

## OS/AS “INVISÍVEIS” DA JUSTIÇA: AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS/AS OFICIAIS DE JUSTIÇA EM PORTUGAL<sup>12</sup>

*THE “INVISIBLE” PROFESSIONALS OF JUSTICE: THE WORKING CONDITIONS OF COURT CLERKS IN PORTUGAL*

João Paulo Dias<sup>3</sup>

Paula Casaleiro<sup>4</sup>

Conceição Gomes<sup>5</sup>

**Resumo:** Os/as oficiais de justiça têm um papel central nos sistemas judiciais, cumprindo múltiplas funções administrativas e auxiliando as magistraturas nas suas funções. Porém, esta profissão tem sido sistematicamente esquecida das análises sobre condições de trabalho nos tribunais, com a exceção de alguns estudos recentes em Espanha, na Costa Rica, no Brasil e em Portugal. O presente artigo tem como objetivo principal traçar o perfil sociográfico dos/as oficiais de justiça, tendo em consideração as diferenças de género, idade e escolaridade, bem como refletir sobre a evolução das suas condições de trabalho, em Portugal, entre 2013 e 2018, tendo em consideração os impactos da reforma do mapa judiciário de 2014. Para tal, recorre-se aos indicadores estatísticos disponíveis nos Balanços Sociais da Direção-Geral da Administração da justiça e à análise de um conjunto de entrevistas com diferentes profissionais judiciais e representantes de associações e sindicatos das profissões judiciais.

**Palavras-chave:** Oficiais de justiça; Condições de trabalho; Balanço social; Tribunais.

**Abstract:** Court clerks have a central role in judicial systems, performing multiple administrative functions and assisting magistrates in their functions. However, this profession has been systematically overlooked in the analysis of working conditions in the courts, with

<sup>1</sup> Artigo aprovado para publicação em 04/09/2020.

<sup>2</sup> Este artigo resulta do trabalho desenvolvido no âmbito do projeto “QUALIS — Qualidade da Justiça em Portugal! Impacto das condições de trabalho no desempenho profissional de juizes e magistrados do Ministério Público”, que inclui igualmente os funcionários judiciais, do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, no âmbito do seu Observatório Permanente da Justiça, financiado pelo FEDER — Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional através do COMPETE 2020 — Programa Operacional Competitividade e Internacionalização (POCI) e por fundos portugueses através da FCT — Fundação para a Ciência e a Tecnologia, no âmbito do projeto 29039 — Referência: POCI-01-0145-FEDER-029039.

<sup>3</sup> Doutor em Sociologia do Direito pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Mestre em Sociologia do Direito pela mesma instituição. Investigador do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, de que é atualmente Diretor Executivo. Email: jpdias@ces.uc.pt. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0884-8746>.

<sup>4</sup> Doutora em Sociologia do Direito pela Universidade de Coimbra, e Mestre em Sociologia pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Investigadora do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. Atualmente, é coordenadora da secção temática “Sociologia do Direito e da Justiça” da Associação Portuguesa de Sociologia. Email: pcasaleiro@ces.uc.pt. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9312-7219>

<sup>5</sup> Investigadora do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, Coordenadora Executiva do Observatório Permanente da Justiça Portuguesa e da Unidade de Formação Jurídica e Judiciária. Email: cgomes@ces.uc.pt. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9081-028X>

the exception of some recent studies in Spain, Costa Rica, Brazil and Portugal. The main objective of this article is to outline the sociographic profile of the court clerks, taking into account differences in gender, age and education, as well as reflecting on the evolution of their working conditions, in Portugal, between 2013 and 2018, considering the impacts of the 2014 judicial map reform. To this end, we use the statistical indicators available in the Social Balance reports of the Directorate-General for the Administration of Justice and the analysis of a set of interviews with different legal professionals and representatives of judicial professionals' associations and unions.

**Keywords:** Court clerks; Working conditions; Social Balance reports; Courts.

## Introdução

Os estudos sobre condições de trabalho e riscos psicossociais associados às profissões judiciais surgiram sobretudo no final da década de 1990, após a difusão de novos modelos gestionários no âmbito das reformas da organização judiciária, mantendo-se, contudo, escassos e centrados nas magistraturas (judicial e do Ministério Público). Trata-se de profissionais cujo ambiente de trabalho é reconhecidamente exigente, integrando uma das categorias profissionais mais expostas e vulneráveis ao stress ocupacional e *burnout* (LUSTIG *et al.*, 2008; FLORES *et al.*, 2009). Embora os/as oficiais de justiça tenham um estatuto profissional distinto do das magistraturas, com direitos e deveres diferentes, estes trabalham nos mesmos contextos profissionais — os tribunais — e estão sujeitos a exigências de desempenho, produtividade e qualidade similares. Por conseguinte, estão sujeitos a ambientes de trabalho igualmente exigentes e vulneráveis ao stress ocupacional e *burnout*. As características associadas à profissão de oficial de justiça colocam-nos num elevado nível de exigência complexidade e desgaste, na função de auxiliares da tramitação processual dos tribunais. Segundo o Sindicato dos Funcionários Judiciais, estes profissionais “não têm horário, não recebem nada pelas horas extraordinárias a que são regularmente chamados, pelo que a carga de trabalho a que estão sujeitos (e desgaste) é muito superior à de um funcionário público comum”<sup>6</sup>. Acresce a frequente sobrecarga de trabalho, os recursos humanos e materiais escassos, o contacto constante com utentes, testemunhas, vítimas e/ou arguidos em situação de crise ou emocionalmente exigentes, o que os torna suscetíveis a elevados níveis de stress, fadiga e exaustão e os coloca em risco de desenvolver *burnout* (SÁ, 2018).

---

<sup>6</sup> Declarações de Fernando Jorge, Presidente do Sindicato dos Funcionários Judiciais, em 12 de setembro de 2017. Ver em: <https://www.tsf.pt/sociedade/justica/funcionarios-dos-tribunais-querem-reformar-se-mais-cedo-8764089.html>.

Os estudos sobre as condições de trabalho destes profissionais e o seu impacto pessoal e profissional são, porém, praticamente inexistentes, em termos nacionais ou internacionais, à exceção de alguns estudos de caso (p. ex., GIL-MONTE *et al.*, 2016; BARBOZA CASCANTE, 2007) essencialmente centrados na dimensão psicológica dos impactos do trabalho na saúde mental dos/as oficiais de justiça. Comparando com os estudos sobre as magistraturas, em particular os juízes, ou sobre a advocacia, os/as oficiais de justiça têm sido uma profissão “invisível” nos estudos científico-acadêmicos nas últimas décadas. Esta ausência de estudos sobre as condições de trabalho dos/as oficiais de justiça está em parte relacionada com a invisibilidade social do trabalho deste grupo profissional no desempenho funcional dos tribunais e, em particular, na tramitação dos processos, o que acaba por ter impacto na definição das políticas públicas da justiça.

A invisibilidade social reporta à menorização social e profissional das suas funções, à pouca relevância mediática da sua atuação e à menor importância política e profissional atribuída pelos órgãos competentes de gestão judicial e mesmo ao nível governamental. Durante as audiências, a principal fase pública do processo judicial, as magistraturas estão literalmente e figurativamente posicionadas no centro, enquanto os/as oficiais de justiça ficam em segundo plano a registar o processo. O que acaba por ser relevante é a decisão ou o despacho do juiz ou do magistrado do Ministério Público. Contudo, nos bastidores, os/as oficiais de justiça desempenham um papel central no processo judicial, cumprindo várias funções administrativas e auxiliando as magistraturas nas suas funções (HOLVAST, 2016).

