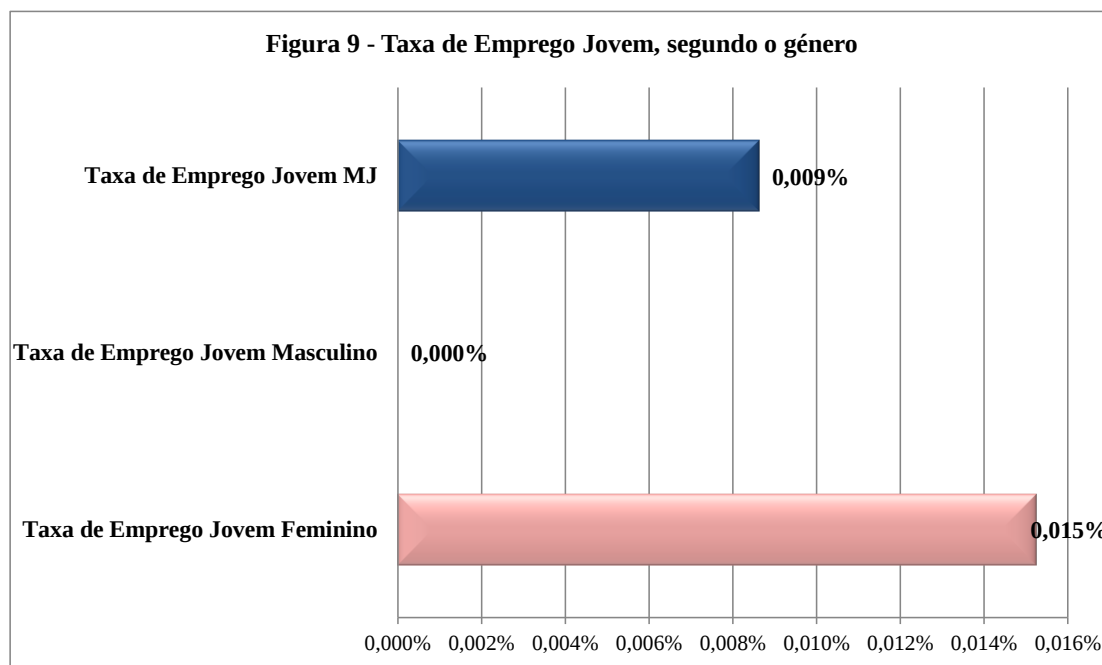
Por último, de frisar que a Taxa de Envelhecimento dos trabalhadores do MJ assume um resultado expressivo face ao total de trabalhadores, refletindo a existência de uma parcela significativa de trabalhadores (4.273), com idades iguais ou superiores a 55 anos.

Relativamente à Taxa de Emprego Jovem, dada a quase inexistência de trabalhadores com idades inferiores a 25 anos, os resultados são apresentados às milésimas por serem muito próximos de zero.

A **Taxa de Emprego Jovem** resulta do somatório dos recursos humanos com idades inferiores a 25 anos sobre o total de efetivos existentes.

$$Taxa de Emprego Jovem = \frac{\sum dos Recursos Humanos < 25 anos}{Total de efetivos} \times 100$$

Para o gênero feminino e masculino, a Taxa de Emprego Jovem resulta do somatório dos recursos humanos do gênero feminino / masculino com idades inferiores a 25 anos sobre o número total de efetivos do gênero feminino / masculino.



A Figura 9 retrata a Taxa de Emprego Jovem para ambos os gêneros. Para o gênero masculino não se verifica a existência de trabalhadores com idades inferiores a 25 anos, razão pela qual esta taxa assume um valor de 0%. No caso do gênero feminino a Taxa de Emprego Jovem é de 0,015%, resultado muito pouco significativo no total de trabalhadores considerados.

Se compararmos este resultado com o obtido no ano de 2012, verifica-se que nos serviços e organismos do MJ a empregabilidade jovem é muito reduzida, com valores inferiores a 1% nos dois anos (Taxa de Empregabilidade do MJ em 2012 de 0,203% e em 2013 de 0,009%).

Como possíveis motivos apontados que têm contribuído para o agravamento da empregabilidade jovem são, entre outros, a inexistência, nos últimos anos, de concursos externos para ingresso na Administração Pública Central que possibilitem a entrada de novos trabalhadores; a ineficácia das políticas públicas de empregabilidade jovem, que na sua essência apenas garantem um estágio profissional sem possibilidade de serem integrados nos quadros da função pública; e a falta de incentivos dados aos trabalhadores que eventualmente

queiram prosseguir uma carreira na Administração Pública atentas as medidas severas que têm sido aplicadas através das recentes reformas.

Assim, a uma única via existente onde é possível os serviços renovarem os seus recursos ou colmatar as suas carências internas de trabalhadores é por via do recrutamento de novos funcionários que concluíram o Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (CEAGP), promovido pela Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas. Este curso é, no entanto, insuficiente se tivermos em conta o número reduzido de vagas e o número de aposentações.

Aprofundaremos, então, qual a idade média dos trabalhadores do MJ segundo o género.

A **Idade Média** resulta do somatório dos pontos médios dos escalões etários multiplicados pelo número de efetivos de cada escalão sobre o número total de efetivos.

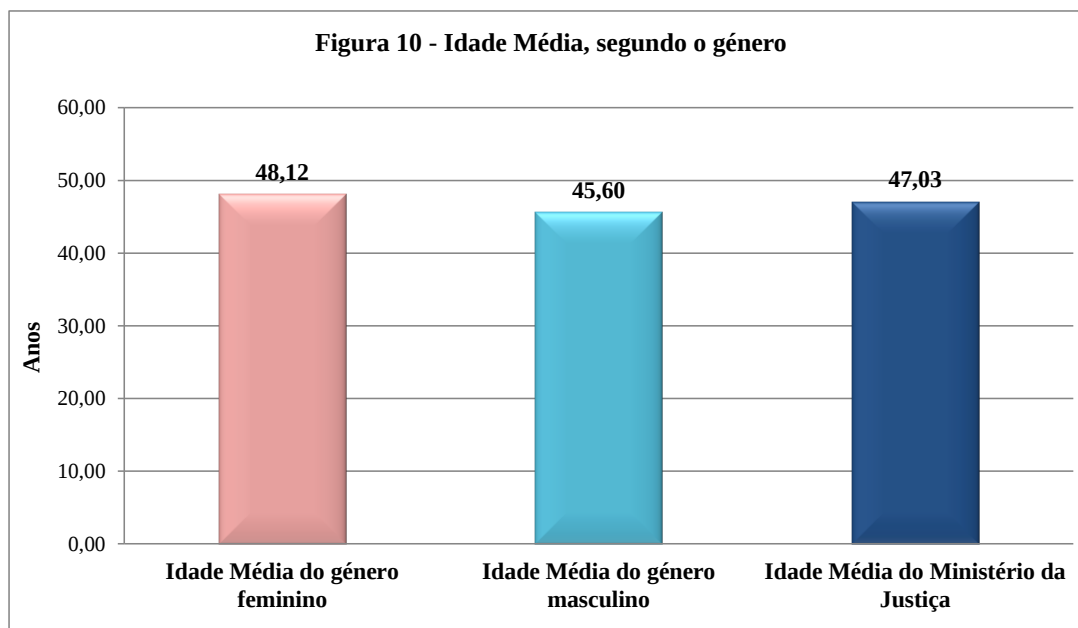
$$Idade Média = \frac{\sum_{i=1}^{11} p_i \times e_i}{E}$$

p_i = Ponto médio do escalão etário i

e_i = Número de efetivos do escalão etário i

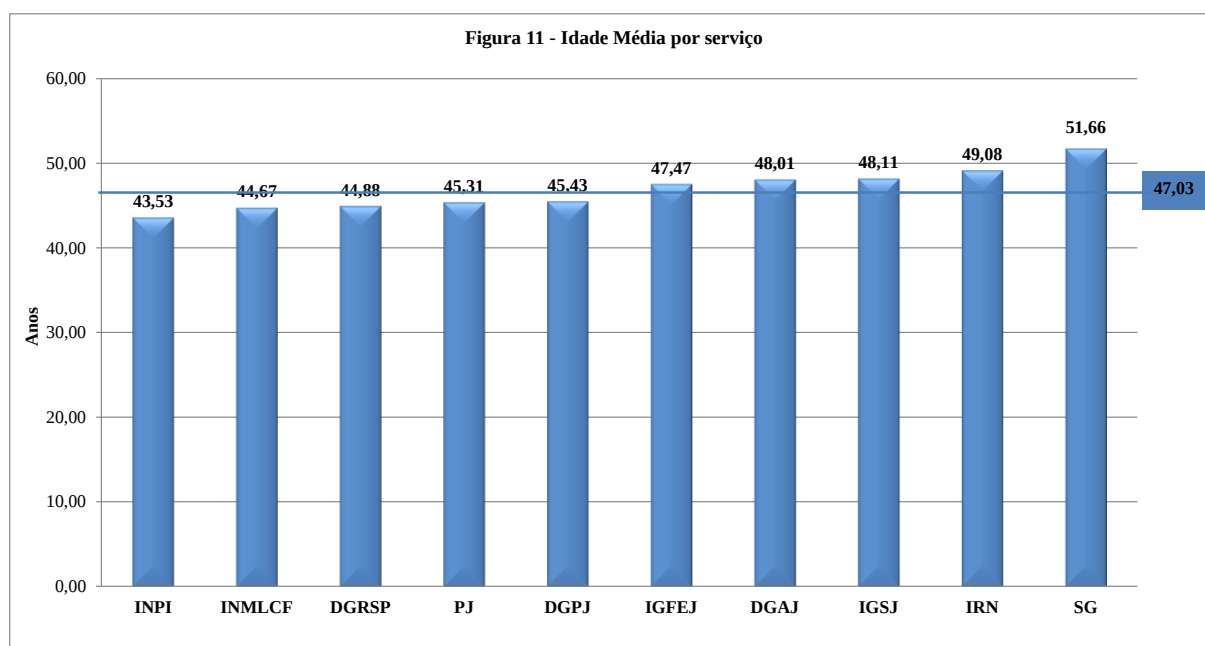
E = Total de efetivos

Para o género feminino e masculino, a Idade Média resulta do somatório dos pontos médios dos escalões etários multiplicados pelo número de efetivos do género feminino / masculino de cada escalão sobre o número total de efetivos do género feminino / masculino.



Da leitura à Figura 10 afere-se que a Idade Média dos trabalhadores do MJ é de 47,03 anos, valor pertencente ao escalão etário dos 45 aos 49 anos. A Idade Média para o gênero feminino situa-se ligeiramente acima, nos 48,12 anos, mais 1,9 anos que a Idade Média dos trabalhadores do MJ, corroborando as conclusões acima referidas de que as mulheres têm mais idade que os homens. Para o gênero masculino a Idade Média é de 45,60 anos, menos 1,43 anos que a Idade Média dos trabalhadores do MJ.

Focando a atenção na Idade Média por serviço verificamos que as idades situam-se no intervalo entre os 43 e os 52 anos de idade.

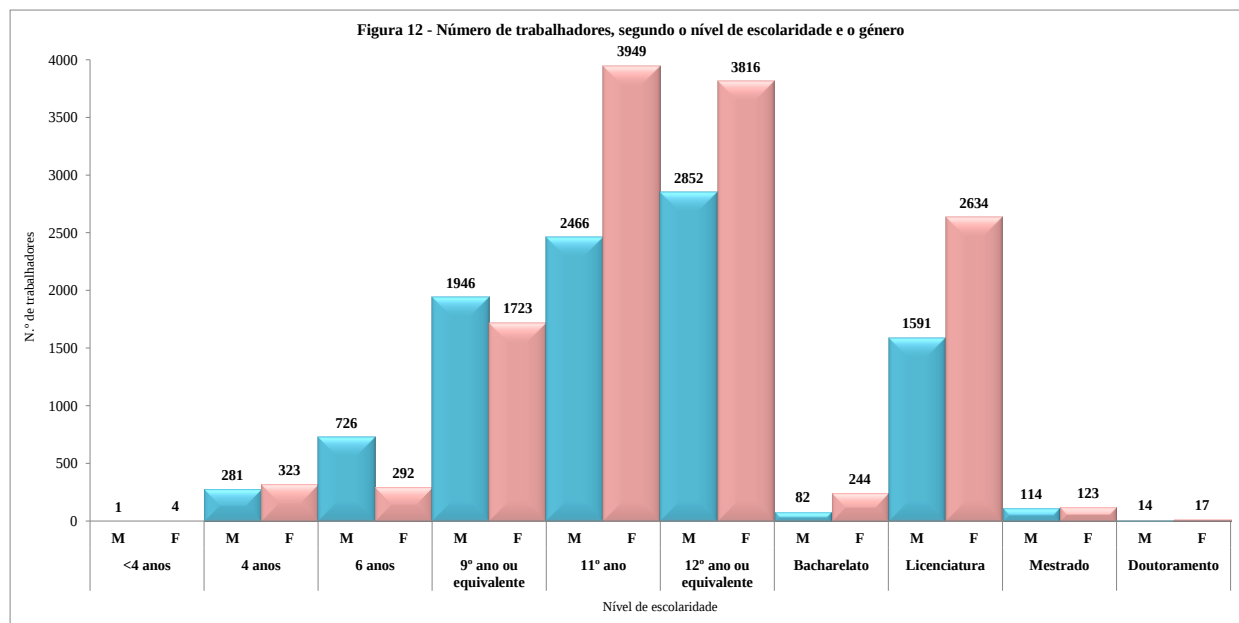


A Secretaria-Geral é o serviço com os trabalhadores que, em média, têm mais idade (51,66 anos), com mais 4,63 anos que a Idade Média dos trabalhadores do MJ (Figura 11). No extremo oposto, o INPI é o serviço, cuja Idade Média dos trabalhadores é mais baixa, com 43,53 anos, menos 3,5 anos que a Idade Média dos trabalhadores do MJ.

Se analisarmos o intervalo de idades, constata-se que entre os trabalhadores do INPI e os da SG existe uma diferença de idades significativa de 8,13 anos. Este hiato de idades retrata os serviços que apresentam uma estrutura etária mais jovem, os quais podem ser considerados aqueles que estão abaixo da Idade Média dos trabalhadores do MJ, e os serviços com uma estrutura etária mais envelhecida, que por sua vez são aqueles que se situam acima da Idade Média dos trabalhadores do MJ.

Assim, o INPI, o INML, a DGRSP, a PJ e a DGPJ são os serviços que apresentam uma estrutura etária mais jovem, porque os seus trabalhadores têm idades médias entre os 43 e os 45 anos, ao passo que os trabalhadores do IGFEJ, da DGAJ, da IGSJ, do IRN e da SG apresentam idades médias entre os 47 e os 52 anos, sendo os serviços cujas estruturas etárias são, tendencialmente, mais envelhecidas.

Passaremos à análise de outra importante variável de caracterização, o nível de escolaridade. O nível de escolaridade está associado ao número de anos de estudos concluídos com aprovação pelo indivíduo. Verificámos como esta variável se distribuí e aferimos a Taxa de Habilitação Superior, Secundária e Básica, por género.



A Figura 11 mostra o nível de escolaridade dos trabalhadores do MJ por níveis de escolaridade. Da observação gráfica verifica-se que mais de 50% (13.083) do total de trabalhadores têm onze e doze anos de escolaridade, o equivalente a dizer-se que possuem o 11.º e 12.º ano ou equivalente.

Delimitando a análise ao género feminino, 30% (3.949) do total de mulheres tem o 11º ano de escolaridade, 29% (3.816) tem o 12º ano e 20% (2.634) tem uma licenciatura. No género masculino, 24% (2.466) do total dos homens tem o 11º ano de escolaridade, 29% (2.852) tem o 12º ano e 16% (1.591) tem uma licenciatura.

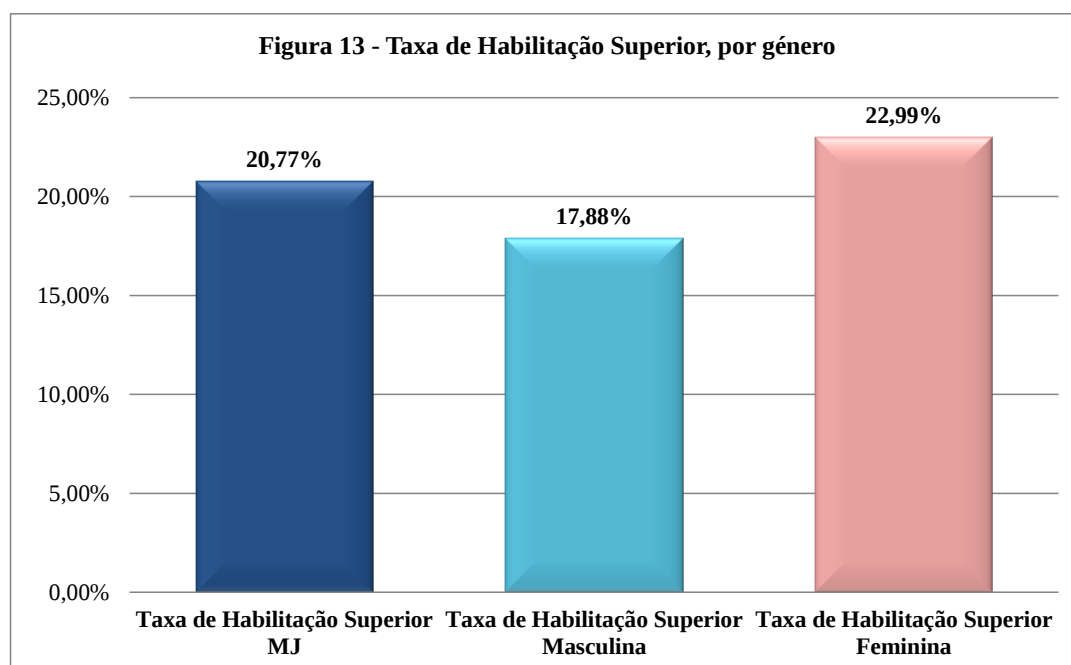
Com base nos resultados, pode-se concluir que as mulheres têm mais anos de ensino que os homens nos níveis de escolaridade secundário e superior, incluindo o mestrado e o doutoramento.

Para uma avaliação mais objetiva vejamos qual o resultado da Taxa de Habilitação Superior para cada um dos géneros.

A **Taxa de Habilitação Superior** resulta do somatório dos bacharelados, licenciaturas, mestrados e doutoramentos sobre o número total de efetivos.

$$\text{Taxa de Habilitação Superior} = \frac{\sum \text{Bach.} + \text{Lic.} + \text{Mest.} + \text{Dout.}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$$

Para o gênero feminino e masculino, a Taxa de Habilitação Superior resulta do somatório dos bacharelados, licenciaturas, mestrados e doutoramentos do número de efetivos do gênero feminino / masculino sobre o número total de efetivos do gênero feminino / masculino.



Da observação à Figura 13 verifica-se que a Taxa de Habilitação Superior dos trabalhadores do MJ é de 20,77%, o equivalente a dizer-se que um quinto dos trabalhadores possui este nível de habilitações. Para o gênero feminino esta taxa é ligeiramente superior, de 22,99%, mais 2,22 pontos percentuais (pp) que a Taxa de Habilitação Superior dos trabalhadores do MJ e para o gênero masculino é de 17,88%, menos 2,89 pp que a Taxa de Habilitação Superior dos trabalhadores do MJ.

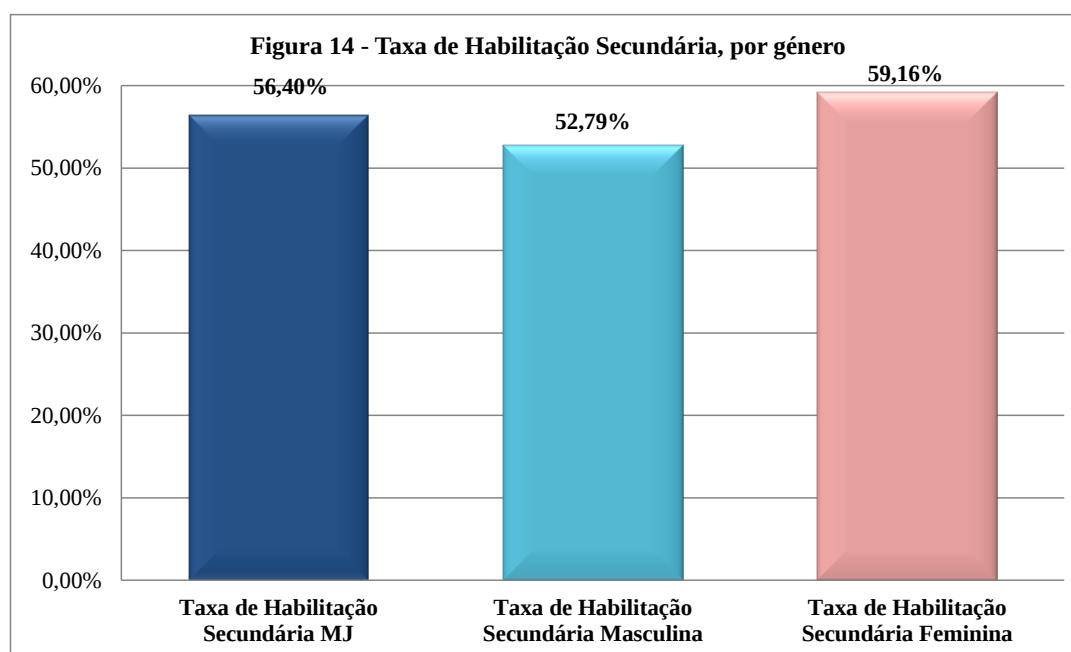
Face ao exposto, conclui-se que existem mais mulheres com habilitações superiores que homens.

Examinaremos, agora, a Taxa de Habilitação Secundária, sendo expetável, pelo observado na Figura 12, os resultados esperados, com uma maior percentagem de mulheres detentoras de habilitações de nível secundário.

A **Taxa de Habilitação Secundária** resulta do somatório das habilitações do 11º e 12º ano de escolaridade ou equivalente sobre o número total de efetivos.

$$\text{Taxa de Habilitação Secundária} = \frac{\sum \text{Hab. 11º e 12º ano ou equivalente}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$$

Para o género feminino e masculino a Taxa de Habilitação Secundária resulta do somatório das habilitações do 11º e 12º ano ou equivalente do número de efetivos do género feminino / masculino sobre o número total de efetivos do género feminino / masculino.



A Figura 14 mostra que a Taxa de Habilitação Secundária dos trabalhadores do MJ é de 56,40%, em linha com a conclusão acima referida que a grande maioria dos trabalhadores do Ministério da Justiça têm formação de nível secundário, conforme já evidenciado na Figura 12.

A Taxa de Habilitação Secundária para o género feminino é de 59,16%, mais 2,76 pp que a Taxa de Habilitação Secundária dos trabalhadores do MJ e para o género masculino é de 52,79%, menos 3,61 pp que a Taxa de Habilitação Secundária dos trabalhadores do MJ.

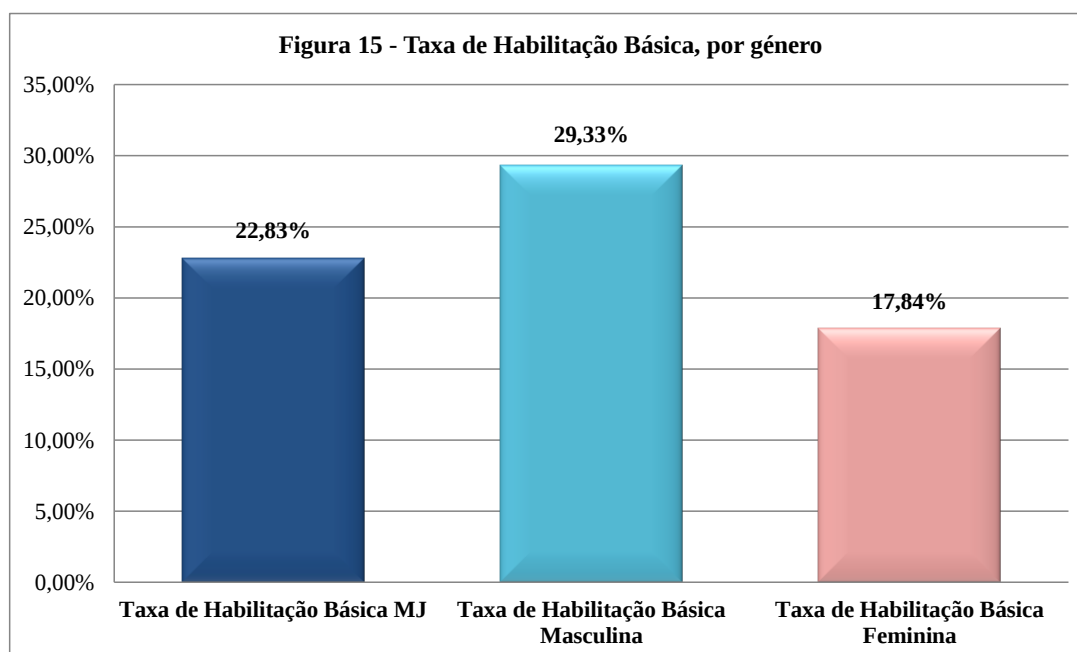
Atendendo aos resultados apurados, é perentório que, também, a este nível as mulheres são mais instruídas que os homens.

Resta, por último, aferir a Taxa de Habilitação Básica, tendo-se comprovado, a este nível de habilitações, que a situação inverte-se, existindo mais homens que mulheres.

A **Taxa de Habilitação Básica** resulta do somatório das habilitações iguais ou inferiores ao 9º ano de escolaridade sobre o número total de efetivos.

$$\text{Taxa de Habilitação Básica} = \frac{\sum \text{Habilitações} \leq 9^{\circ} \text{ ano}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$$

Para o género feminino e masculino, a Taxa de Habilitação Básica resulta do somatório das habilitações iguais ou inferiores ao 9º ano de escolaridade do número de efetivos do género feminino / masculino sobre o número total de efetivos do género feminino / masculino.



A Taxa de Habilitação Básica dos trabalhadores do MJ é 22,83%, quase 25% do total de efetivos (Figura 15). Este resultado torna-se expressivo quando comparado com o resultado

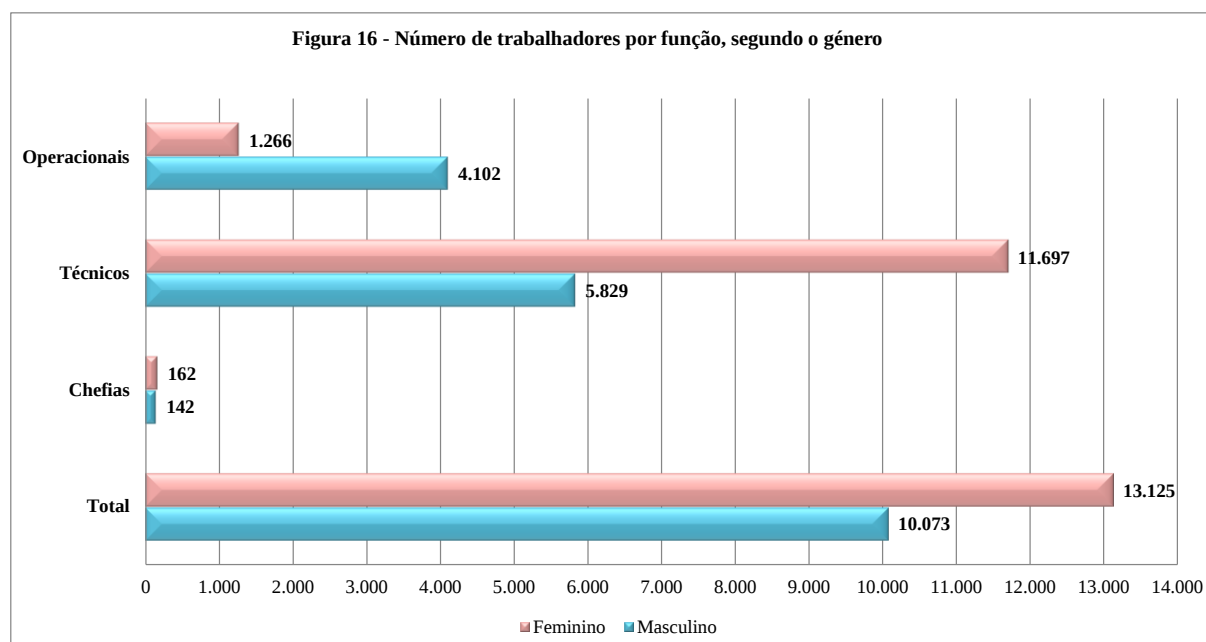
da Taxa de Habilitação Superior dos trabalhadores do MJ (20,77%) pelo facto de o número de trabalhadores com formação básica ser superior ao número de trabalhadores com formação superior.

Para o género feminino a Taxa de Habilitação Básica é de 17,84%, menos 4,99 pp que a Taxa de Habilitação Básica dos trabalhadores do MJ e para o género masculino a Taxa de Habilitação Básica é de 29,33%, mais 6,5 pp que a Taxa de Habilitação Básica dos trabalhadores do MJ.

Em suma, é clara a existência de mais homens que mulheres no Ministério da Justiça com habilitações de nível básico.

Do conjunto de variáveis de caracterização, analisaremos, por último, a função desempenhada por cada um dos trabalhadores no serviço a que pertencem.

Esta variável foi construída atendendo à diversidade de carreiras/categorias profissionais do universo de trabalhadores do MJ, tendo-se, adotado como critério, agrupá-las pelo tipo de função, ou seja, pela maior ou menor tecnicidade da atividade que os trabalhadores desenvolvem. Para este efeito, criaram-se três grupos, a saber: um para os cargos de chefia, outro para trabalhadores que exerçam funções essencialmente técnicas e, por fim, um grupo para trabalhadores com funções mais operacionais.



Da observação à Figura 16, apura-se que cerca de 76% dos trabalhadores do sector da Justiça exercem “funções técnicas”¹¹. Destes, 11.697 são do género feminino e 5.829 do género masculino.

Em relação aos trabalhadores que exercem “funções operacionais”¹², o género masculino destaca-se com 4.102 trabalhadores face às 1.266 trabalhadoras nas mesmas funções. A proporção de mulheres neste tipo de funções no total de mulheres é de 10%, enquanto a proporção de homens no total de homens é de 41%.

No que respeita às “funções de chefia”¹³ não se verificam diferenças significativas entre os géneros. Existe apenas uma ligeira prevalência do género feminino em cargos de chefia (162 mulheres para 142 homens) que quando comparado com os dados do ano de 2012 (131 mulheres para 136 homens) traduz uma inversão da prevalência do género masculino.

Neste âmbito, analisaremos a Taxa de Feminização Dirigente, com o intuito de perceber como se distribuem, nos serviços e organismos do MJ, os postos de chefia segundo o género.