Esta “invisibilidade” de uma profissão judicial, estruturante para o funcionamento dos tribunais, é o resultado do carácter secundário a que tem sido votada nas prioridades das políticas públicas na área da justiça. A centralidade destes profissionais no sistema judicial e o peso que representam no número total de profissionais judiciais, em relação à magistratura judicial e do Ministério Público, torna premente a importância de um “olhar sociológico” sobre as suas condições de trabalho que contribua para o seu reposicionamento profissional no seio do sistema judicial.

No presente artigo, o objetivo principal é traçar o perfil sociográfico dos/as oficiais de justiça, atendendo às diferenças de género, idade e escolaridade, bem como refletir sobre a evolução das suas condições de trabalho, em Portugal, entre 2013 e 2018, incluindo uma contextualização dos impactos da reforma do mapa judiciário de 2014. Para tal, recorre-se, em termos metodológicos, à análise de informação estatística disponível nos Balanços Sociais da

Direção-Geral da Administração da Justiça (DGAJ), entre 2014 e 2019, e à análise de 18 entrevistas com diferentes profissionais judiciais e representantes das associações sindicais.

### 1. Condições de trabalho dos profissionais de justiça

A partir da década de 1990, à medida que novos modelos de gestão judicial foram sendo implementados no âmbito de processos de reformas judiciais, surgiram um pouco por todo o mundo estudos sobre as profissões judiciais, em particular relativos à magistratura judicial e do Ministério Público (CASALEIRO *et al.*, 2019). Os estudos empíricos apontam para uma insatisfação dos/as juízes/as e magistrados/as do Ministério Público com as suas condições de trabalho, revelando, ainda, índices de stresse e desgaste profissional com consequências não apenas no seu estado de saúde, mas também na sua capacidade de trabalho e, por conseguinte, na qualidade da justiça (incluindo a decisão judicial) proporcionada ao cidadão (CASALEIRO *et al.*, 2019). Contudo, e apesar de praticamente todos os sistemas judiciais incluírem oficiais de justiça (ainda que as posições e funções variem significativamente de jurisdição para jurisdição), esta profissão tem estado sistematicamente omissa nas análises sobre condições de trabalho nos tribunais<sup>7</sup>. A exceção, além de alguns estudos nos Estados Unidos da América, vai para alguns estudos recentes em Espanha, na Costa Rica, no Brasil e em Portugal.

Gil-Monte *et al.* (2016), no estudo sobre a prevalência de riscos psicossociais nos trabalhadores da administração da justiça (oficiais de justiça e assistentes sociais) da Comunidade de Valência (Espanha), identificou como principais riscos psicossociais a sobrecarga de trabalho, a falta de recursos para realizar o trabalho e a falta de autonomia. Estes resultados são comparáveis aos apresentados nos estudos elaborados pelo Consejo General de Poder Judicial (2015) e pela organização Jueces para la Democracia (2014) sobre juízes/as espanhóis, em especial no que respeita ao excesso de carga de trabalho e ritmo acelerado de trabalho. Mas assemelham-se também a outros estudos internacionais sobre a magistratura judicial e do Ministério Público que concluem que estes profissionais consideram o volume de trabalho excessivo, crescente e emocionalmente desgastante, exigindo um ritmo de trabalho acelerado e frequentemente fora de horas (ROGERS,

---

<sup>7</sup> A maioria dos poucos estudos empíricos existentes sobre oficiais de justiça tem origem nos Estados Unidos da América e tem-se centrado no papel desempenhado por estes profissionais no processo de decisão judicial e na sua capacidade de influenciar o processo judicial (HOLVAST, 2016).

FREEMAN e LESAGE, 1991; FERREIRA *et al.*, 2014; WALLACE, MACK e ROACH ANLEU, 2011; FONSECA, 2017), o que é identificado como uma das principais fontes de stresse (ROGERS, FREEMAN e LESAGE, 1991; LIPP e TANGANELLI, 2002; NA, CHOO e KLINGFUSS, 2017).

A satisfação profissional dos/as oficiais de justiça, contudo, e ao contrário de estudos sobre a magistratura judicial e do Ministério Público, é relativamente baixa. No estudo de Gil-Monte *et al.* (2016), uma percentagem relevante de participantes expressou insatisfação com o trabalho (61,4%) e 27,1% dos inquiridos declarou tomar medicação com frequência devido a problemas de saúde relacionados com o trabalho. Pelo contrário, os estudos sobre a magistratura judicial e do Ministério Público apontam para níveis elevados de satisfação no trabalho, apesar de apresentarem, simultaneamente, níveis elevados de stresse (TSAI e CHAN, 2010; FERREIRA *et al.*, 2014). Os profissionais, cujas funções combinam uma elevada exigência psicológica com níveis elevados de autonomia e controlo, com salários bem acima da média nacional, como é o caso da magistratura judicial e do Ministério Público, têm no geral níveis de satisfação no trabalho mais elevados (HAGEN e BOGAERTS, 2014). No caso dos/as oficiais de justiça, a falta de controlo e autonomia quanto ao ritmo e métodos de trabalho, acrescido de remunerações relativamente baixas, pode contribuir para uma maior insatisfação.

O estudo de Barboza Cascante (2007) sobre os/as profissionais judiciais (magistrados/as e funcionários/as de justiça) do Segundo Circuito Judicial de Goicoechea (Costa Rica) concluiu que a maioria dos/as profissionais apresenta níveis de stresse de risco, estando os/as oficiais de justiça entre os/as mais afetados negativamente. De acordo com a autora, 70% da população que trabalha no Circuito Judicial encontra-se num estado emocional e físico preocupante, o que os torna mais suscetíveis a cometer erros, a abrandar o ritmo de trabalho e a ser pouco tolerantes entre si e com os/as cidadãos/ãs.

Os estudos no Brasil têm-se centrado nos/as oficiais de justiça que exercem funções na Central de Mandados<sup>8</sup>. Estes demonstram como estes/as profissionais estão expostos/as a condições de trabalho precárias. Pereira e Assunção (2007) concluem que os/as oficiais de justiça estão inseridos num ambiente de trabalho impregnado de incertezas e identificam um conjunto de fatores que dificultam o exercício das suas funções, como violência ou ameaças,

---

<sup>8</sup> Estes oficiais de justiça têm a incumbência de efetuar pessoalmente as citações, intimações, penhoras arrestos e demais diligências próprias do seu ofício, bem como executar as ordens do/a juiz/a no cumprimento do mandado (Merlo *et al.*, 2012),

entre outros constrangimentos. Um estudo realizado com 78 oficiais da Justiça Federal de Porto Alegre, sobre os efeitos do trabalho sobre a saúde destes profissionais, aponta para a falta de reconhecimento do trabalho pela instituição como principal problema, seguido da existência de questões de desrespeito por parte de outros atores judiciários em relação ao exercício da sua atividade e o trabalho solitário (as tarefas são realizadas de forma individual, sem poder recorrer ao apoio dos colegas, nem partilhar experiências) (MERLO *et al.*, 2012). Neste mesmo estudo, foi observada uma elevada percentagem de distúrbios psiquiátricos menores após a aplicação a esta população do *Self Report Questionnaire* (SRQ-20). Dalanhol *et al.* (2017), no seu estudo com 82 oficiais de justiça, concluem que, apesar da grande carga emocional, falta de reconhecimento e demais dificuldades identificadas em estudos como o de Pereira e Assunção (2007) e de Merlo *et al.* (2012), os/as oficiais de justiça apresentam níveis acima da média de *engagement* no trabalho. Ainda assim, os resultados revelam que uma percentagem expressiva da amostra de oficiais de justiça apresentava problemas de saúde mental no momento da aplicação do inquérito: 62,2% dos/as respondentes referiram sentir-se tensos/as e preocupados/as; 50% informaram que dormem mal e se cansam com facilidade; 45,1% afirmaram ter dificuldades para realizar com satisfação as suas atividades; e 41,5% relataram que ultimamente se tinham sentido tristes.