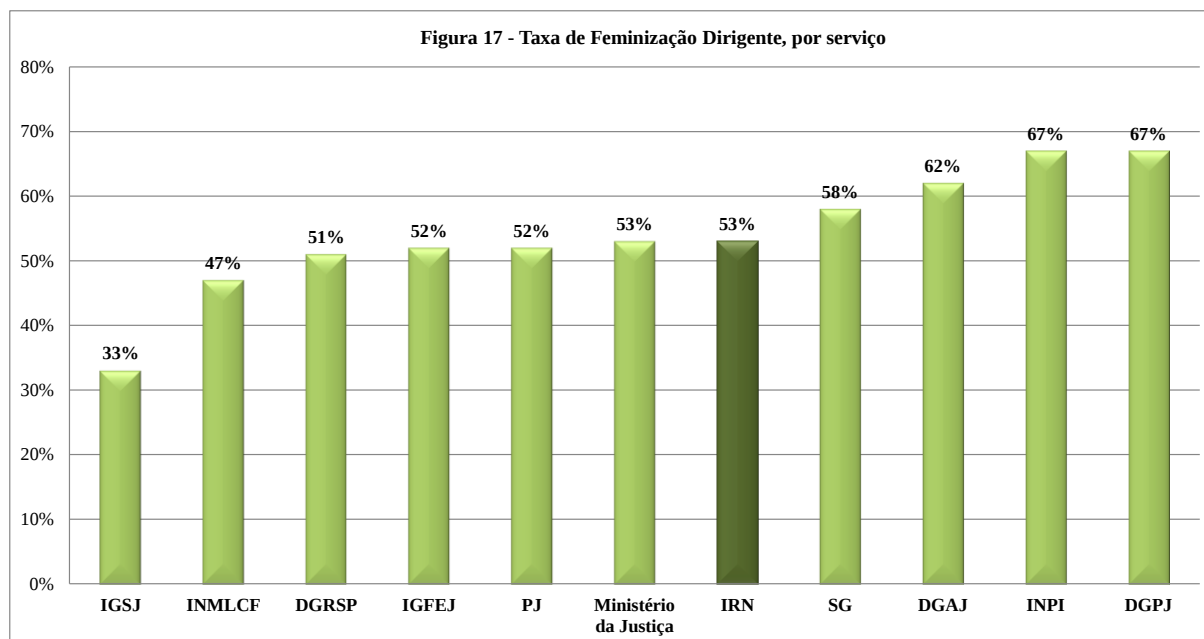
A **Taxa de Feminização Dirigente** é o rácio entre o total de dirigentes do sexo feminino sobre o total de dirigentes.

$$\text{Taxa de Feminização Dirigente} = \frac{\text{Total de Dirigentes Sexo Feminino}}{\text{Total de Dirigentes}} \times 100$$

¹¹ Funções Técnicas: as funções técnicas são exercidas por todos aqueles que desempenham funções de Técnico Superior, Assistente Técnico, Informático, Oficial de Justiça, Conservador e Notário, Oficial dos Registos e do Notariado, Médico, Enfermeiro, Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, Técnico Superior de Saúde, Magistrado, Pessoal de Inspeção, Educador(a) de Infância, Docente do Ensino Básico e Secundário e Pessoal de Administração Tributária.

¹² Funções Operacionais: as funções operacionais são exercidas por todos aqueles que desempenham funções de Guarda Prisional, Assistente Operacional, Operário, Auxiliar, Polícia de Segurança Pública e outro pessoal de segurança.

¹³ Funções de Chefia: as funções de chefia são exercidas por todos aqueles que desempenham funções de Dirigente Superior (1º e 2º grau), Dirigente Intermédio (1º, 2º e 3º grau) e pessoal de chefia.



A Figura 17 mostra que a Taxa de Feminização Dirigente dos trabalhadores do MJ é de 53%, traduzindo uma ligeira supremacia do género feminino em cargos de chefias.

Dos dez serviços analisados, em 80% as Taxas de Feminização Dirigentes são superiores a 50%, o equivalente a dizer-se que existem mais mulheres neste tipo de funções. Porém, se analisarmos individualmente cada serviço verificamos que a diferença percentual face a uma situação de igualdade é reduzida, rondando na sua grande maioria valores entre os 47% e os 58%.

Os serviços com as Taxas de Feminização Dirigente mais elevadas são a DGPIJ e o INPI, ambos com 67%, bem como a DGAJ com 62%. Estes serviços são aqueles que mais se distanciam de uma situação de igualdade entre os géneros muito provavelmente pela percentagem de mulheres existentes face ao total de trabalhadores, em cada serviço. Por outro lado, o serviço com a Taxa de Feminização Dirigente mais baixa é a IGSJ com 33%, sendo portanto maioritariamente chefiado por homens.

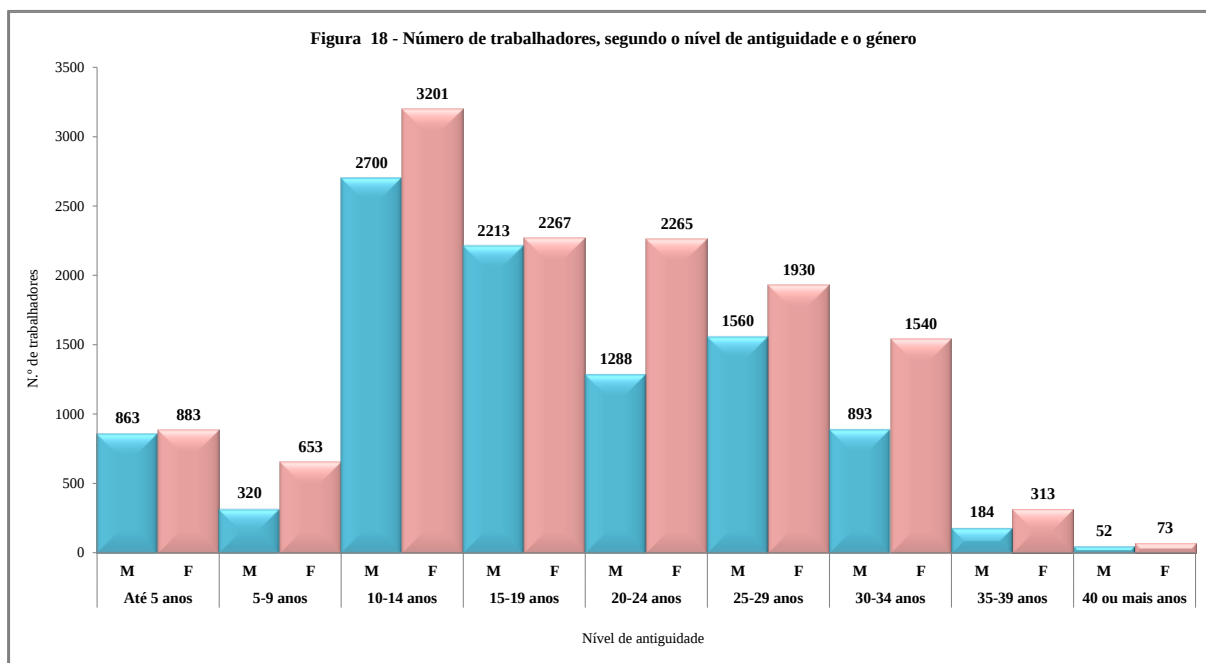
Assim, concluiu-se que oito serviços e organismos do MJ já apresentam Taxas de Feminização Dirigentes superiores a 50%, o que evidencia a existência de mulheres numa situação de supremacia nos cargos de chefia, descartando-se o que alguns autores designam na literatura de “glass ceiling”, isto é, a dificuldade de acesso das mulheres a cargos de topo.

5.3.2 Variáveis de medida: caracterização do emprego no Ministério da Justiça

Para analisar o mercado de trabalho no Ministério da Justiça foram selecionadas um conjunto de variáveis consideradas explicativas, como por exemplo o nível de antiguidade dos trabalhadores.

A antiguidade corresponde ao tempo de serviço do trabalhador na Administração Pública.

Importa estudar como se distribuem o género masculino e feminino pelos vários níveis de antiguidade e quais os serviços que têm, em tempo médio, os trabalhadores mais recentes e os mais antigos.



A Figura 18 permite observar que a tendência do nível de antiguidade é semelhante para ambos os géneros. Excetuando o nível de antiguidade dos 5 a 9 anos, a tendência é sempre crescente até ao nível dos 10 a 14 anos, onde atinge o seu pico, posteriormente decrescendo de forma gradual pelos restantes níveis de antiguidade.

O nível com maior percentagem de trabalhadores (25%) é o nível de antiguidade dos 10 a 14 anos de serviço, quer para o género masculino quer para o género feminino.

Em todos os níveis de antiguidade o gênero feminino surge em maior número, mesmo no último nível de antiguidade com 40 e mais anos de serviço. A DGRSP e a PJ são os serviços que têm maior número de trabalhadores com anos de antiguidade.

Restringindo a análise ao nível médio de antiguidade por gênero, torna-se evidente que as mulheres têm, em média, mais anos de serviço que os homens.

O **Nível médio de antiguidade** resulta do somatório dos pontos médios dos níveis de antiguidade multiplicados pelo número de efetivos de cada nível sobre o número total de efetivos.

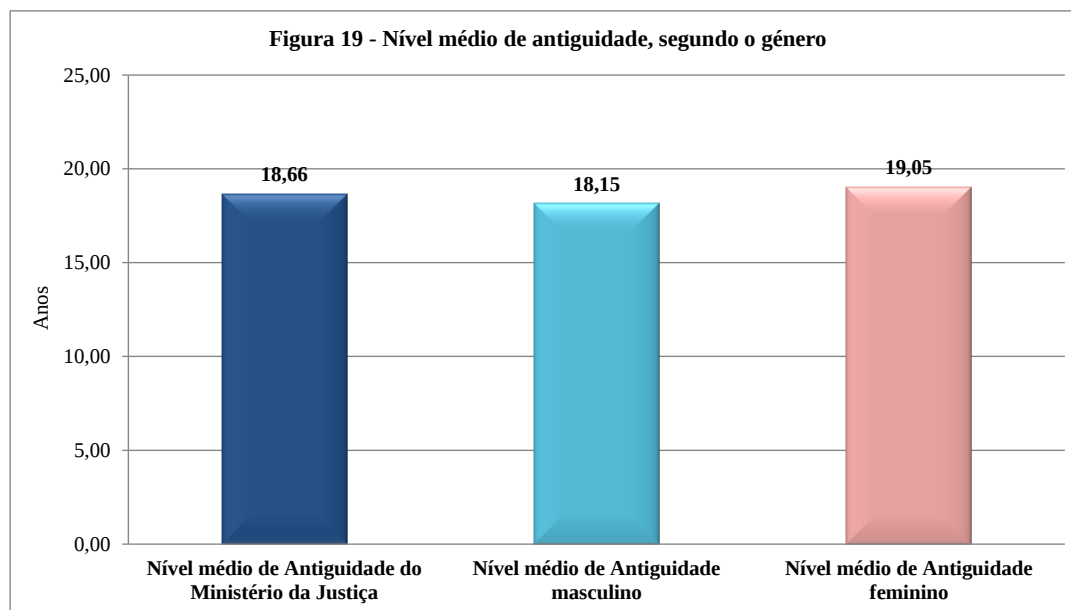
$$\text{Nível médio de antiguidade} = \frac{\sum_{i=1}^9 p_i \times e_i}{E}$$

p_i = Ponto médio do nível de antiguidade i

e_i = Número de efetivos do nível de antiguidade i

E = Total de efetivos

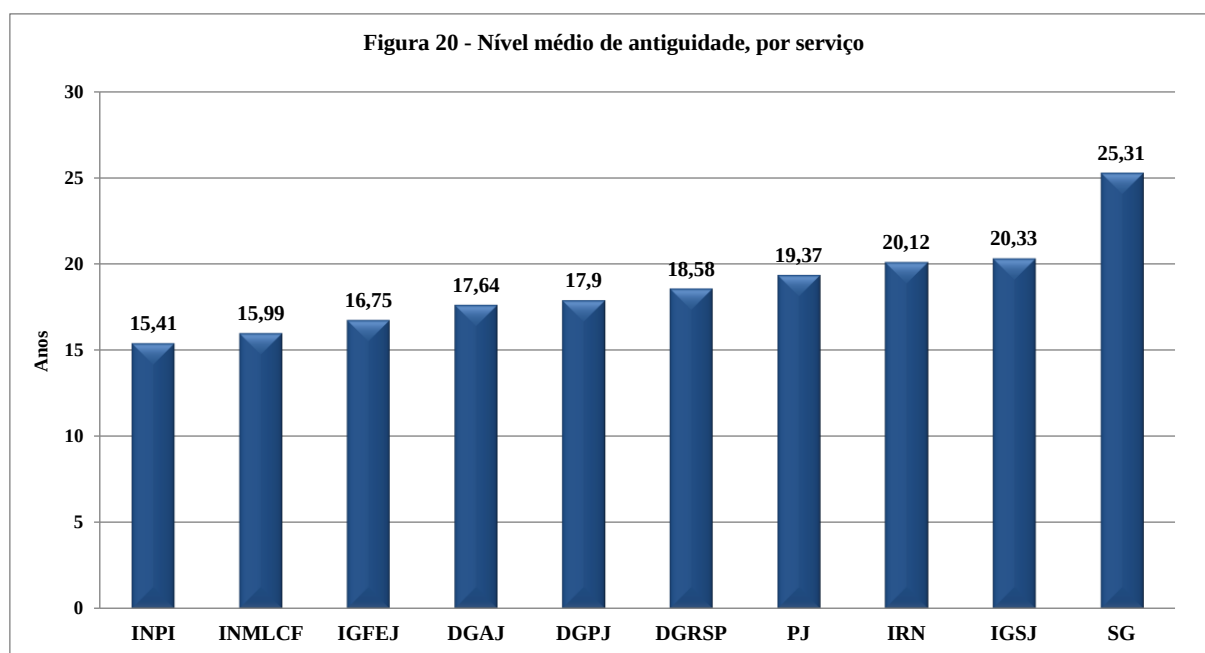
Para o gênero feminino e masculino, o nível médio de antiguidade resulta do somatório dos pontos médios dos níveis de antiguidade multiplicados pelo número de efetivos do gênero feminino / masculino de cada nível sobre o número total de efetivos do gênero feminino / masculino.



O nível médio de antiguidade dos trabalhadores do MJ é de 18,66 anos, muito próximo do nível médio de antiguidade masculino e feminino (Figura 19). O gênero feminino encontra-se ligeiramente acima deste patamar com 19,05 anos, mais 0,39 anos que o nível médio de antiguidade dos trabalhadores do MJ e o gênero masculino encontra-se igualmente próximo, embora ligeiramente abaixo com 18,15 anos, menos 0,51 anos que o nível médio de antiguidade dos trabalhadores do MJ.

Assim, é possível afirmar-se que as mulheres têm, em média, cerca de mais um ano de antiguidade que os homens.

Em relação aos serviços, observamos para cada um o nível médio de antiguidade dos seus trabalhadores, conforme mostra a Figura 20.



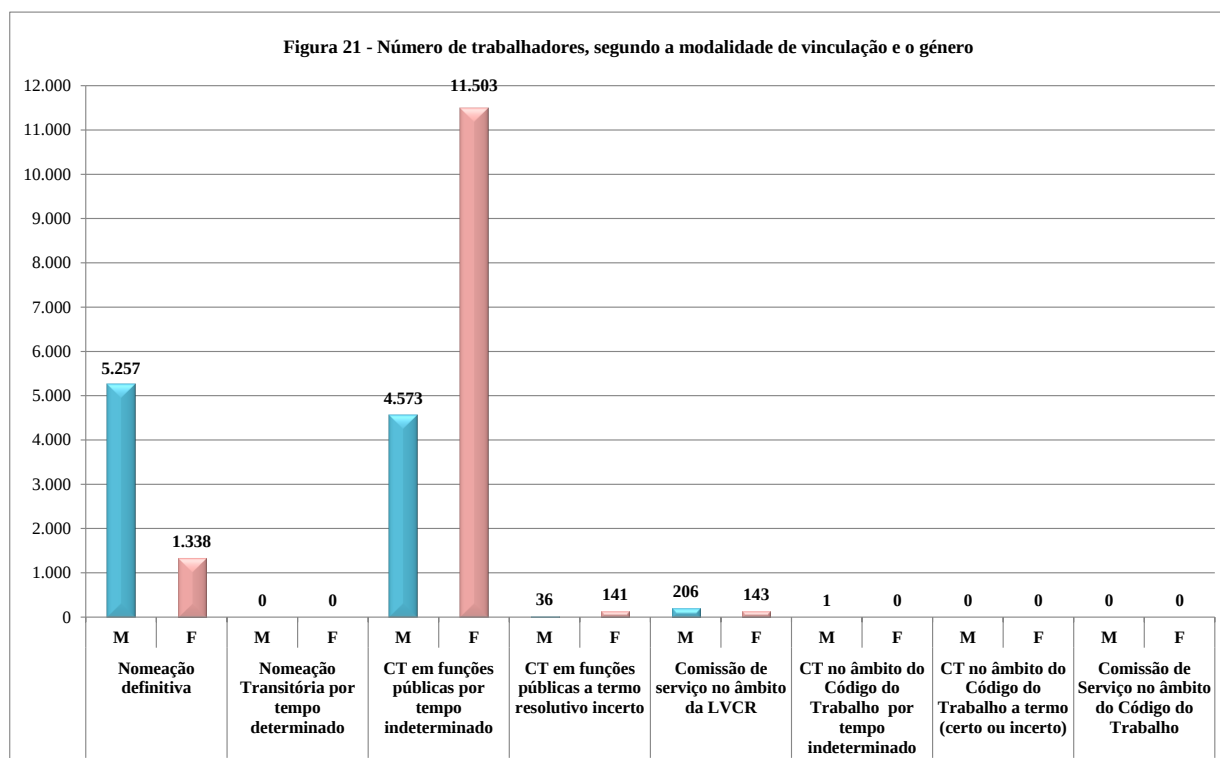
A SG é o serviço com o nível médio de antiguidade mais elevado (25,31 anos), traduzindo que, em média, os trabalhadores deste serviço têm cerca de 25 anos de serviço. Contrariamente, o INPI é o serviço que apresenta o nível médio de antiguidade menor, de 15,41 anos, tendo portanto os seus trabalhadores menos anos de serviço na Administração Pública.