Em Portugal, até ao momento, não foram realizados estudos sobre as condições de trabalho dos/as oficiais de justiça. Não obstante, os estudos existentes sobre tribunais e magistraturas dão pistas relevantes sobre as condições precárias em que estes profissionais executam a sua atividade profissional. Patrícia Branco (2015), num estudo sobre a arquitetura judiciária, a magistratura judicial e do Ministério Público, identificou três dos problemas infraestruturais que mais prejudicam a prática da justiça no âmbito dos Tribunais de Família e Menores: a falta de valências (como gabinetes, salas de audiência ou salas de espera); o mau estado de conservação dos edifícios dos tribunais; e a desadequação dos edifícios às novas exigências judiciais e de cidadania. Num estudo sobre as magistraturas em Portugal, 72,9% dos/as inquiridos/as (juizes/as e magistrados/as do Ministério Público) realçaram que o volume de trabalho é excessivo; e 75,5% afirmaram que a sua atividade lhes gerava stresse profissional (FERREIRA *et al.*, 2014). Estes estudos, não incluindo os oficiais de justiça, levantam pistas sobre problemas que podem estar a afetar estes profissionais.

Os estudos sobre oficiais de justiça em Portugal resumem-se a duas teses de mestrado sobre *burnout* nestes profissionais (SÁ, 2018) e os impactos da reorganização judiciária (MOREIRA, 2019), apresentando resultados semelhantes aos dos estudos



internacionais mencionados anteriormente. Sara Lomba de Sá (2018), no estudo sobre o *burnout*, recorreu a uma amostra de 433 oficiais de justiça portugueses, concluindo que cerca de 50% da amostra sofre de *burnout*, revelando também níveis moderados de *engagement*, conflito entre o trabalho e a família, insatisfação com os direitos/regalias e políticas da organização e com o nível salarial. Salientam ainda o pouco reconhecimento da sua competência profissional pelos órgãos de administração da justiça, além de dificuldade em manter os níveis de concentração e uma tendência para ir trabalhar mesmo tendo problemas de saúde. No estudo qualitativo de Jéssica Moreira (2019), conclui-se que os/as oficiais de justiça, pese embora tenham uma visão positiva da profissão (pelas competências atribuídas e serviço que prestam), revelam uma perceção negativa quanto às suas condições de trabalho, nomeadamente quanto aos cortes salariais, congelamento de carreiras, falta de reconhecimento pelos órgãos políticos e de administração da justiça, mas igualmente pela falta de recursos materiais e humanos, condições precárias das infraestruturas, designadamente no que diz respeito ao espaço, e pela sobrecarga processual, fatores que provocam desmotivação profissional.

As condições de trabalho dos/as oficiais de justiça nos tribunais motivaram uma queixa à Organização Internacional do Trabalho (OIT), apresentada pelo Sindicato dos Oficiais de Justiça (SOJ), em março de 2019, contra o Governo português. A causa foi o trabalho desempenhado fora do horário de trabalho, sem direito a remuneração ou outra compensação, considerando tratar-se de uma violação dos seus direitos laborais e, nesse sentido, também considerado como uma clara violação dos direitos humanos (HENRIQUES, DIAS e LIMA, no prelo).

## 2. A reforma da organização judiciária

A reforma da organização judiciária implementada a 1 de setembro de 2014 (Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto, Lei da Organização do Sistema Judiciário<sup>9</sup>) veio colocar um conjunto alargado de desafios ao sistema judicial, em geral, e aos oficiais de justiça em particular. Esta reforma, além do alargamento da base territorial das circunscrições judiciais e da instalação de jurisdições especializadas a nível nacional, procurou implementar um novo modelo de gestão das comarcas, concentrado e autónomo, por cada um dos 23 grandes

---

<sup>9</sup> Para uma análise detalhada sobre a elaboração e implementação desta reforma, bem como sobre as suas consequências ao nível do acesso ao direito, consultar Dias e Gomes (2018), Dias (2016) e Gomes (2015).

tribunais, segundo um modelo de gestão por objetivos, para maior eficácia e qualidade, que cabe pôr em prática pelo “Conselho de Gestão”, composto por um Juiz Presidente, um Procurador Coordenador e um Administrador Judiciário. O modelo gestor tem como vetores fundamentais a gestão processual de proximidade e a gestão por objetivos, tendo em vista introduzir uma maior agilização da distribuição e tramitação processual, uma facilitação na afetação e mobilidade dos recursos humanos (oficiais de justiça) e uma autonomia das estruturas de gestão dos tribunais. A reforma promoveu a adoção de práticas gestórias por objetivos com base na assunção de que isso conduziria a um serviço com maior eficácia e eficiência, em benefício de uma justiça de maior qualidade e mais consentânea com a realidade local.

A introdução deste modelo de gestão teve um forte impacto na hierarquia e forma de organização das secretarias e no desempenho funcional dos oficiais de justiça. Em primeiro lugar, passou a existir uma única secretaria para assegurar o expediente das respectivas secções e dos tribunais de competência territorial alargada, sediados na mesma circunscrição. Em segundo lugar, a nova figura do/a Administrador/a Judiciário/a<sup>10</sup> assumiu competências administrativas e de gestão de espaços e equipamentos, designadamente a direção dos serviços de secretaria da Comarca, a autorização do gozo de férias dos/as oficiais de justiça, a aprovação dos mapas de férias e a recolocação transitória dos/as oficiais de justiça dentro da respetiva comarca. O/A Administrador/a Judiciário/a passa a poder recolocar os/as oficiais de justiça dentro da mesma comarca dentro dos limites legalmente definidos, mediante decisão fundamentada e sempre que se mostre inviabilizado o recurso a oficiais de justiça que se encontrem em situação de disponibilidade, de modo a permitir um maior ajustamento entre os recursos existentes e as necessidades de cada tribunal. Em terceiro lugar, a adoção de práticas gestórias por objetivos, designadamente a definição pelo Conselho de Gestão de objetivos processuais da comarca, quanto ao número de processos findos e ao tempo da sua duração, teve impactos no ritmo de trabalho das magistraturas e dos/as oficiais de justiça.

Além do impacto a longo prazo nas condições de trabalho através da reorganização das secretarias e da definição de objetivos processuais, em primeiro lugar, esta reforma exigiu um esforço acrescido destes profissionais no processo de implementação da mesma, com um

---

<sup>10</sup> O/A Administrador/a Judiciário/a, ainda que no exercício de competências próprias, atua sob a orientação genérica do/a Juiz/a Presidente do Tribunal, excecionados os assuntos que respeitem exclusivamente ao funcionamento dos serviços do Ministério Público, caso em que atua sob orientação genérica do/a Procurador/a Coordenador/a.



forte impacto no volume e intensidade de trabalho dos/as oficiais de justiça neste período. Como refere Gonçalves,

Os oficiais de justiça remeteram os processos digitalmente, prepararam os processos físicos para serem movimentados, identificando-os e emaçando-os, ajudaram a carregar os veículos, acompanharam as deslocações, e, no destino, fizeram as operações inversas, preparando os processos para serem movimentados (até ao crash do citius). Foram muitos os Funcionários judiciais que interromperam ou abdicaram de períodos de férias, só assim permitindo a concretização das mudanças. (2015, p.180)

Em segundo lugar, a reorganização dos tribunais, sem o investimento prévio necessário para a adequar à capacidade física instalada, criou condições de trabalho muito precárias a vários níveis: edificado, com as condições de trabalho em muitos tribunais a serem insuficientes para o exercício regular da justiça, num contexto em que muitos tribunais entraram em obras para tentar acomodar minimamente as mudanças operadas (e muitos outros ficaram sem qualquer obra realizada, apesar de necessitarem delas); espaço de arquivo, com a falta de condições para colocar organizadamente os processos; ou formação dos profissionais, com uma deficiente preparação dos profissionais nos tribunais sobre a nova organização, assim como do funcionamento dos próprios edifícios. A motivação dos profissionais do sistema judicial ficou assim bastante diminuída, tal como o exercício competente e digno das suas funções (Lima, 2004; Dias e Gomes, 2018).