Se compararmos o escalão etário dos trabalhadores com o nível médio de antiguidade verifica-se a existência de uma correlação entre estas duas variáveis. A SG e a IGSJ são dos serviços que apresentam uma idade média mais elevada de 51,66 e 48,11 anos, respetivamente, verificando-se o mesmo no nível médio de antiguidade para estes serviços, com 25,31 e 20,33 anos de serviço, por esta ordem. Esta constatação permite concluir que os trabalhadores com mais anos de idade são, também, os que têm mais anos de antiguidade.

Em relação aos serviços com idades médias mais baixas, como é o caso do INPI e do INMLCF, verifica-se idêntica conclusão, tendo os trabalhadores destes serviços idades médias de 43,53 e 44,67 anos, respetivamente, e os níveis médios de antiguidades mais baixos, de respetivamente 15,41 e 15,99 anos.

Outra variável relevante para esta análise que pode ajudar a explicar se existem diferenças entre os géneros na participação e acesso ao emprego no MJ é a modalidade de vinculação e de constituição da relação jurídica de emprego público.

A relação jurídica de emprego público constitui-se por nomeação ou por contrato de trabalho em funções públicas. A Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas e prevê as diversas modalidades de nomeação e contrato, as quais encontram-se refletidas no gráfico que seguidamente se expõe.



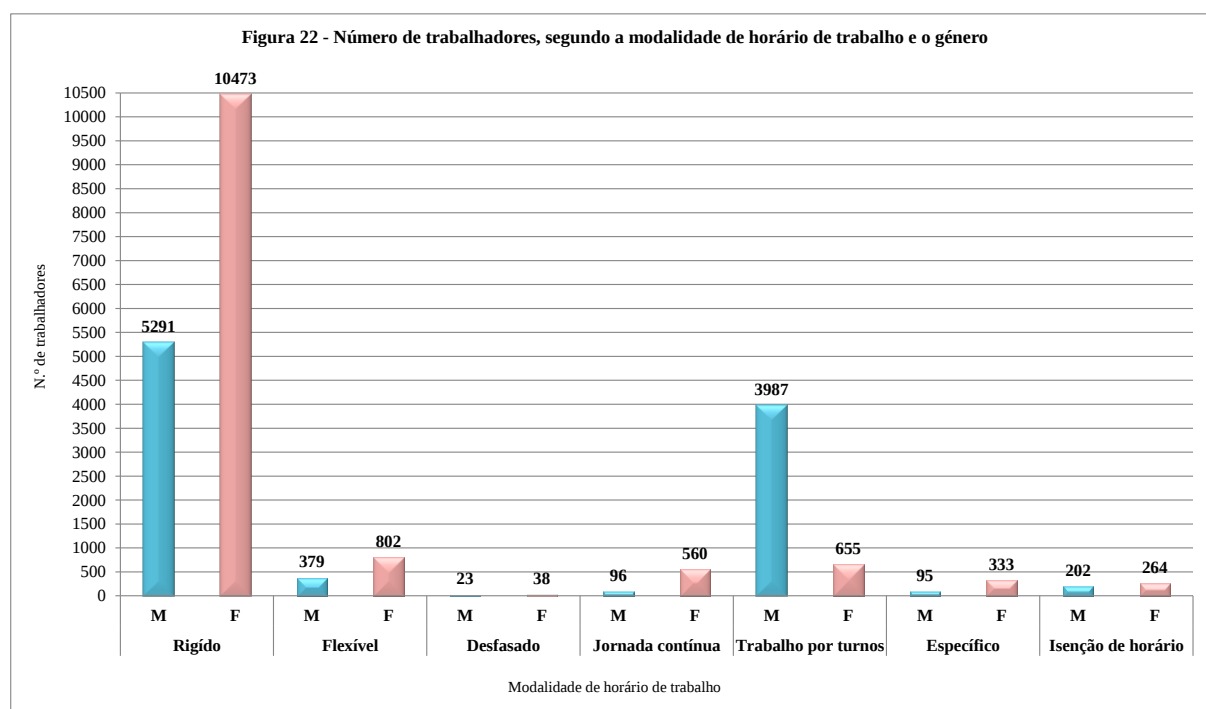
A Figura 21 mostra que a modalidade de vinculação mais comum no MJ é o “contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado”, com 16.076 trabalhadores. A “nomeação definitiva” também apresenta um resultado expressivo, com 6.595 trabalhadores.

Quer o “contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado”, quer a “nomeação definitiva” são duas modalidades que oferecem ao trabalhador uma certa estabilidade no emprego, essencialmente, por dois motivos: o primeiro pela inexistência de uma duração de trabalho pré-estabelecida e o segundo pelo tipo de vínculo jurídico que lhes está subjacente, salvo raras exceções previstas na Lei, tem associado um baixo risco de despedimento.

Atendendo ao supra exposto, pode-se concluir que, de um modo geral, os trabalhadores do MJ têm um vínculo jurídico-funcional estável com a entidade patronal, não se verificando diferenças entre os géneros ao nível da constituição da relação jurídica de emprego público.

No que concerne à modalidade de horário de trabalho, analisámos quais as mais frequentes e utilizadas pelos trabalhadores (Figura 22).

Os serviços e organismos do MJ podem adotar uma ou mais modalidades de horário de trabalho, em função da natureza das suas atividades. O Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, estabelece as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública, tendo sido recentemente alterado pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, que prevê as várias modalidades de horários de trabalho: rígido, flexível, desfasado, jornada contínua, trabalho por turnos, específico e isenção de horário.



Com base nos resultados apurados, verifica-se que a modalidade de horário de trabalho mais praticada é o horário rígido com um total de 15.764 (68%) trabalhadores (5.291 homens e 10.473 mulheres). O género feminino está claramente patenteado nesta modalidade de horário de trabalho.

O horário rígido é repartido por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separadas por um intervalo de descanso e varia consoante se refira a serviços de regime de funcionamento comum que encerram ao sábado ou a serviços de regime de funcionamento especial que funcionam ao sábado.

No caso do MJ, os serviços que mais trabalhadores têm com o horário rígido são a DGAJ e o IRN, com 7.560 e 4.670 trabalhadores, respetivamente, por serem serviços que prestam serviços de atendimento ao público dentro das plataformas de horário fixas.

O trabalho por turnos é a segunda modalidade de horário de trabalho mais praticada nos serviços e organismos do MJ, particularmente, utilizada pelo género masculino. O serviço que tem maior número de trabalhadores com esta modalidade de horário de trabalho é a DGRSP, sobretudo, pela atividade desempenhada pelos guardas prisionais.

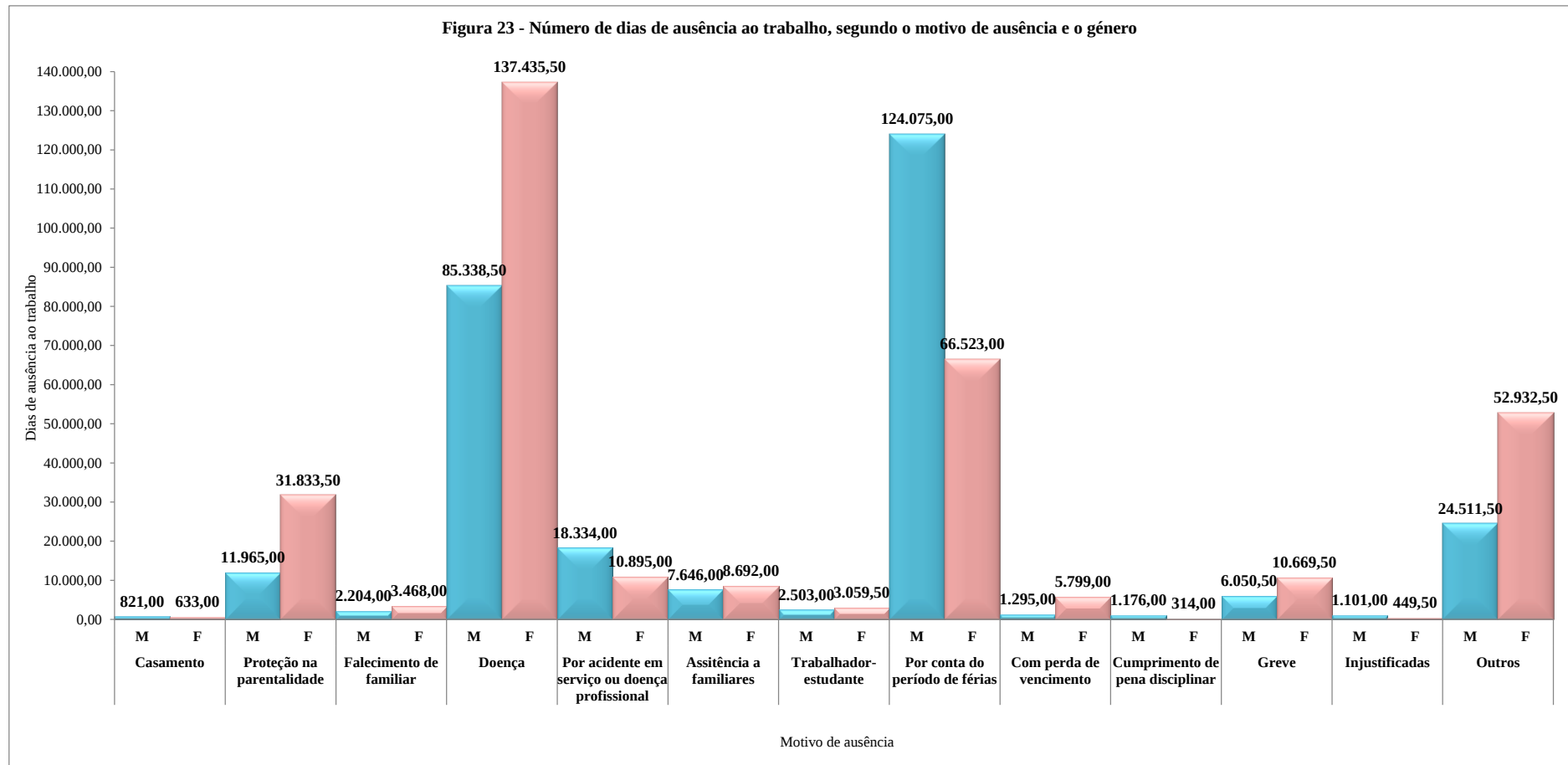
Neste contexto, importa destacar a jornada contínua como a modalidade de horário de trabalho mais requerida pelos trabalhadores com filhos menores até aos 12 anos.

As mulheres são quem mais utilizam esta modalidade, numa proporção de 5 vezes mais que o número de homens (560 mulheres e apenas 96 homens), o que já era expectável e está em linha com as conclusões obtidas nos diversos estudos feitos sobre esta temática, nomeadamente, o estudo da OCDE, 2001 e de Chzhen, 2009, onde foi referido as mulheres serem mais propensas a trabalhar a tempo reduzido como forma de conciliar o trabalho e as responsabilidades parentais e familiares.

Analisaremos, de seguida, outra variável importante para uma organização, o absentismo. O estudo desta variável é fundamental na retirada de conclusões sobre o comportamento de homens e mulheres no contexto organizacional. Para este feito, fomos analisar quais os principais motivos de ausência¹⁴ dos trabalhadores e calculámos a respetiva Taxa de Absentismo por serviço.

Em 2013, os dias trabalháveis, retirando-se os feriados e os fins de semana, foram 251 dias.

¹⁴ No apuramento dos dias de ausência não são contabilizadas as férias.



Da leitura à Figura 23 afere-se que o principal motivo de ausência ao trabalho se deve a problemas de saúde (Doença), com 137.435,50 dias de ausência por parte do género feminino e 85.338,50 dias de ausência por parte do género masculino. A ausência ao trabalho por conta do período de férias está, também, bastante visível no gráfico, sendo o segundo maior motivo de ausência ao trabalho com 124.075 dias de ausência do género masculino e 66.523 dias de ausência do género feminino.

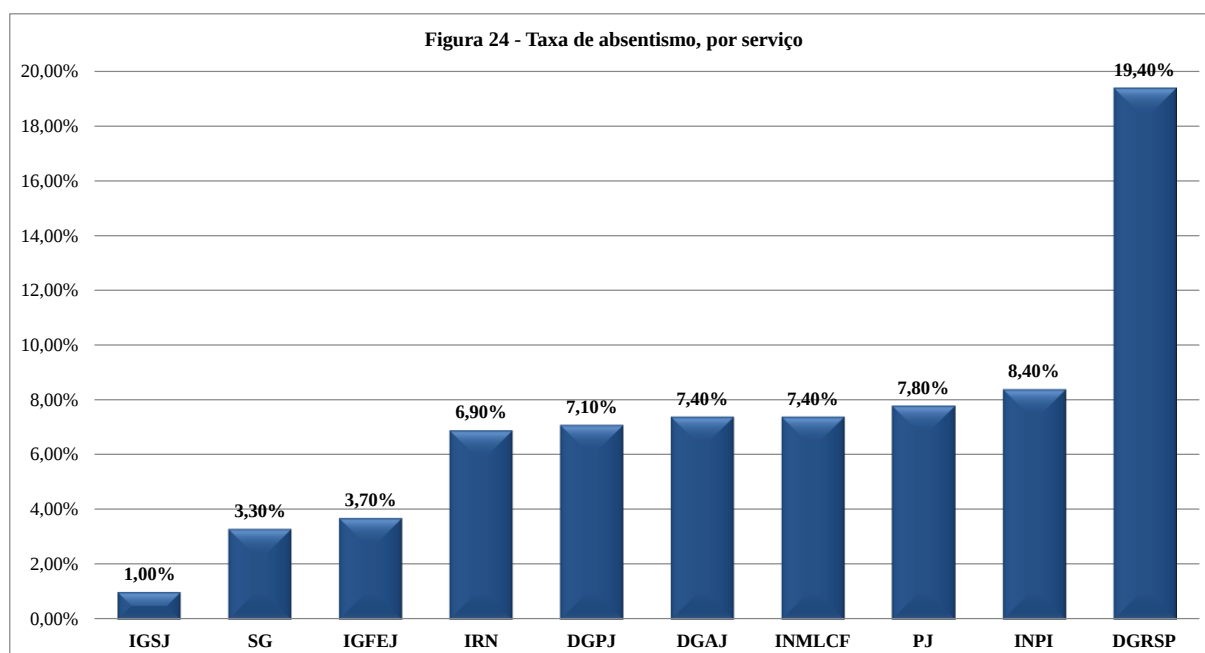
Assim, concluiu-se que as mulheres faltam principalmente por motivos de doença ao passo que os homens ausentam-se mais por conta do período de férias.

Relativamente aos dias de ausência ao serviço por motivos atinentes à proteção na parentalidade e na assistência a familiares, constata-se que o género feminino surge também com maior número de faltas. De entre as razões para serem as mulheres que mais faltam ao serviço presume-se que tenha a ver com o facto de serem, ainda, as mulheres a assumirem o papel principal quando estão em causa responsabilidades parentais e de cuidados à família.

Restringindo a análise aos serviços, percebe-se quais os que apresentam maior e menor Taxa de Absentismo.