A nova Lei de Organização do Sistema Judiciário implicou ainda a adequação de várias leis e estatutos para ficarem em conformidade com o novo modelo de organização e funcionamento dos tribunais. Contudo, os funcionários de justiça não tiveram qualquer alteração substancial do seu estatuto, mantendo-se com as competências, funções e carreira previstas no Estatuto dos Funcionários de Justiça (DL n.º 343/99, de 26 de agosto) como veremos em seguida. Já as magistraturas viram, mais recentemente, os seus estatutos serem alterados e atualizados para acompanhar a reorganização dos tribunais, registando algumas melhorias em termos de carreira (categorias, progressão e/ou salários).

### **3. Oficiais de justiça em Portugal**

As primeiras referências aos/às oficiais de justiça em Portugal surgem durante o reinado de D. Afonso II (1212-1223), época em que eram designados de meirinhos. A estes competia assistir os magistrados na execução das sentenças e a sua principal tarefa passava por percorrer a pé ou a cavalo as diversas regiões do reino no cumprimento de diligências

criminais, como as prisões, e diligências cíveis, como as execuções de penhora (MARQUES, 2012, p.4-5). Esta é, assim, uma profissão com longas raízes históricas e uma acentuada consolidação na sociedade portuguesa, a par do que ocorreu noutros países com profissionais similares. Atualmente, os/as oficiais de justiça em Portugal são funcionários/as de justiça responsáveis por assegurar, nas secretarias dos tribunais e nas secretarias do Ministério Público<sup>11</sup>, o expediente e a tramitação dos processos no âmbito dos atos relativos à secretaria e executar os atos ordenados pelo/a juiz/a e/ou pelo/a magistrado/a do Ministério Público. Regem-se por estatuto próprio, estão na alçada da Direção-Geral da Administração da Justiça, órgão do Ministério da Justiça, a quem compete recrutar, gerir e administrar os/as funcionários/as. Os/As oficiais de justiça são avaliados/as e inspecionados/as pelo Conselho dos Oficiais de Justiça, órgão responsável por apreciar o mérito profissional e exercer o poder disciplinar sobre os/as oficiais de justiça (POIARES, 2018). Estes contam ainda, desde a década de 1990, com uma estrutura sindical de âmbito nacional, com quatro delegações regionais, o Sindicato dos Funcionários Judiciais<sup>12</sup> (SFJ). Mais recentemente, em 2006, surgiu um segundo sindicato, o Sindicato dos Oficiais de Justiça (SOJ), igualmente “com o objetivo de defender e promover a defesa dos interesses profissionais dos/as oficiais de justiça<sup>13</sup>”.

Note-se que a categoria de funcionário/a de justiça em Portugal inclui outros grupos de pessoal além dos/as oficiais de justiça, como o Pessoal de informática, Pessoal técnico-profissional, Pessoal administrativo, Pessoal auxiliar e Pessoal operário. Contudo, optou-se neste trabalho por incluir na análise apenas o grupo de pessoal dos/as oficiais de justiça por duas ordens de razão: em primeiro lugar, por os/as oficiais de justiça representarem, em 2018, 94,4% (7252 em 7678) do total de funcionários/as de justiça, tendo os restantes grupos de pessoal uma expressão residual; em segundo lugar, porque os indicadores estatísticos disponibilizados nos Balanços Sociais têm informação desagregada apenas para os/as oficiais

---

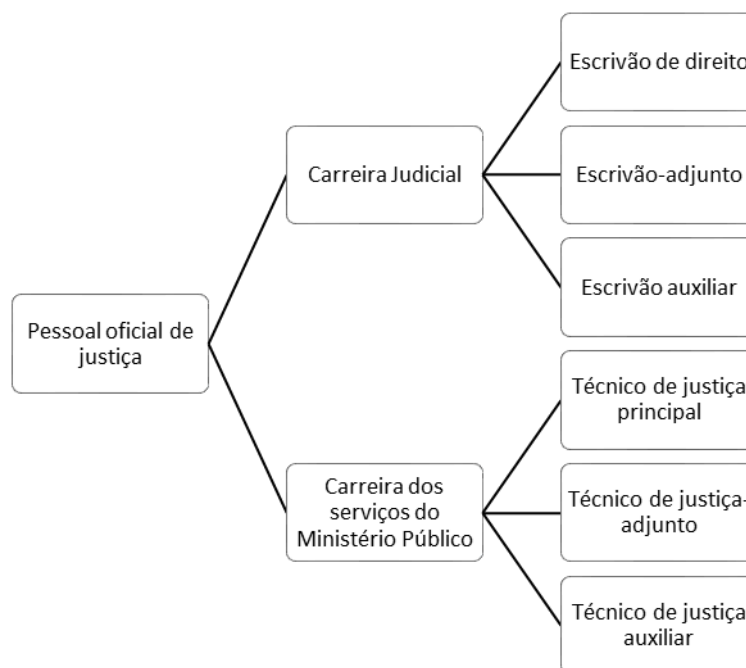
<sup>11</sup> Decreto-Lei (DL) n.º 343/99, de 26 de agosto, com as alterações introduzidas pelos DL n.º 175/2000, de 9 de agosto, DL n.º 96/2002, de 12 de abril, DL n.º 169/2003, de 1 de agosto, Lei n.º 42/2005, de 29 de agosto, DL n.º 121/2008, de 11 de julho e DL n.º 73/2016, de 8 de novembro.

<sup>12</sup> Os/As funcionários/as judiciais, à semelhança, aliás, de toda a função pública, não possuíam qualquer tradição associativo-sindical, aliás proibida pelo regime ditatorial anterior ao 25 de Abril de 1974, tendo dado os primeiros passos no sentido da constituição do sindicato no ano de 1975. Inicialmente, foram constituídos quatro sindicatos, correspondentes à área territorial dos quatro Distritos Judiciais — Coimbra, Évora, Lisboa (enquadrando as Regiões Autónomas dos Açores e Madeira) e Porto. Foi só após um Congresso extraordinário, realizado em 1989, que foi constituído um sindicato de âmbito nacional, mantendo-se quatro delegações de âmbito Regional (cf. <https://www.sjf.pt/index.php/sindicato/historia.html>)

<sup>13</sup> De acordo com o SOJ, a promoção e defesa dos interesses dos/as Funcionários/as Judiciais (Oficiais de Justiça, Informáticos, Técnico-Profissionais, Administrativos, Pessoal Auxiliar e Operários — cf. art.º 2.º do DL 343/99, de 26.08) não garante o reconhecimento da especificidade da carreira de Oficial de Justiça (cf. <https://soj.pt/sindicato-apresentacao>).

de justiça, sendo impossível analisar os indicadores para os restantes grupos de pessoal. O grupo de pessoal dos oficiais de justiça compreende as categorias de secretário/a de tribunal superior e de secretário/a de justiça e as carreiras judicial e dos serviços do Ministério Público, que, por sua vez, se distribuem por três categorias profissionais, como se pode observar na figura 1.

**Figura 1 — Categorias das carreiras judicial e dos serviços do Ministério Público**



**Tabela 1 — Pessoal ao serviço nos tribunais a 31/12 de 2013 e 2018, segundo a carreira/categoria<sup>14</sup>**

Carreira/Categoria	2013		2018	
	N.º	%	N.º	%
Magistratura Judicial	2 038	17,7%	1 992	17,7%
Magistratura do Ministério Público	1 566	13,6%	1 392	12,4%
Assessoria	14	0,1%	14	0,1%
Oficiais de Justiça	7 379	64,0%	7 252	64,4%
Outros Funcionários/as da Justiça	461	4,0%	426	3,8%
Outras categorias <sup>15</sup>	70	0,6%	180	1,6%
<b>Total</b>	<b>11 528</b>	<b>100,0%</b>	<b>11 256</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Estatísticas da Justiça (DGPJ, 2020).

<sup>14</sup> Note-se que o número total de oficiais de justiça registados nas Estatísticas da Justiça, em 2018, 7252, não corresponde ao número total de oficiais de justiça registados no Balanço Social da DGAJ, 7258.

<sup>15</sup> A partir do ano de 2014 "Outras categorias" inclui os órgãos de gestão dos tribunais judiciais de 1.ª instância (Juiz/a Presidente, Procurador/a Coordenador/a, Administrador/a judiciário/a e pessoal de apoio).

Os/As oficiais de justiça representavam, em 2018, mais de metade do pessoal ao serviço dos tribunais portugueses (64,4%), enquanto a magistratura judicial (17,7%) e do Ministério Público (12,4%) representavam apenas 30,1% do total (cf. Tabela 1) (DGPJ, 2020). Assim, estudar as condições de trabalho dos/as oficiais de justiça é relevante não só pelos potenciais custos/consequências individuais na saúde, mas também pelos potenciais custos/consequências no sistema judicial, como um todo. Ou seja, o funcionamento eficiente e com qualidade dos tribunais depende, em muito, do bom desempenho dos/as oficiais de justiça.

### 3.1. Estatuto e competências funcionais

As normas estatutárias relativas aos/às oficiais de justiça encontravam-se inscritas, até 1999, na generalidade, na Lei Orgânica das Secretarias Judiciais e Estatuto dos Funcionários de Justiça<sup>16</sup>, que regulava a organização das secretarias judiciais e dos serviços do Ministério Público. A reorganização dos tribunais judiciais, com a Lei de Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais<sup>17</sup>, em 1999, veio estabelecer uma cisão entre as normas estatutárias e as regras de funcionamento das secretarias judiciais. Esta nova abordagem visou estabelecer um conjunto de disposições relativas às secretarias judiciais “compatível com a sua importância na administração da justiça, em contraste com a subalternização a que as votaram as homólogas leis precedentes”, bem como adequar o Estatuto dos Funcionários de Justiça (EFJ) “às crescentes exigências de um serviço público em área relevante do Estado de direito democrático” (Preâmbulo do Estatuto dos Funcionários de Justiça<sup>18</sup>).

Os/As oficiais de justiça, enquanto funcionários de justiça nomeados em lugares dos quadros de pessoal de secretarias de tribunais ou de serviços do Ministério Público, estão atualmente sujeitos às normas do Estatuto dos Funcionários de Justiça<sup>19</sup> e, subsidiariamente, ao regime jurídico genericamente aplicável aos/às restantes trabalhadora(e)s da administração

---

<sup>16</sup> Decreto-Lei (DL) n.º 376/87, de 11 de dezembro.

<sup>17</sup> Lei n.º 3/99, de 13 de janeiro.

<sup>18</sup> DL 343/99, de 26 de agosto, disponível em: <https://dre.pt/application/file/111237>. Acesso em 17.8.2002.

<sup>19</sup> DL n.º 343/99, de 26 de agosto, alterado pelos DL n.ºs 175/2000, de 9 de agosto, 96/2002, de 12 de abril, e 169/2003, de 1 de agosto, bem como pela Lei n.º 42/2005, de 29 de agosto e pelo DL n.º 121/2008, de 11 de julho.

pública<sup>20</sup>. Enquadram-se ainda nas disposições contidas na atual Lei da Organização do Sistema Judiciário, que estabelece o regime aplicável à organização e funcionamento dos tribunais judiciais, nomeadamente quanto à composição, organização e funcionamento das secretarias. Assim, existe um conjunto de normas que são especialmente aplicáveis aos/às oficiais de justiça e cuja existência se deve às especificidades deste grupo de pessoal, resultantes das exigências próprias que decorrem do facto de se tratar de profissionais que exercem funções em órgãos auxiliares dos tribunais, cuja função constitucionalmente cometida poderá colidir de modo particularmente relevante com os direitos, liberdades e garantias dos/as cidadãos/ãs.

Ao/À oficial de justiça compete, entre outras funções: receber os documentos, requerimentos e outros papéis relevantes, colocá-los no processo e levá-los ao conhecimento do/a juiz/a e do/a magistrado/a do Ministério Público; notificar os participantes no processo daquilo que o/a juiz/a ou o/a magistrado/a do Ministério Público decidirem, como, por exemplo, o despacho de acusação, a data e local do julgamento, as custas do processo, etc.; escrever as atas, isto é, a descrição daquilo que acontece nos atos processuais; antes de um ato processual, fazer a chamada das pessoas que foram convocadas para comparecer e informar o/a juiz/a ou o/a magistrado/a do Ministério Público de quem está presente e ausente; passar as declarações de presença que sejam pedidas pelos participantes num determinado ato processual para justificar a falta ao trabalho; ou, no julgamento, proceder à gravação das declarações dos intervenientes ou sujeitos processuais. No caso dos/as oficiais de justiça que trabalham nos serviços do Ministério Público, uma outra função que podem desempenhar é a tomada de declarações da vítima, do/a arguido/a e/ou de testemunhas.

Os/As oficiais de justiça, além dos deveres gerais de trabalhadores/as que exercem funções públicas (como o dever de prossecução do interesse público, de isenção e de imparcialidade, entre outros), têm que observar outros deveres especiais contemplados no EFJ, como o dever de residência e de permanência. De acordo com a Divisão de Formação da Direção-Geral da Administração da Justiça (DGAJ-DF),

Nos termos do n.º 1 do art.º 64.º, a(o)s funcionário(a)s de justiça devem residir na localidade onde se encontra instalado o tribunal em que exercem funções. No entanto, poderão residir em qualquer outro ponto da comarca, desde que eficazmente servido por transporte público regular.

O dever de residência — que, para a Administração Pública em geral, desapareceu com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 47/87, de 29 de janeiro — encontra a sua razão de ser nos seguintes motivos:

---

<sup>20</sup> Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro.

- 1.º — Por um lado, o dever de permanência que impende sobre a(o)s funcionário(a)s de justiça — e que adiante será analisado — implica uma disponibilidade que seria afetada caso o percurso entre o tribunal e a residência fosse demasiado moroso;
- 2.º — Por outro lado, tais condições de residência igualmente não permitiriam que o a(o) funcionário(a) gozasse um período de descanso diário necessário para o normal cumprimento das respetivas funções;
- 3.º — Por fim, pretende-se ainda evitar que os encargos que o Ministério da Justiça tem de suportar pela utilização dos transportes públicos atinssem montantes inoportáveis. De facto, e pese embora a utilização de tais transportes seja gratuita para a(o)s oficiais de justiça (art.º 60.º), as empresas transportadoras são ressarcidas pelos serviços prestados. (DGAJ-DF, 2013, p. 45)

#### Quanto ao dever de permanência,

Nos termos do n.º 1 do art.º 65.º, a(o)s funcionário(a)s de justiça podem ausentar-se nos dias úteis fora das horas de funcionamento normal da secretaria, quando a ausência não implique a falta a qualquer ato de serviço ou perturbação deste. Daqui resulta claramente a consagração de um dever de permanência ao serviço sempre que tal seja imposto por questões inerentes ao mesmo e por decisão da entidade competente. [...]. Este dever de permanência está excluído do regime regulador da prestação de trabalho extraordinário (art.º 38.º do Dec-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto), o qual, aliás, remete expressamente para a legislação especial do setor da justiça. Assim, da permanência para além do horário de funcionamento da secretaria não advém qualquer direito a remuneração por trabalho extraordinário. (DGAJ-DF, 2013, p. 46)

O facto de da referida “permanência para além do horário de funcionamento da secretaria não adv[ir] qualquer direito a remuneração por trabalho extraordinário” é contestado por parte do SOJ, tendo levado à queixa junto da OIT, como referido acima.