A **Taxa de Absentismo** resulta do total de dias de ausência (sem férias) sobre o produto da multiplicação dos dias trabalháveis pelo total de efetivos.

$$\text{Taxa de Absentismo} = \frac{\text{Total de dias ausência(s / férias)}}{(\text{Dias trabalháveis} * \text{Total de efetivos})} \times 100$$

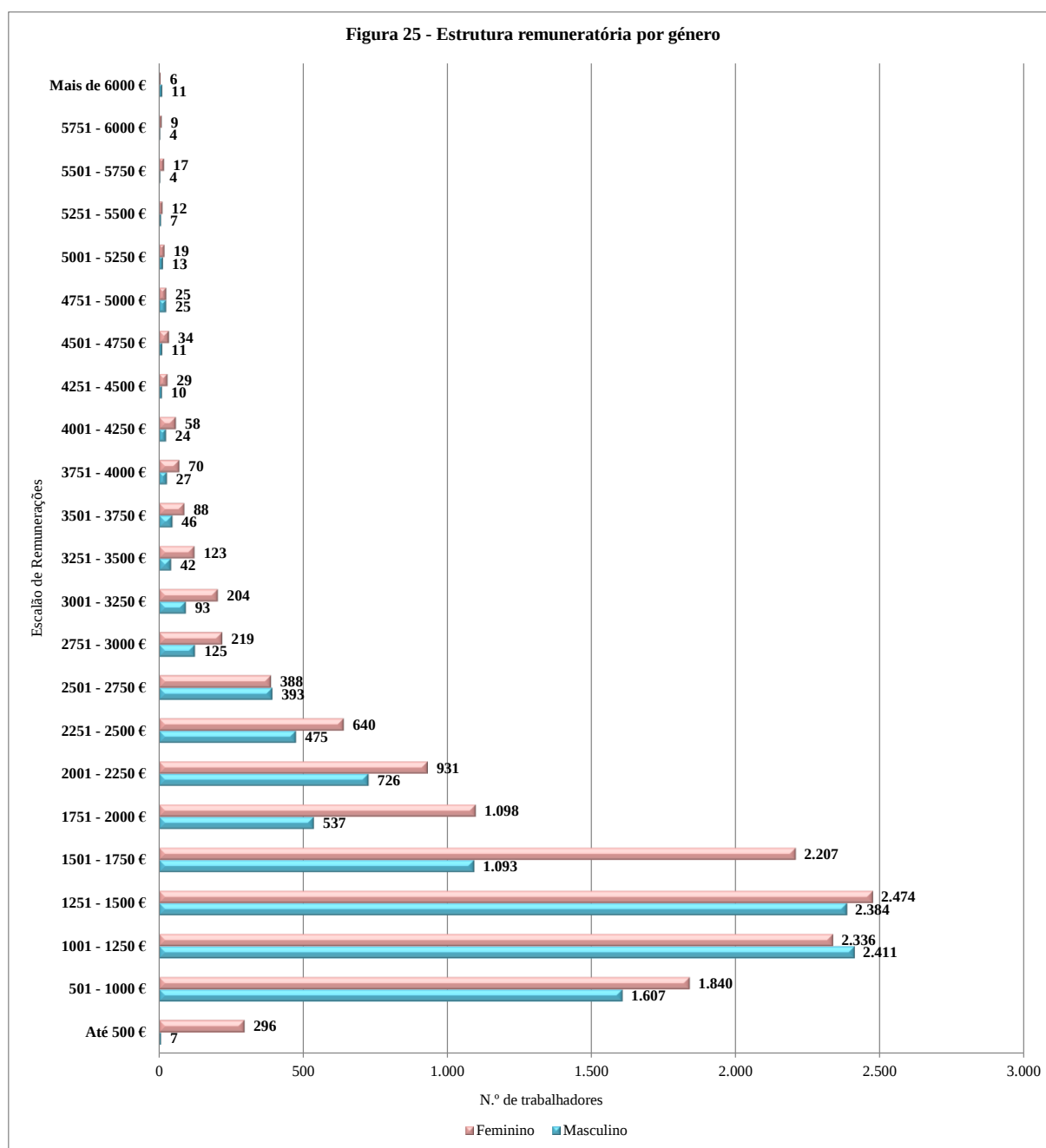


A Figura 24 mostra que a DGRSP é o serviço com a Taxa de Absentismo mais elevada (19,40%), o equivalente a dizer-se que existe uma fraca correspondência entre os dias trabalháveis e os dias que foram efetivamente trabalhados. Por outro lado, a IGSJ apresenta uma Taxa de Absentismo de 1%, o que demonstra existir uma boa correspondência entre os dias trabalháveis e os dias em que os trabalhadores estiveram ao serviço.

Excetuando o caso da DGRSP, em 90% dos serviços a Taxa de Absentismo é inferior a 10%, o que parece razoável se não puser em causa o bom funcionamento do serviço. Os principais motivos de ausência dos trabalhadores da DGRSP foram por doença e por conta do período de férias.

Seguidamente expõe-se a análise à estrutura remuneratória dos trabalhadores, pelos vários escalões de remuneração e segundo o género.

A estrutura remuneratória é uma variável crucial no estudo da igualdade entre os géneros no mercado de trabalho porque dá-nos a informação se homens e mulheres, que ocupam carreiras e categorias profissionais iguais, estão em idênticas condições de igualdade.



Da leitura à Figura 25 verifica-se que em todos os escalões remuneratórios, com exceção dos escalões “2.501-2750 euros” e do “Mais de 6.000 euros”, o género feminino aparece em número superior ao género masculino, apurando-se que o género feminino tanto está representado nos escalões remuneratórios mais altos como nos escalões remuneratórios mais baixos.

Esmiuçando o nível remuneratório, vejamos o seguinte exemplo. Para remunerações acima dos 4.000 euros, existem 109 homens e 209 mulheres, o que só por si é limitativo extrair

qualquer conclusão, uma vez que existem mais mulheres que homens no MJ. Contudo, se calcularmos a percentagem de homens e mulheres face ao correspondente total de efetivos homens e mulheres, constata-se que 1,1% dos homens e 1,6% das mulheres do MJ têm remunerações superiores a 4.000 euros. Nos escalões remuneratórios mais baixos, até 1.000 euros, existem 1.614 homens e 2.136 mulheres. A percentagem de homens e mulheres face ao correspondente total de efetivos homens e mulheres revela que 16% dos homens e 16,3% das mulheres do MJ auferem remunerações inferiores a 1000 euros.

Face ao supra exposto, infere-se que nos escalões remuneratórios mais altos existem mais mulheres (diferença de 0,5 pp face à percentagem de homens nos escalões remuneratórios mais altos), o que explica o facto de as mulheres serem melhor remuneradas que os homens, como, também, são as mulheres que ocupam em maior proporção os escalões remuneratórios mais baixos (diferença de 0,3 pp face à percentagem de homens nos escalões remuneratórios mais baixos), razão pela qual há mais mulheres que homens a auferirem remunerações mais reduzidas.

Em suma, o maior número de mulheres a auferirem remunerações mais elevadas deve-se, também, à existência de mais mulheres em cargos de chefia.

De seguida analisaremos, de forma mais pormenorizada, a questão remuneratória através do salário médio por género.

O **Salário Médio** resulta do somatório dos escalões remuneratórios multiplicados pelo número de efetivos em cada escalão sobre o número total de efetivos.

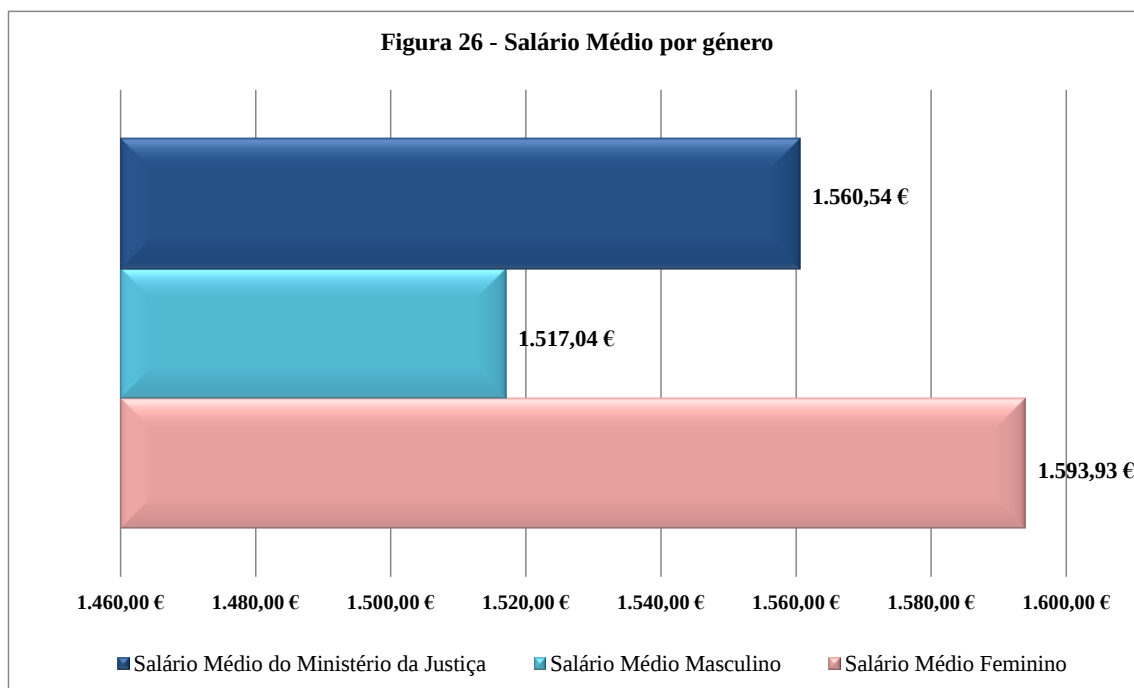
$$\text{Salário Médio} = \frac{\sum_{i=1}^{23} p_i \times e_i}{E}$$

p_i = Ponto médio do escalão remuneratório i

e_i = Número de efetivos do escalão remuneratório i

E = Total de efetivos

Para o género feminino e masculino, o Salário médio resulta do somatório dos pontos médios dos escalões remuneratórios multiplicados pelo número de efetivos do género feminino / masculino de cada escalão sobre o número total de efetivos do género feminino / masculino.



Da leitura gráfica à Figura 26 verificamos que o Salário Médio dos trabalhadores do MJ é de 1560,54 euros. Para o género masculino o Salário Médio é de 1517,04 euros, menos 43,50 euros que o Salário Médio dos trabalhadores do MJ e para o género feminino o Salário Médio é de 1593,93 euros, mais 33,39 euros que o Salário Médio dos trabalhadores do MJ. Embora as diferenças entre os géneros não sejam significativas são os homens que auferem, em termos médios, um salário inferior, numa diferença de menos 76,89 euros, face ao que é auferido pelas mulheres.

O próximo indicador estudado foi o Leque Salarial Ilíquido. O Leque Salarial pode ser definido como um indicador socioeconómico que mede a variação entre a remuneração máxima e mínima auferida pelos trabalhadores nos serviços do MJ. Quanto maior for o Leque Salarial, maior as desigualdades existentes entre os que recebem as remunerações máximas e mínimas.

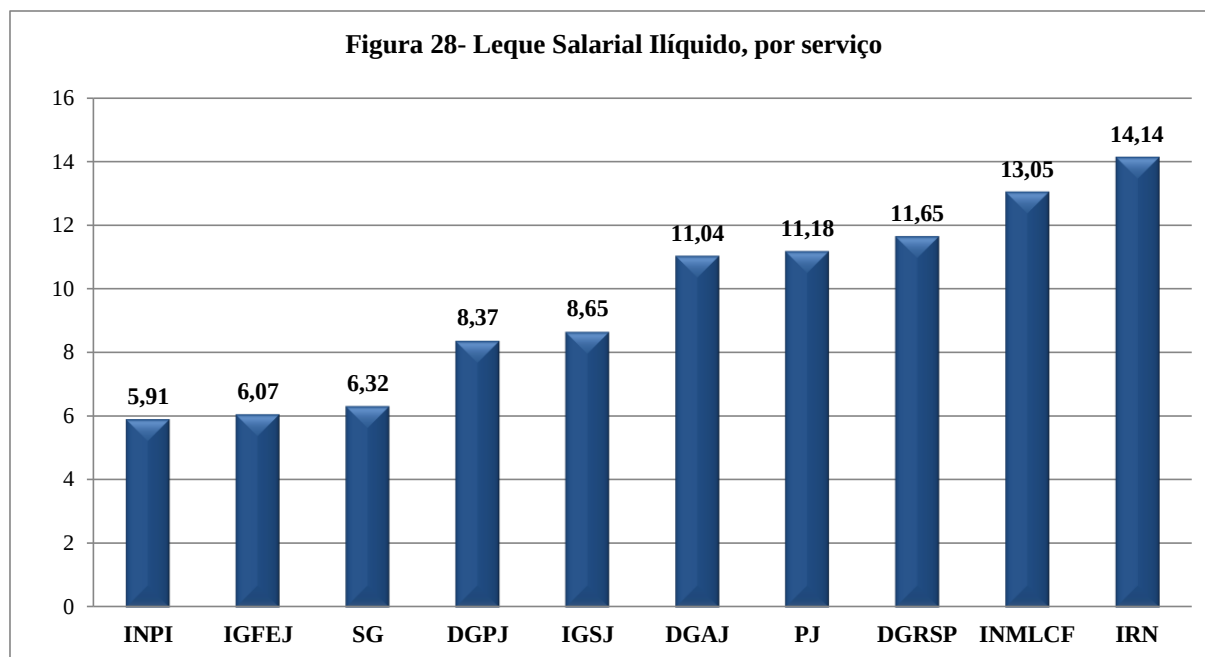
O **Leque Salarial Ilíquido** resulta do rácio da maior remuneração sobre a menor remuneração auferida pelo total de efetivos.

$$\text{Leque Salarial Ilíquido} = \frac{\text{Maior Remuneração}}{\text{Menor Remuneração}}$$

Figura 27 - Leque Salarial Ilíquido					
Género	Masculino		Feminino		Leque Salarial Ilíquido
Serviço / Remunerações	Mínima	Máxima	Mínima	Máxima	
DGPJ	643,95 €	3.406,52 €	485,00 €	4.060,88 €	8,37
INMLCF	518,35 €	6.329,91 €	485,00 €	5.880,26 €	13,05
SG	583,58 €	2.877,28 €	532,08 €	3.360,65 €	6,32
IGSJ	583,58 €	5.048,82 €	923,42 €	5.048,82 €	8,65
IRN	683,13 €	6.892,70 €	487,46 €	6.892,70 €	14,14
DGRSP	485,00 €	5.649,10 €	485,00 €	4.145,30 €	11,65
INPI	635,07 €	3.612,82 €	631,64 €	3.734,06 €	5,91
DGAJ	485,00 €	5.356,00 €	485,00 €	2.934,00 €	11,04
IGFEJ	561,56 €	3.406,41 €	683,13 €	3.020,73 €	6,07
PJ	599,95 €	6.709,85 €	648,01 €	5.178,31 €	11,18

A Figura 27 retrata, para cada serviço, as remunerações máximas e mínimas auferidas pelos trabalhadores, segundo o género. Os serviços que apresentam as remunerações mínimas mais baixas são a DGRSP e a DGAJ com 485 euros para ambos os géneros. Contrariamente, o serviço que apresenta a remuneração máxima mais elevada é o IRN com 6892,70 euros para ambos os géneros.

Do rácio entre a remuneração máxima e mínima resulta o Leque Salarial Ilíquido, cuja finalidade é dar a conhecer em quais os serviços se manifestam as maiores desigualdades.



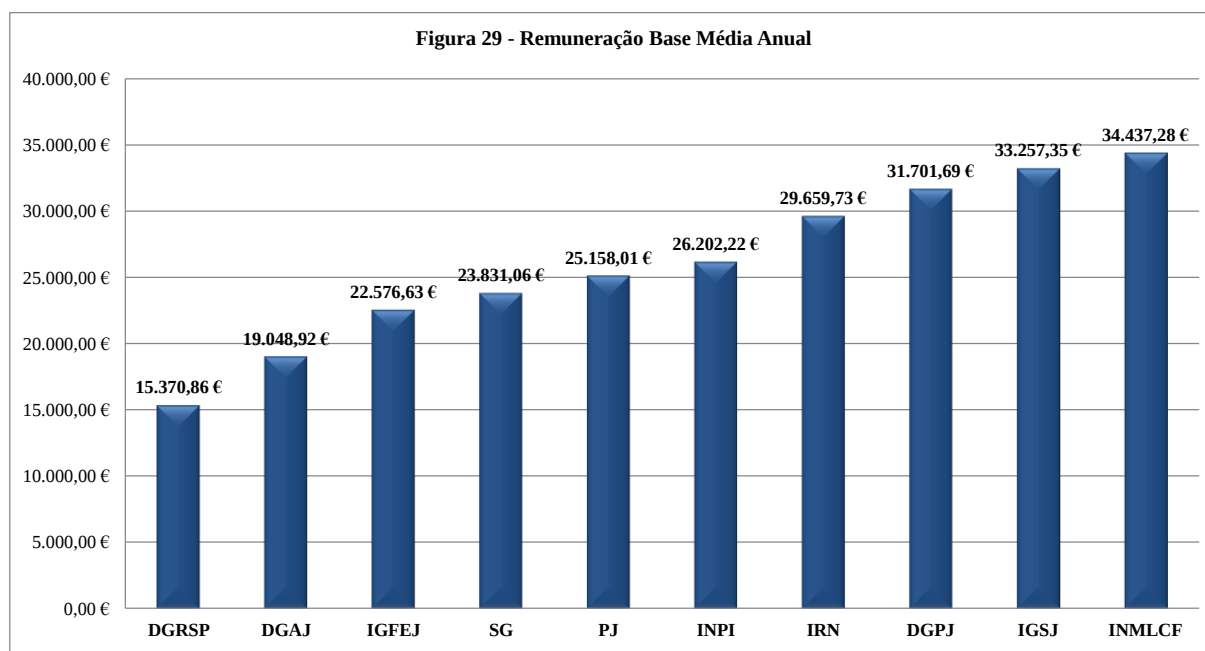
Da observação gráfica à Figura 28 constata-se que o IRN é o serviço que apresenta um Leque Salarial Ilíquido maior de 14,14, o equivalente a dizer-se que a remuneração máxima é aproximadamente 14 vezes superior à remuneração mínima, sendo, portanto, o serviço onde as desigualdades são mais salientes. Em oposição, o INPI é o serviço onde, aparentemente, as desigualdades salariais são menores. O rácio obtido de 5,91 indica que a remuneração máxima é, aproximadamente, 6 vezes superior à remuneração mínima.

Os restantes serviços apresentam resultados mais equitativos, podendo-se traçar dois grandes grupos: o primeiro com valores que rondam os 6 e os 9 e o segundo com uma variação de valores entre os 11 e os 14. O IRN, o INMLCF, a DGRSP, a PJ e a DGAJ são os serviços onde as desigualdades remuneratórias são mais visíveis. Já, o INPI, o IGFEJ, a SG, a DGPI e a IGSJ são os serviços com um Leque Salarial Ilíquido menos significativo, logo, existem menos discrepâncias remuneratórias entre os trabalhadores.

Ainda, neste contexto, importa analisar a Remuneração Base Média Anual. A Remuneração Base Média Anual é um indicador económico, que tem em conta os encargos com o pessoal ao longo de um ano. Pretende-se, com o cálculo deste indicador, aferir o custo médio de cada trabalhador e comparar os valores obtidos para cada serviço.

A **Remuneração Base Média Anual** resulta do rácio entre os encargos com as remunerações base sobre o total de efetivos.

$$\text{Remuneração Base Média Anual} = \frac{\text{Encargos com remunerações base}}{\text{Total de efetivos}}$$



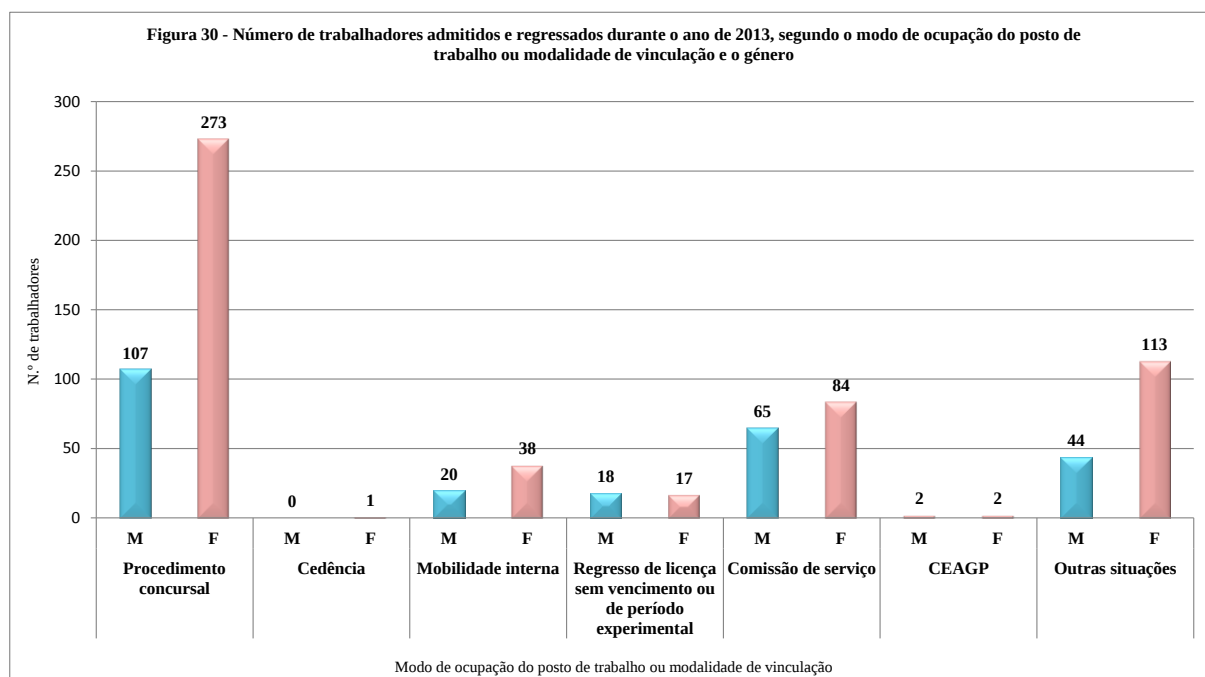
O INMLCF é o serviço com a Remuneração Base Média Anual mais elevada de 34.437,28 euros, traduzindo, na perspetiva da organização, o custo médio de cada trabalhador ao longo do ano de 2013. Este serviço é maioritariamente composto por técnicos superiores na área da medicina legal e ciências forenses, alguns dos quais pertencentes a carreiras especiais, o que faz com que os encargos com o pessoal sejam superiores aos dos trabalhadores pertencentes às carreiras gerais. Por outro lado, a DGRSP é o serviço com a Remuneração Base Média Anual mais baixa de 15.703,86 euros, menos de metade da remuneração auferida anualmente por um trabalhador do INMLCF.

O intervalo de valores entre a DGRSP e o INMLCF revela uma enorme discrepância remuneratória, concluindo-se que os trabalhadores do INMLCF são, em média, melhor remunerados.

Analisando o INMLCF ou a IGSJ, apura-se que, por um lado, a Taxa de Habilitação Superior supera os 60% e, por outro lado, são serviços com um número significativo de trabalhadores inseridos em carreiras especiais, como é o caso dos médicos no INMLCF e dos inspetores na IGSJ, com índices salariais superiores ao das carreiras gerais. Assim, o número de trabalhadores com habilitações superiores, só por si, é condição de um melhor salário mas quando correlacionado com a percentagem de trabalhadores em carreiras especiais explica o motivo destes serviços apresentarem as Remunerações Base Médias Anuais mais elevadas.

No caso da DGRSP, a Taxa de Habilitação Superior dos trabalhadores é apenas de 20%, pelo que os encargos com estes trabalhadores são presumivelmente menores, razão pela qual este serviço apresenta a Remuneração Base Média Anual mais baixa.

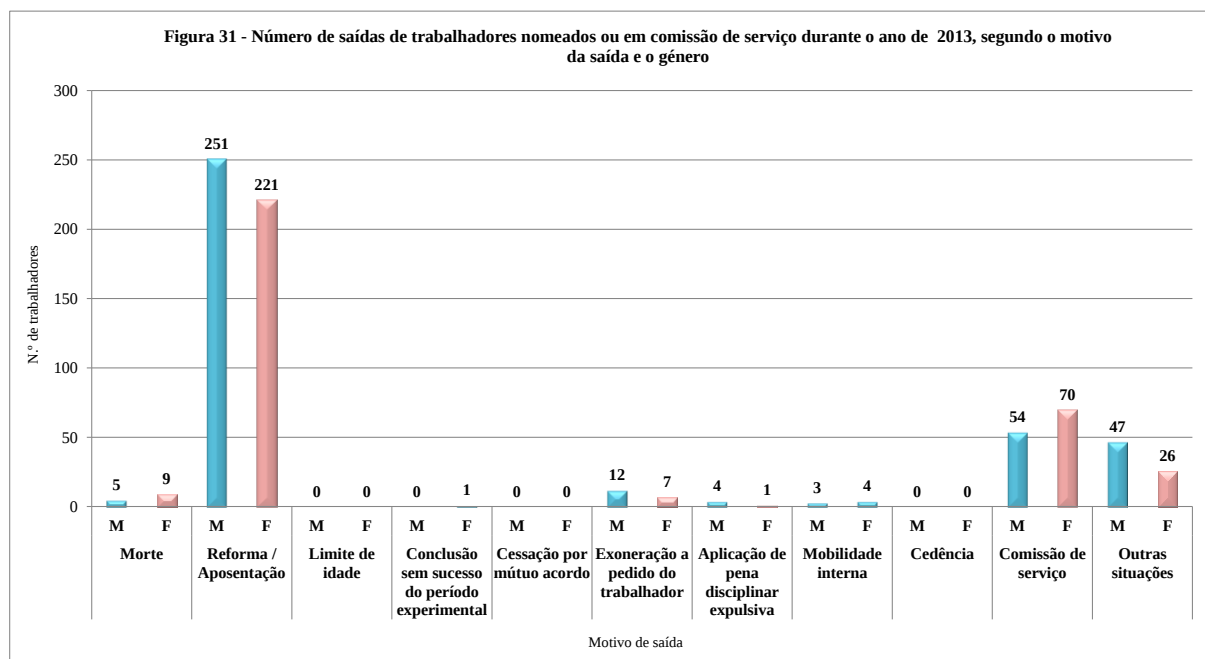
Analisaremos outra variável, o fluxo de entradas e de saídas dos trabalhadores durante o ano 2013 nos vários serviços e organismos. Nesse ano, contabilizaram-se um total de 784 trabalhadores admitidos e regressados.



A Figura 30 exhibe que o “procedimento concursal” é a modalidade de vinculação mais frequente, existindo mais mulheres (273) que homens (107) nesta situação. A comissão de serviço é também muito utilizada com um total de 149 trabalhadores admitidos ou regressados, dos quais 84 são do género feminino e 65 do género masculino.

Em suma, considerando o leque de modalidades de vinculação admitiram-se mais trabalhadores do género feminino (528) que masculino (256).

Em relação ao fluxo de saídas de trabalhadores, importa distinguir os que são nomeados ou em comissão de serviço dos que são contratados, pelo que serão apresentados dois gráficos para cada uma das situações.

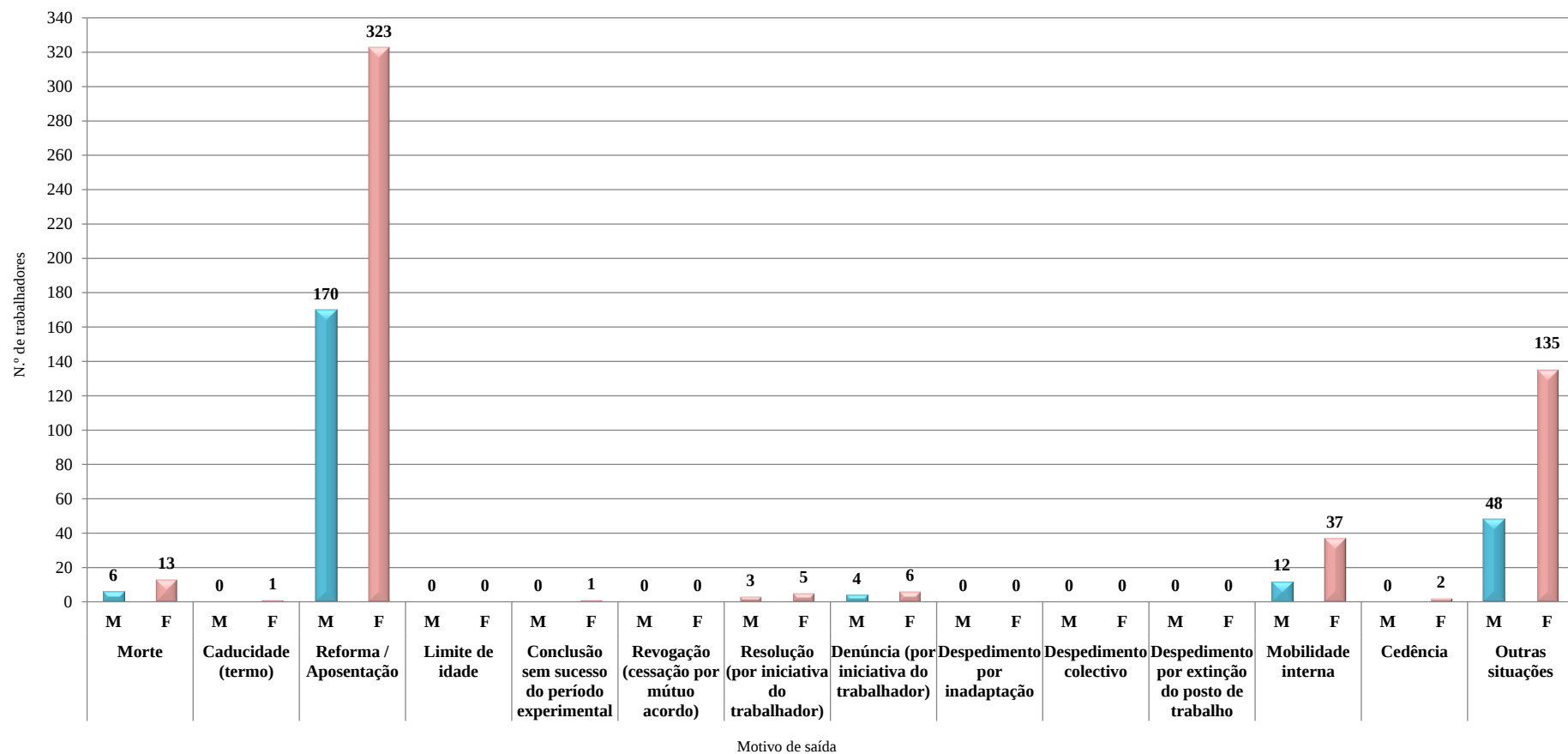


Da Figura 31 observa-se que o motivo de saída mais frequente foi a reforma/aposentação, com um total de 472 trabalhadores, dos quais 251 são do género masculino e 221 do género feminino. O segundo motivo de saída com maior número de trabalhadores foi por cessação da comissão de serviço¹⁵, que abrange outras situações que não as evidenciadas no gráfico, com 54 trabalhadores do género masculino e 70 do género feminino. Deste modo, pode-se afirmar que existem mais saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço do género masculino (376) que feminino (339).

Quanto ao fluxo de saídas dos trabalhadores contratados soma-se um total de 766 trabalhadores.

¹⁵ Em “outras situações” incluem-se, por exemplo, as saídas de trabalhadores por procedimento concursal e licença sem vencimento.

Figura 32 - Número de saídas de trabalhadores contratados durante o ano de 2013, segundo o motivo de saída e o gênero



O principal motivo de saída dos trabalhadores contratados, visível na Figura 32, deve-se a reforma/aposentação com 493 trabalhadores. Destes, 3231 são do gênero feminino e 170 do gênero masculino. As saídas por “outras situações” são o segundo motivo com maior representatividade, incluindo 183 trabalhadores, dos quais 48 são do gênero masculino e 135 do gênero feminino.

Assim, conclui-se que existem mais saídas de trabalhadores contratados do gênero feminino que do gênero masculino.

Vejamos em seguida a Taxa de Variação Anual (2012-2013) e da Taxa de Rotatividade por serviço.