#### **4. Um retrato sociográfico e das condições de trabalho dos oficiais de justiça**

A partir da análise de informação estatística e da análise de 18 entrevistas com diferentes profissionais judiciais e representantes das respetivas associações sindicais, procura-se fazer o retrato sociográfico dos/as oficiais de justiça, tendo em consideração as diferenças de género, idade e escolaridade, bem como refletir sobre a evolução das suas condições de trabalho — dimensões física e organizacional, e consequentes impactos na saúde e bem-estar destes profissionais. A reflexão sobre algumas das dimensões das condições de trabalho dos/as oficiais de justiça é necessária para se poder avaliar, com maior abrangência e complexidade, o modo e a forma como estes profissionais desempenham as suas funções e contribuem para o desempenho do sistema judicial. Esta análise tem em consideração as alterações introduzidas, ao nível da gestão, com o novo modelo de organização e gestão do sistema judicial iniciado em 2014.

A informação estatística foi recolhida a partir dos Balanços Sociais da Direção-Geral da Administração da Justiça (DGAJ), publicados entre 2014 e 2019. A seleção deste período temporal pretendeu captar tanto quanto possível o impacto do modelo de organização e gestão do sistema judicial iniciado em 2014 nas condições de trabalho dos/as oficiais de justiça. Por sua vez, a seleção da informação estatística dos Balanços Sociais prendeu-se com dois critérios: 1) a disponibilização da informação desagregada para a categoria profissional de oficial de justiça; 2) a disponibilização da informação estatística para os 5 anos selecionados. Desta forma, incluímos na análise informação estatística relativa ao sexo, grupo etário, escolaridade, tipo de horário, horas extra e dias de ausência ao trabalho por acidente de trabalho ou doença profissional.

As entrevistas, foram realizadas ao longo de um ano, entre janeiro de 2019 e fevereiro de 2020, nas comarcas de Lisboa e Coimbra, a diferentes profissionais judiciais (juízes/as presidentes, procuradores/as coordenadores, administradores/as judiciais, magistrados/as judiciais e do ministério público, escrivães e secretários/as judiciais) e representantes das associações sindicais (Associação Sindical dos Juízes Portugueses, do Sindicato dos Magistrados do Ministério Público e do Sindicatos dos Funcionários Judiciais). Nesta pesquisa optou-se por recorrer a entrevistas semiestruturadas. Este tipo de entrevista utiliza uma série de temas e tópicos em torno dos quais se constituem as questões no decurso da conversa. O guião da entrevista foi adaptado a cada um/a dos/as entrevistados/as consoante a sua categoria profissional e/ou entidade que representava, pese embora existirem temas em comum, como a avaliação das dimensões física, psicossocial e organizacional das condições de trabalho nos tribunais e a reforma do mapa judiciário. As entrevistas foram realizadas em grupo, ou individualmente, consoante a disponibilidade dos/as entrevistados/as e os objetivos de confronto/reforço da informação a recolher. As entrevistas foram transcritas na íntegra e recorreu-se a uma grelha de categorias analíticas que seguiu, em grande parte, os elementos constantes da estrutura do guião das entrevistas: avaliação das dimensões física, psicossocial e organizacional das condições de trabalho nos tribunais, reforma do mapa judiciário, impacto na saúde e bem-estar e conciliação trabalho-família. Para garantir o anonimato e confidencialidade das entrevistas, optou-se aqui por não identificar os/as entrevistados/as e eliminar todas as referências geográficas, recorrendo ao seguinte sistema de codificação abreviado em função da categoria profissional e do número da entrevista — PC: Procurador/a Coordenador/a do Ministério Público; SFJ: representante do sindicato dos funcionários



judiciais; OJ: Oficial de Justiça; SJ: Secretária/o de Justiça; JPC: Juiz/Juíza Presidente de Comarca; AJ: Administrador/a Judiciário/a.

#### 4.1. Perfil sociodemográfico e profissional

O número de oficiais de justiça oscilou, de 2013 a 2018, entre os 6800 e os 7200 profissionais (cf. Tabela 2), registrando o número mais baixo no ano de implementação da reforma do mapa judiciário, em 2014, e o número mais elevado em 2018. No entanto, de acordo com as entrevistas, o número de oficiais de justiça é deficitário em relação às necessidades existentes, desde logo, porque os quadros de pessoal não estão preenchidos.

Neste momento, só o Ministério Público tem menos 61 funcionários na Comarca do que devia ter. No quadro da portaria, na Comarca toda temos cerca de 180 a menos e não se consegue trabalhar assim, com a agravante de que há funcionários que não têm preparação e depois estamos a ter um grande problema nos oficiais de justiça. (PC1)

Em termos de oficiais de justiça, o número de recursos humanos para o quadro da Comarca [...] é suficiente, mas não está preenchido. [...] Não estão preenchidos na totalidade. [...] Nós temos preenchida a área de auxiliares, escrivães auxiliares. Na área de escrivães e na área de escrivães adjuntos temos um défice de cerca de 20%. Seria, caso o quadro estivesse todo preenchido, suficiente para dar uma boa resposta. [...] Faltam para aí 30/40 escrivães adjuntos. (AJ2)

Como se pode observar na tabela 2, verifica-se uma feminização do grupo de pessoal oficial de justiça, representando as funcionárias do sexo feminino sempre mais de 60% do total de trabalhadores. Esta categoria acompanha, assim, a tendência de feminização das profissões jurídicas identificada noutros trabalhos (DUARTE, OLIVEIRA e FERNANDO, 2015).

**Tabela 2 — Número de oficiais de justiça por género, 2013 a 2018**

Ano	Oficiais de Justiça		Total
	Masculino	Feminino	
2013	2616	4627	7243
2014	2377	4506	6883
2015	2445	4734	7179
2016	2386	4584	6970
2017	2503	4727	7230
2018	2530	4728	7258

Fonte: Balanço Social (DGAJ, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018).

A categoria de funcionário de justiça, em que se integra o grupo de pessoal oficial de justiça, à semelhança do que ocorreu com as magistraturas, foi uma profissão vedada às

mulheres até 1974<sup>21</sup>. Em 2018, de um total de 7258 oficiais de justiça, 4728 eram mulheres (65,1%). No entanto, quando se analisa com mais pormenor estas estatísticas, constata-se que, em 2014, a presença das mulheres era mais significativa nas carreiras iniciais (64,5% e 71,1% dos Escrivães auxiliares e Escrivães-adjuntos eram mulheres, respetivamente), do que nas categorias que correspondem a lugares de chefia: a percentagem de mulheres secretárias judiciais e administradoras judiciais era de apenas 46,3% e 26,1%, respetivamente.