Figura 33 - Taxa de Rotatividade e a Taxa de Variação Anual, por serviço¹⁶

Serviço	N.º Trabalhadores em 2013	N.º Trabalhadores em 2012	Entradas	Saídas	Turnover	Taxa de variação anual
IGFEJ	257	281	20	35	76%	-8,54%
SG	89	98	9	18	71%	-9,18%
DGPJ	99	100	20	21	70%	-1,00%
DGRSP	6.564	6.801	196	358	89%	-3,48%
IGSJ	18	18	2	1	86%	0,00%
INPI	88	102	2	8	79%	-13,73%
IRN	5.452	5.501	157	206	93%	-0,89%
DGAJ	7.871	8.003	277	707	88%	-1,65%
PJ	2.444	2.438	88	111	93%	0,25%
INMLCF	316	317	13	16	91%	-0,32%
Total	23.198	23.659	784	1.481		

A Taxa de Variação Anual permite analisar a variação do número de trabalhadores do Ano n-1 para o Ano n. A variação é negativa quando o número de trabalhadores em 2013 é inferior ao número de trabalhadores em 2012 e positiva quando se verifica o contrário.

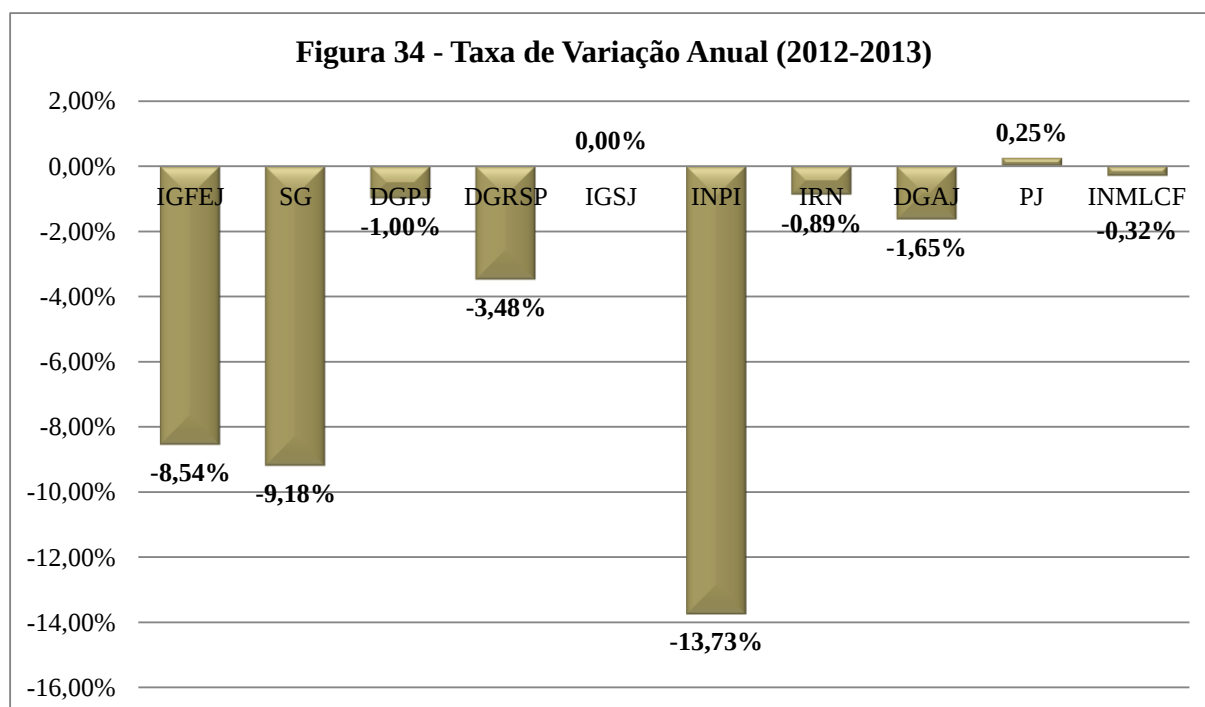
¹⁶ O número de trabalhadores da DGRSP que se considerou em 2012 para apurar a taxa de rotatividade resultou da soma do número de trabalhadores da DGRS (1.113) e da DGSP (5.688). O mesmo sucedeu com o IGFEJ, cujo número de trabalhadores em 2012 resultou da soma do número de trabalhadores do IGFIJ (81) e do ITIJ (200).

A **Taxa de Variação Anual** resulta do total de efetivos do Ano n sobre o total de efetivos do Ano n-1.

$$Taxa\ de\ Variação\ Anual = \left[\left(\frac{Total\ de\ efetivos\ Ano\ n}{Total\ de\ efetivos\ Ano\ n-1} \right) - 1 \right] \times 100$$

Ano n – corresponde ao ano 2013;

Ano n-1 – corresponde ao ano 2012.



A Figura 34 permite observar que a Taxa de Variação Anual (2012-2013) dos trabalhadores, com exceção da PJ, é negativa em todos os serviços. De 2012 para 2013 verificou-se que o número de saídas foi superior ao número de entradas, tendo sido insuficiente o número de novos trabalhadores admitidos.

A PJ é o único serviço com uma Taxa de Variação Anual positiva, de 0,25%, que embora pequena, representa um ligeiro aumento do número total de trabalhadores em 2013 face ao período homólogo anterior. A IGSJ manteve o mesmo número de trabalhadores em 2013, pelo que a Taxa de Variação Anual é de 0%.

Por outro lado, o INPI e a SG foram os serviços com maiores Taxas de Variação Anual negativas de 13,73% e 9,18%, respectivamente. Estes dois serviços foram os que tiveram as perdas mais significativas de trabalhadores entre os anos de 2012 e de 2013.

A Taxa de Rotatividade, também conhecida por *Turnover*, é um conceito frequentemente utilizado na área dos Recursos Humanos (RH) para designar a rotatividade de pessoal em uma organização, com base nas entradas e saídas de trabalhadores num determinado período de tempo.

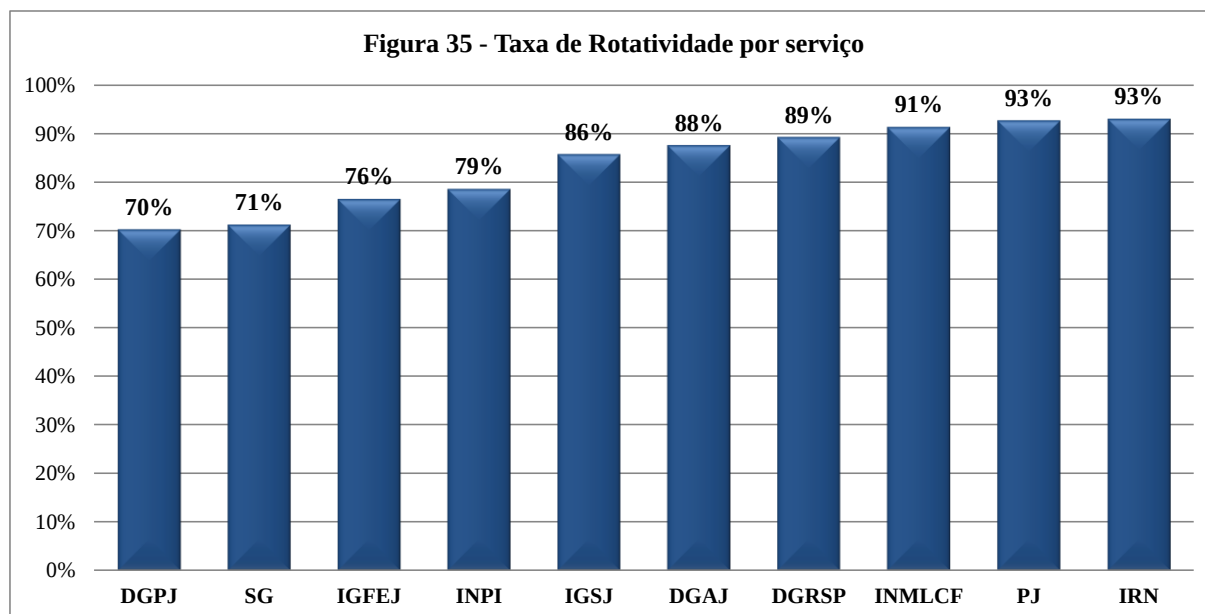
Neste contexto, o cálculo do *Turnover* tem a função de mostrar a estabilidade dos trabalhadores nos serviços e organismos do MJ. Quanto mais próxima dos 100% for esta taxa, maior é a estabilidade no posto de trabalho e vice-versa.

A **Taxa de Rotatividade (turnover)** resulta do total de efetivos do Ano n sobre o total de efetivos do Ano n-1 mais a soma das admissões e das saídas de trabalhadores, ao longo do Ano n.

$$\text{Taxa de Rotatividade} = \left(\frac{\text{Total de efetivos Ano } n}{\text{Total de efetivos Ano } n-1 + \text{Admissões} + \text{Saídas}} \right) \times 100$$

Ano n – corresponde ao ano 2013;

Ano n-1 – corresponde ao ano 2012.



A Figura 35 apresenta a Taxa de Rotatividade para cada serviço. Da leitura gráfica ressalta que o IRN e a PJ são os serviços onde a Taxa de Rotatividade é mais elevada de 93%, para ambos os serviços. Estes serviços são, portanto, aqueles que oferecem uma maior estabilidade no trabalho ou, por outras palavras, têm maior capacidade para manter os seus trabalhadores. No extremo oposto, a DGPJ e a SG são quem apresentam as Taxas de Rotatividade mais baixas, de 70% e 71%, respetivamente, refletindo a existência de uma maior rotatividade de trabalhadores.

A rotatividade está, com se viu anteriormente, relacionada com a saída de trabalhadores para outros serviços e por motivos de reforma/aposentação, sendo este último um dos principais motivos da saída de trabalhadores no ano 2013.

Atendendo às conclusões obtidas no estudo de Theodossiou (2002), quanto maior as qualificações, menor o risco de rotatividade trabalho – desemprego. Tal evidência tem-se revelado afirmativa, se tivermos em consideração as recentes medidas adotadas pelo Governo para a redução da despesa pública, um das quais, em particular, incide sobre o número de funcionários públicos, tendo para este efeito sido implementado o programa de rescisões por mútuo acordo na função pública, cujo alvo são sobretudo os trabalhadores com baixas qualificações (assistentes técnicos e operacionais).

A redução do número de trabalhadores tem reflexo imediato na diminuição do peso das despesas com o pessoal no orçamento de estado. Em 2012, sentiu-se os efeitos da

implementação de algumas das medidas do PREMAC, com a redução gradual do número de trabalhadores, de 24.213¹⁷ em 2011, para 23.659 em 2012 e 23.198 em 2013.

¹⁷ Vd. Estudo sobre “Análise do gênero nos serviços do Ministério da Justiça”, da Direção-Geral da Política de Justiça.

6. Conclusão

O objetivo do presente trabalho e a principal motivação que tive para estudar este tema foi, em primeiro lugar, explorar um importante sector do Estado com o qual tenho tido alguma proximidade nos últimos anos em termos profissionais e, em segundo lugar, analisar se no MJ existem diferenças significativas entre homens e mulheres nas condições de acesso e promoção ao trabalho e emprego que possa falar em igualdade ou desigualdade entre géneros. Assim, comecei por recolher a informação relativa aos recursos humanos dos serviços e organismos integrados no MJ e, com base nas características dos indivíduos e nas variáveis que selecionei para este estudo, concluí que no sector da Justiça não se pode afirmar que exista uma clara e efetiva desigualdade entre homens e mulheres. Em certos casos, crê-se que o género feminino sai beneficiado por ser o mais representativo mas tal facto não parece estar associado a uma discriminação face ao género masculino atentos os factos históricos relativos ao surgimento da mulher em profissões associadas à Justiça.

A base de dados que construí para esta finalidade é composta por 23.198 trabalhadores, dos quais 13.125 são mulheres e 10.073 homens. Existem diferenças significativas entre os serviços ao nível da sua dimensão organizacional. Por exemplo, em 2013, a IGSI era composta por 18 trabalhadores e a DGAJ integrava um total de 7.871 trabalhadores. Não obstante estas diferenças entre os serviços, verificou-se que em 60% dos serviços analisados o género feminino é predominante face ao total de trabalhadores.

Outra importante conclusão que corrobora o parágrafo supra é a Taxa de Feminização dos trabalhadores do MJ ser de 57%, o que permite concluir que mais de metade dos trabalhadores são do género feminino.

Analisando os vários serviços e organismos, o IRN é o serviço com a maior Taxa de Feminização (83%) em oposição à DGRSP (32%). A predominância do género masculino na DGRSP era expetável porque, grande parte dos reclusos em Portugal são homens, pelo que os recursos humanos afetos aos estabelecimentos prisionais que ocupam o posto de Guarda Prisional são também maioritariamente homens.

Ainda neste âmbito, importa destacar um aspeto que tem a ver com o facto de apenas quatro serviços apresentarem uma Taxa de Feminização inferior a 50%, podendo-se afirmar que as mulheres já se encontram em maioria em quase todos os serviços. Neste ponto parece que as mulheres saem favorecidas relativamente aos homens.

Em relação à idade dos trabalhadores, constatou-se que as mulheres prevalecem nos escalões etários a partir dos 40 anos de idade. Por outro lado, os homens são mais representativos nos escalões etários entre os 25 e os 39 anos de idade, o que permite afirmar que, de um modo geral, as mulheres têm mais idade que os homens. Para comprovar esta afirmação foi aferida a Taxa de Envelhecimento que revelou ser superior para o género feminino (21,20%) e 14,80% para o género masculino. Se analisarmos a Taxa de Envelhecimento dos trabalhadores do MJ (18,42%) o resultado torna-se expressivo quando comparado com o total de trabalhadores, por refletir a existência de uma parcela significativa de pessoas (4.273) com idades superiores a 55 anos.

Aferi, também, a Taxa de Emprego Jovem com o intuito de perceber até que ponto esta tendência poderia ser invertida mas, os resultados apurados foram pouco significativos atendendo à escassa realidade de trabalhadores com idades inferiores a 25 anos. Comparados os géneros não se registaram grandes diferenças, tendo ambos Taxas de Emprego Jovem próximas de 0%, exteriorizando a realidade que nos serviços e organismos do MJ a empregabilidade jovem é, efetivamente, muito reduzida.

Com o intuito de aprofundar esta variável, calculei a idade média dos trabalhadores do MJ e para cada um dos géneros, tendo verificado que a mesma é de 47 anos para os primeiros e, concretamente, de 48 anos para o género feminino e, aproximadamente, de 46 anos para o género masculino. Relativamente aos serviços, apurou-se que a SG é o serviço com trabalhadores que, em média, têm mais idade, cerca de 52 anos. No extremo oposto, está o INPI cujas idades dos trabalhadores em média são mais baixas (44 anos). Entre estes serviços, o intervalo de idades que os separa ronda os 8 anos, sendo possível fazer-se a distinção entre os serviços com uma estrutura etária mais jovem daqueles com uma estrutura etária mais envelhecida, se tivermos por referência central a idade média dos trabalhadores do MJ.

Uma outra variável analisada foi o nível de escolaridade. Verificou-se que mais de 50% do total de trabalhadores do MJ têm onze e doze anos de escolaridade. Individualizando a análise por género aferiu-se a Taxa de Habilitação Superior e constatou-se que a percentagem de mulheres com estudos superiores (22,99%) é superior à dos homens (17,88%). Para aprofundar e complementar as conclusões retiradas aferi também a Taxa de Habilitação Secundária e Básica. A Taxa de Habilitação Secundária para os trabalhadores do MJ foi cerca de 56,40%, reiterando a afirmação que a maioria dos trabalhadores tem onze e doze anos de escolaridade. Para o género feminino esta Taxa é superior à do género masculino de 59,16% e 52,79%, respetivamente. Quanto à Taxa de Habilitação Básica para os trabalhadores do MJ foi de 22,83%. Este resultado revela uma importante conclusão, que no MJ existem mais

trabalhadores com formação básica do que superior, pelo facto de a Taxa de Habilitação Superior (aproximadamente 21%) ser inferior à da Básica. Observando cada um dos géneros verifica-se que a Taxa de Habilitação Básica para o género masculino (29,33%) é superior à do género feminino (17,84%), o que permite concluir que existem mais homens com nove e menos anos de escolaridade.