**Tabela 3 — Categorias profissionais por género, 2014<sup>22</sup>**

<b>Categoria</b>	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>Total</b>
Administrador/a	17	6	23
Secretário/a de justiça	43	37	80
Escrivã/o de direito	309	479	788
Escrivã/o-adjunta/o	569	1401	1970
Escrivã/o auxiliar	938	1702	2640
Técnico/a de justiça principal	39	63	102
Técnico/a de justiça-adjunto/a	187	421	608
Técnico/a de justiça auxiliar	275	397	672

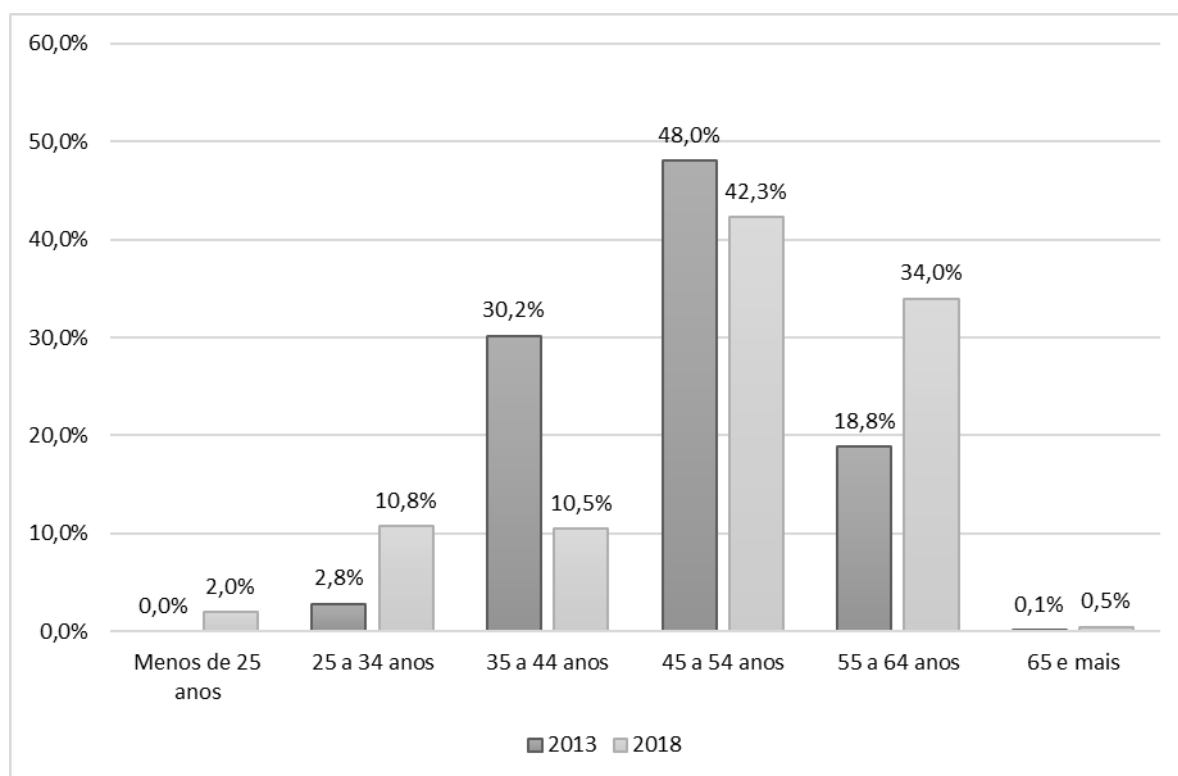
*Fonte:* Balanço Social (DGAJ, 2014).

O gráfico seguinte revela um forte envelhecimento deste grupo profissional, apesar dos grupos etários mais jovens (com menos de 35 anos) terem aumentado de 2,8%, em 2013, para 12,8%, em 2018. Em 2018, os/as oficiais de justiça situam-se, na sua esmagadora maioria, nos grupos etários dos 45 aos 54 anos (42,3%) e dos 55 aos 64 anos (34%), ou seja, um total de 76,3% com mais de 45 anos, sendo que, nos últimos 5 anos, o grupo etário dos 55 aos 64 anos quase duplicou de 18,8%, em 2013, para 34%, em 2018.

<sup>21</sup> O DL n.º 251/74 faculta a todos os/as cidadãos/ãs portugueses/as, independentemente do seu sexo, o acesso aos cargos das magistraturas judicial ou do Ministério Público ou aos quadros superiores dos/as funcionários/as de justiça.

<sup>22</sup> Apresentam-se aqui os dados referentes apenas a 2014 por não estarem disponíveis dados com este nível de desagregação para anos mais recentes.

Gráfico 1 — Percentagem de oficiais de justiça por grupo etário, 2013 e 2018



Fonte: Balanço Social (DGAJ, 2013, 2018).

O envelhecimento deste grupo profissional está associado, por um lado, à ausência de concursos para admissão de oficiais de justiça durante um longo período de tempo, que os concursos mais recentes não conseguiram colmatar. Desde 2013, foram abertos apenas dois concursos para admissão de novos oficiais de justiça, em 2015 e 2017<sup>23</sup>. Por outro lado, de acordo com as entrevistas, existe ainda uma grande dificuldade em reter profissionais nesta carreira. Um grande número dos/as novos/as oficiais de justiça acaba por ingressar noutras carreiras da administração pública mais apelativas.

Nós dizemos que é uma barriga de aluguer. É o termo que a gente utilizou. Ultimamente tem sido uma carreira de barriga de aluguer para outros ministérios. [...] É relativamente mais fácil se eles tiverem aqueles cursos e depois facilmente os mais novos conseguem ir para as finanças ou para a Polícia Judiciária ou para o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras. Para as carreiras inspetivas dos vários ministérios. Nós temos perdido muitos e esse é um problema com que nos estamos a debater. (SFJ2)

Muitos oficiais de justiça hoje em dia são licenciados ou fizeram entretanto a licenciatura. E o que acontece é que os serviços da administração pública estão a requisitá-los por via de mobilidade. Portanto, eles estão a ir embora e o *know-how* está-se a perder, não só em termos de quantidade, como em termos de qualidade. Com a agravante de [...] não haver um quadro próprio [...] no DCIAP, na PGR, nos

<sup>23</sup> Aviso n.º 793/2015, publicado no *Diário da República* n.º 16/2015, na Série II, de 2015-01-23 (Ministério da Justiça/Direção-Geral da Administração da Justiça), e Aviso n.º 1088/2017, de 26 de janeiro de 2017.

Tribunais da Relação ou no Supremo, etc. De vez em quando vêm-nos aqui buscar funcionários. Portanto, nós temos programado que vamos ter 10 funcionários e 10 magistrados e os funcionários desaparecem contra a nossa vontade. (PC1)

No que respeita ao nível de escolaridade, a maioria dos/as oficiais de justiça possui apenas o 11.º ano (56,3%) ou 12.º (22,5%) completos. Porém, a percentagem de oficiais de justiça com bacharelato ou licenciatura tem vindo progressivamente a aumentar, representando, em 2018, 10,7% do total de oficiais de justiça. Para o ingresso na carreira de oficial de justiça, até 1999, a Lei Orgânica das Secretarias Regionais e Estatuto dos Funcionários de Justiça (Decreto-Lei n.º 376/87) estabelecia como habilitações literárias mínimas o curso complementar do ensino secundário ou equiparado para o ingresso na carreira (atuais 11.º e 12.º anos), entre outros critérios. A partir de 1999, com a aprovação dos Estatutos dos Funcionários de Justiça (DL n.º 343/99, de 26 de Agosto) passou a ser a) Curso de técnico de serviços jurídicos, aprovado pela Portaria n.º 948/99, de 27 de outubro; b) Curso de técnico superior de justiça, ministrado pela Universidade de Aveiro, a que se referem os despachos n.ºs 22832/2003 e 22030-A/2007, publicados na 2.ª série do *Diário da República*, de 22 de novembro de 2003 e de 19 de setembro de 2007, respetivamente.<sup>24</sup>

**Tabela 4 — Percentagem de oficiais de justiça segundo o nível de escolaridade**

Ano / Escolaridade	2013	2014	2015	2016	2017	2018
9.º ano ou menos	14,9%	15,2%	11,4%	10,9%	10,4%	10,3%
11.º ano	62,1%	62,6%	59,1%	59,5%	57,1%	56,3%
12.º ano	16,5%	15,6%	21,1%	21,7%	22,0%	22,5%
Bacharelato ou Licenciatura	6,3%	6,3%	8,2%	7,7%	10,4%	10,7%
Mestrado	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Balanço Social (DGAJ, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018).