Estudei, ainda, no conjunto de variáveis de caracterização, o tipo de função, tendo agrupado a amostra em três grupos (chefias, técnicos e operacionais) em função da tecnicidade da profissão desempenhada. Concluí que a maioria dos trabalhadores exercem funções técnicas, dos quais 11.697 são mulheres e 5.829 são homens. Nas funções operacionais o género masculino predomina com 4.102 homens face às 1.266 mulheres nas mesmas funções. Verifica-se uma situação próxima da igualdade nas funções de chefia, no entanto, é o género feminino que prevalece nos cargos de topo, com 162 mulheres face a 142 homens.

Concomitantemente, calculei a Taxa de Feminização Dirigente dos trabalhadores do MJ e o resultado que obtive foi de 53%, traduzindo a existência de uma quase igualdade de géneros no acesso a cargos de chefia, descartando-se o chamado efeito “glass ceiling” no Ministério da Justiça.

Analizando cada um dos serviços, a Taxa de Feminização Dirigente mais elevada pertence à DGPI e ao INPI com 67% para ambos os serviços. Em oposição, surge a IGSJ com uma Taxa de Feminização Dirigente de 33%. Assim, conclui-se que oito em dez serviços já apresentam Taxas de Feminização Dirigentes superiores a 50%, o que evidencia a existência de mulheres numa situação de supremacia nos cargos de chefia.

Sumariadas as principais conclusões atinentes às variáveis de caracterização apurou-se importantes conclusões na análise das variáveis de medida que seguidamente se expõem.

O tempo de serviço dos trabalhadores, medido pelo nível médio de antiguidade foi para os trabalhadores do MJ de 18,66 anos, não se salientando grandes diferenças entre os géneros. O nível médio de antiguidade masculino foi de 18,15 anos e de 19,05 anos para o género feminino, pelo que se conclui que as mulheres têm, em média, mais anos de serviço que os homens. O nível médio de antiguidade por serviço diz-nos que a SG é o serviço cujos trabalhadores têm, em média, mais anos de serviço (aproximadamente 25 anos) e o INPI é aquele que, por sua vez, apresenta um nível médio de antiguidade menor, de cerca de 15 anos. Se compararmos o escalão etário dos trabalhadores com o nível médio de antiguidade verifica-se a existência de uma correlação entre estas duas variáveis. De realçar que a SG e a IGSJ são dos serviços que apresentam a idade média mais elevada por trabalhador, de 51,66 e 48,11 anos, respetivamente, constatando-se idêntica situação no nível médio de antiguidade

nestes serviços, tendo os trabalhadores, em média, mais anos de serviço, 25 e 20 anos, respetivamente. Assim, conclui-se que os trabalhadores com mais anos de idade são também os que têm mais ano de serviço.

Outra variável estudada foi a modalidade de vinculação e de constituição da relação jurídica de emprego público que assinalou duas importantes conclusões. A primeira foi que a modalidade de vinculação mais comum no MJ é o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, abrangendo 69% do total de trabalhadores. A segunda conclusão foi que, comparativamente com o setor privado, o sector público parece oferecer um vínculo jurídico funcional mais estável com a entidade patronal, atentos os vários regimes de vinculação praticados no sector público, alguns dos quais com baixo risco de despedimento associado.

Em relação ao horário de trabalho existem várias modalidades, no entanto, a mais praticada no MJ é o horário rígido que abrange um total de 68% do total de trabalhadores. Esta modalidade é especialmente utilizada nos serviços com atendimento ao público. A jornada contínua merece, também, algum destaque por ser uma modalidade de horário de trabalho requerida essencialmente pelos trabalhadores com filhos menores ou com outros dependentes a cargo, quando prevista no Regulamento de Horário de Trabalho do serviço. As mulheres são quem mais requerem, num total de 560 mulheres para 96 homens com esta modalidade de horário de trabalho. Face ao exposto, confirma-se que as mulheres tendem a ser mais propensas a trabalhar a tempo reduzido como forma de conciliar o trabalho com as responsabilidades parentais e familiares.

Ainda, neste contexto, aferi a Taxa de Absentismo com o intuito de perceber em que serviços se registaram mais faltas e qual dos géneros é mais propício a faltar ao trabalho, tendo para o efeito analisado os principais motivos de ausência. Constatei que um dos principais motivos de ausência ao trabalho se deve a problemas de saúde (doença) e é o género feminino quem mais se ausenta por este motivo. A ausência ao trabalho por conta do período de férias é também muito utilizada mas maioritariamente pelos homens. Assim, conclui-se que as mulheres faltam mais por motivos de doença, assistência à família e proteção na parentalidade e os homens ausentam-se mais por conta do período de férias, acidentes de trabalho ou doença profissional.

No que concerne aos serviços, a DGRSP é o serviço que apresenta a maior Taxa de Absentismo com 19,40% e a IGSJ é o serviço onde os trabalhadores faltam menos, com uma taxa de 1%, em 2013.

A estrutura remuneratória é outra variável de medida estudada neste trabalho. Houve a preocupação de analisar se, entre homens e mulheres que ocupam carreiras e categorias profissionais iguais, estavam em idênticas condições de igualdade. Um dos pontos a destacar é que as mulheres estão representadas em maioria tanto nos escalões remuneratórios mais altos como nos mais baixos. Existe uma diferença diminuta de 0,5 pontos percentuais de mulheres nos escalões remuneratórios mais altos (acima dos 4.000 euros) face à percentagem de homens nos mesmos escalões. Esta diferença é igualmente baixa, de 0,3 pontos percentuais, quando se analisam os escalões remuneratórios mais baixos (até 1.000 euros), nos quais as mulheres estão também representadas em maior percentagem. Deste modo, a justificação provável para o facto de existirem mais mulheres que homens a auferirem remunerações mais elevadas deve-se à existência de mais mulheres em cargos de chefia.

Em complemento analisou-se o salário médio por género e para os trabalhadores do MJ. O salário médio para o género masculino é de 1.517,04 euros e para o género feminino 1.593,93 euros. A diferença entre os géneros de 76,89 euros embora não sendo muito significativa diferencia os salários auferidos por homens e mulheres, com as mulheres, em média, a auferirem um salário superior ao dos homens.

O leque salarial ilíquido, indicador socioeconómico, foi também calculado para se conhecer eventuais desigualdades existentes entre os trabalhadores que recebem a remuneração máxima e mínima, em cada serviço. Neste indicador o serviço que obteve o resultado mais elevado foi o IRN com um resultado de 14,14, o equivalente a dizer-se que a remuneração máxima é 14 vezes superior à remuneração mínima. Por outro lado, o INPI é o serviço com o leque salarial ilíquido mais baixo de 5,91, sendo aquele onde as desigualdades entre as remunerações máximas e mínimas são, aparentemente, menores.

A remuneração base média anual é outro indicador que permite aferir eventuais desigualdades existentes entre os serviços, tendo em conta os encargos com o pessoal. O rácio obtido traduz o que cada trabalhador recebeu em média num ano. O INMLCF é o serviço com a remuneração base média anual mais elevada, de 34.437, 28 euros em oposição à DGRSP, serviço com a remuneração base média anual mais baixa de 15.370,86 euros. Uma possível justificação para estas diferenças remuneratórias entre os serviços crê-se estar relacionado com a percentagem de trabalhadores com níveis de habilitação superior e com o tipo de carreiras profissionais dos trabalhadores. Por exemplo, no INMLCF a Taxa de Habilitação Superior supera os 60% para além de existir um número significativo de trabalhadores, como é o caso dos médicos, inseridos em carreiras especiais com índices salariais superiores ao dos trabalhadores pertencentes às carreiras gerais. Assim, o número de trabalhadores com

habilitações superiores só por si é condição de um melhor salário mas, quando correlacionado com o tipo de carreira, explica o porquê de serviços com estas características apresentarem remunerações base médias anuais mais elevadas.

Em relação ao fluxo de entradas dos trabalhadores, ao longo de 2013, nos serviços e organismos do MJ, contabilizaram-se 784 trabalhadores admitidos e regressados, os quais são maioritariamente mulheres e a modalidade de vinculação mais frequente foi o procedimento concursal. Relativamente ao fluxo de saídas dos trabalhadores importa distinguir os que são nomeados ou em comissão de serviço dos que são contratados. No que se refere à saída de trabalhadores nomeados estes foram maioritariamente homens e o motivo de saída mais frequente foi por reforma/aposentação. Quanto à saída de trabalhadores contratados registou-se um total de 766 trabalhadores, os quais são na sua maioria do género feminino e o principal motivo de saída foi, também, por reforma/aposentação.

Com o desígnio de aprofundar estas conclusões, avaliei a Taxa de Variação Anual (2012-2013) e a Taxa de Rotatividade por serviço. A Taxa de Variação Anual foi, com exceção da PJ, negativa para todos os serviços, o que traduz o facto de o número de trabalhadores em 2013 ser inferior ao número de trabalhadores em 2012. Nestes serviços o número de entradas foi inferior ao número de saídas, pelo que verifica-se uma perda de trabalhadores face ao período homólogo anterior.

A Taxa de Rotatividade tem, por sua vez, a função de mostrar a estabilidade dos trabalhadores numa organização. Apurou-se esta Taxa para cada serviço e o IRN e a PJ foram aqueles que obtiveram o resultado mais elevado de 93%, para ambos os serviços. Estes dois serviços aparentam ser os que oferecem maior estabilidade no trabalho ou, por outras palavras, terem maior capacidade de manter os seus trabalhadores. Em contrapartida, a DG PJ é o serviço que tem a Taxa de Rotatividade mais baixa de 70%, refletindo a existência de uma maior rotatividade de trabalhadores, pela saída de trabalhadores, essencialmente, por mobilidade interna e cessação da comissão de serviço.

Em suma, pode-se afirmar que os dados analisados não revelam indícios de que no MJ existam desigualdades entre os géneros. Verifica-se em algumas situações a prevalência de um dos géneros mas isso deve-se às características inerentes aos trabalhadores. Nas variáveis relacionadas com o mercado de trabalho não se evidenciam situações de uma clara desigualdade que permita concluir com certeza que homens e mulheres com idênticas funções competem em diferentes condições. De facto, no sector da Justiça parece existir uma boa combinação entre as mulheres com estudos superiores e as condições de trabalho, em particular, ao nível da remuneração média auferida, do acesso a cargos de chefia e da

modalidade de horário de trabalho que lhes concede uma melhor gestão da vida profissional com a familiar. Não obstante, seria interessante analisar este estudo para uma série temporal de modo estimar-se tendências e eventualmente retirar-se conclusões mais aprofundas. Outra pista de estudo que se insinua interessante de analisar prende-se com a elaboração de um estudo semelhante a outros setores do Estado com o intuito de se perceber se a atividade desses setores condiciona o recrutamento por homens ou mulheres. Igualmente interessante seria comparar conclusões desses estudos com entre setores do Estado através da criação de indicadores comuns comparáveis. Surge, assim, a curiosidade de conhecer se noutros Ministérios se verifica igualdade ou desigualdade entre homens e mulheres e a que níveis.

Referências Bibliográficas:

- Aláez-Aller, R., Longás-García J. C., & Ullibarri-Arce, M. 2011. Visualising Gender Wage Differences in the European Union. *Gender, Work and Organization*, 18: 55-87.
- Alcañiz, M. 2004. Conciliação entre as Esferas Pública e Privada: Um Novo Modelo no Sistema de Gêneros? *Sociologia – Problemas e Práticas*, 44: 47-70.
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. 2006. Is there a Glass Ceiling over Europe? - Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. *Industrial & Labor Relations Review*, 60: 162-186.
- Baunach, D. M. 2002. Trends in Occupational Sex Segregation and Inequality, 1950 to 1990. *Social Science Research*, 31: 77-98.
- Bygren, M. & Kumlin, J. 2005. Mechanisms of Organizational Sex Segregation: Organizational Characteristics and the Sex of Newly Recruited Employees. *Work and Occupations*, 32: 39-65.
- Chzhen, Y. 2009. Gender Gaps across the Earnings Distribution in Britain: Are Women Bossy Enough? *Institute for the Study of Labor (IZA)*, Discussion Papers, no. 4331.
- Cohen, P. N. 2004. The Gender Division of Labor: Keeping House and Occupational Segregation in the United States. *Gender and Society*, 18: 239-252.
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)**. 2011. Situação da Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho.
- Direção-Geral da Política de Justiça (DGPJ)**. 2013. Análise do género nos serviços do Ministério da Justiça.
- Donohue, J. J. 1988. Determinants of Job Turnover of Young Men and Women in the United States: A Hazard Rate Analysis. *Research in Population Economics*, 6: 257-301.
- Ferreira, V. 2010. A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias. *Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)*.
- Gregory, M. & Connolly, S. 2008. Feature: The Price of Reconciliation: Part-Time Work, Families and Women's Satisfaction. *The Economic Journal*, 118: F1-F7.
- Grybaitė, V. 2006. Analysis of Theoretical Approaches to Gender Pay Gap. *Journal of Business Economics and Management*, 7: 85-91.
- Kanter, R. M. 1977. *Men and woman oh the corporation*. Nova Iorque, Basic Books.
- Levine, P. B. & Zimmerman, D. J. 1995. A Comparison of the Sex-type of Occupational Aspirations and Subsequent Achievement. *Work and Occupations*, 22: 73-84.
- Manning, A. & Petrongolo, B. 2008. The Part-Time Pay Penalty for Women in Britain. *The Economic Journal*, 118: 28-51.
- McPherson, M., Smith-Lovin, L., & Cook, J. M. 2001. Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. *Annual Review of Sociology*, 27: 415-444.
- Mincer, J. & Polachek S. 1974. Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 82: S76-S108.
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)**. 2001. Employment Outlook.

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). 2002. Employment Outlook.

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). 2004. Employment Outlook.

Oliveira, J. M. e Amâncio, L. 2002. Liberdades Condicionais: O Conceito de Papel Sexual Revisitado. *Sociologia – Problemas e Práticas*, 40: 45-61.

Rato, H. (coord.). 2007. A Igualdade de Género na Administração Pública Central Portuguesa. *Instituto Nacional de Administração* (INA).

Reskin, B. F. 1993. Sex Segregation in the Workplace. *Annual Review of Sociology*, 19: 241-270.

Royalty, A. B. 1998. Job-to-job and Job-to-nonemployment - Turnover by Gender and Education Level. *Journal of Labor Economics*, 16: 392-444.

Smith, R. A. 2002. Race, Gender and Authority in the Workplace: Theory and Research. *Annual Review of Sociology*, 28: 509-542.

Smith, R. A. 2012. Money, Benefits and Power: A Test of the Glass Ceiling and Glass Escalator Hypotheses. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 639: 149-172.

Simões, J., e Amâncio, L. 2004. Género e Enfermagem: Um Estudo sobre a Minoria Masculina. *Sociologia – Problemas e Práticas*, 44: 71-81.

Straits, B. C. 1998. Occupational Sex Segregation: The Role of Personal Ties. *Journal of Vocational Behavior*, 52: 191-207.

Theodossiou, I. 2002. Factors Affecting the Job-to-joblessness - Turnover and Gender. *Labour*, 16: 729-746.

Vallas, S. P., Finlay, W., & Wharton, A. S. 2009. *Structures and inequalities*, Nova Iorque, Oxford University Press.

Vicente, M. 2013. O Género nas Estruturas Organizacionais: A Diferenciação entre Homens e Mulheres na Ocupação de Funções, no Acesso ao Poder e nos Salários. *Centro de Investigação e Estudos de Sociologia* (CIES), e-Working Paper N. ° 153/2013.

Wharton, A. S. 2000. Feminism at Work. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 571: 167-182.

Yannoulas, S. C. 2002. *Dossiê: Políticas Públicas e Relações de Género no Mercado de Trabalho*. Brasília: Centro Feminista de Estudos e Assessoria.

Arquivo Nacional Torre do Tombo (<http://antt.dglab.gov.pt/>).

Portal do Governo (<http://www.portugal.gov.pt/pt.aspx>).

Decreto-Lei n. ° 523/72, de 19 de dezembro.

Decreto-Lei n. ° 146/2000, de 18 de julho.

Decreto-Lei n.º 206/2006, de 27 de outubro.

Sistema de consulta on-line das Estatísticas da Justiça (<http://www.siej.dgpj.mj.pt>).

Sítio eletrónico da Direção-Geral da Política de Justiça (<http://www.dgpj.mj.pt/DGPJ/sections/home>).