Os/As oficiais de justiça pertencem, assim, a uma profissão feminizada, envelhecida e cada vez mais escolarizada. Esta é ainda uma categoria profissional sistematicamente deficitária em termos de número de efetivos. A título de exemplo, de acordo com o Mapa de

<sup>24</sup> No concurso a que se refere o Aviso n.º 1088/2017, publicado no *Diário da República* n.º 19/2017, Série II de 2017-01-26, pode ler-se: “Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 34.º da LGTFP [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas], podem também ser opositores ao procedimento concursal: a) Licenciados em Direito ou Solicitadoria, que tenham completado — nas secretarias dos Tribunais, nos serviços do Ministério Público ou em equipas de recuperação processual — o Programa de Estágios Profissionais na Administração Central (PEPAC) e obtido aproveitamento com avaliação não inferior a 14 valores [...]; b) Candidatos com o 12.º ano de escolaridade, que tenham exercido, durante pelo menos um ano completo, funções integrantes dos conteúdos funcionais das carreiras de oficial de justiça.”

peçoal dos Tribunais de Primeira Instância de junho de 2019, existia um déficit de 815 funcionários entre os lugares previstos nos mapas de peçoal (7602) e o número de oficiais de justiça em exercício de funções (6787) (titulares e não titulares do lugar) (DGAJ, 2020). Ou seja, a nível nacional há um déficit de cerca de 10,7% de oficiais de justiça, porém existem comarcas onde esta percentagem é superior a 15%, como é o caso de Beja (21,21%), Lisboa Norte (18,56%) e Lisboa Oeste (16,46%).

#### 4.2. Condições de trabalho — Dimensão física Perfil sociodemográfico e profissional

As condições físicas de trabalho, para todos/as os/as entrevistados/as, independentemente da carreira profissional, são uma das dimensões mais referidas, em que estes retratam os edifícios dos tribunais, em geral, e as secretarias, em particular, como tendo problemas infraestruturais (infiltrações, dimensionamento, climatização, etc.), de manutenção (iluminação, qualidade do ar, etc.) e de (des)adequação à função judicial e às novas exigências tecnológicas.

Eu não estou a aferir do ponto de vista estético do edifício, nem do simbolismo que ele representa e memória histórica que ele encerra. Estou a aferir por quem exerce lá a sua profissão e que carece de estar com condições. [...] Temos muitos estores que não funcionam [...]. No lado norte, temos os aquecimentos ligados a semana inteira no mínimo, com os riscos inerentes que isto encerra, mas é a única forma de uma pessoa chegar lá e trabalhar. [...] E nas salas de audiência, as condições de trabalho são profundamente desagradáveis. Aí sim, aí não há hipótese, porque o oficial de justiça tem de estar quieto e está ali sujeito a temperaturas gélidas. O chão é de laje. Não se pode sobrecarregar o sistema elétrico com extensões e tomadas, porque senão dispara aquilo tudo, por todo o lado. (SFJ1)

No âmbito destas questões da temperatura, nós estivemos já a fazer medições. Por exemplo, no verão estivemos no Palácio da Justiça de [...] já em setembro e dentro de uma secção. [...] Aquilo tem umas condições que não são sequer mínimas relativamente ao que devia ser, porque tem contentores, tem ratos, tem dejetos de animais e tudo mais. Dentro de uma secção de família e menores estavam 32 °C, isto às 15 horas, num dia de trabalho. Isto porque o ar condicionado está avariado há não sei quanto tempo... E depois há outros edifícios novos, [...], mais recentes, onde chove literalmente lá dentro. Têm baldes a apanhar água, quando chove. Já para não falar na questão da climatização, em que metade do sistema de ar condicionado não funciona e só algumas secções é que o têm a funcionar. (SFJ2)

Baixas, baixa de produtividade. Nós não estamos em condições de trabalhar quando estão 35 graus no nosso local de trabalho. Eu noto isso e os meus colegas também se queixam. (OJ1)

A maior parte dos Tribunais, em termos de instalações físicas, são antigos. E os Tribunais, os Palácios da Justiça que foram feitos mais recentemente [...] não têm condições adequadas para os magistrados exercerem funções. [...] Criaram-se espaços abertos ou corredores enormes e depois os espaços destinados aos magistrados e aos funcionários acabam por ser afunilados sem quaisquer condições. (PC1)

No que respeita ao impacto da reorganização do sistema judiciário nas condições físicas dos tribunais, alguns oficiais de justiça) referem que houve uma melhoria após a reforma.

No início, sim. A partir da nova gestão, isto melhorou bastante ali nos cíveis, no nosso edifício. Nem escadas de incêndio havia, por exemplo. (OJ2)

A maioria dos/as entrevistados/as defende, no entanto, que os problemas se mantêm ou até agravaram devido à falta de planejamento na reorganização dos tribunais e ao novo sistema de gestão.

Quando houve a transição das comarcas, quem tratou de tudo, de carregar as coisas, de mudanças, de limpezas, tirando aquela limpeza de fundo, foram os oficiais de justiça. E carregaram com os armários. E depois andavam quase a “digladiar-se” pelas cadeiras e mesas. Não houve preocupação de cima sobre essas matérias. Não houve nenhuma preocupação. [...] Mas mesmo *a posteriori* ninguém foi lá avaliar em que condições estamos a trabalhar. Se obedece às normas de higiene e segurança no trabalho. [...] Depois, há colegas que têm uma secretária pequenina porque ninguém lhes deu uma maior. Há outros que têm duas ou três secretárias à sua disposição... (SFJ2)

Em termos de condições, no tribunal, estamos na mesma situação em que estávamos antes da reforma. As coisas demoram muito tempo. Os processos estão em curso desde essa data. Estou a referir-me à reparação do ar condicionado e à reparação do telhado. E nem tudo são questões de dinheiro. Aqui a demora deve-se essencialmente a questões burocráticas, de projeto e licenças. (SJ1)

A tutela não ponderou cabalmente toda a dimensão da instalação da nova organização judiciária e isso foi ultrapassado com os funcionários. Transportar armários, por exemplo. Não era função nossa. (SFJ1)

#### 4.3. Condições de trabalho — Dimensão organizacional

No que respeita à dimensão organizacional das condições de trabalho, os/as entrevistados/as relataram problemas associados com o novo sistema de gestão descentralizado e tripartido (demora e burocracia), mas também com a estrutura organizacional preexistente.

Outra diferença agora é que tenho que pedir autorização para tudo. Na nossa Comarca, o Administrador Judicial não delega competências. Não tenho orçamento desde 2016. Agora é o Administrador Judicial que tem um gabinete e que faz essa gestão. Em termos de economato, as coisas funcionam bem. No resto, como não tenho autonomia, as coisas andam mais devagar. [...] E nem tudo são questões de dinheiro. Aqui a demora deve-se essencialmente a questões burocráticas, de projeto e licenças. (SJ1)

Depois, há um problema que nós temos aqui nos tribunais porque há matérias que são da competência do Instituto de Gestão Financeira das Infraestruturas da Justiça e outras que são da competência da DGAJ. E o trabalhador comum não consegue distinguir quem é que é responsável pelo quê. [...] Portanto, sei que os

administradores [...] não têm poderes, não têm verba, não têm autonomia. E são vários departamentos, um aqui, outro acolá. Depois, aparece um grupo de engenheiros para analisar os problemas. (SFJ2)

A análise da tabela seguinte revela que a quase totalidade dos oficiais de justiça tem horários de trabalho rígidos (97,5%, em 2018). Porém, o número de oficiais de justiça com horários mais flexíveis tem vindo a aumentar nos últimos 5 anos. Note-se que, enquanto oficiais de justiça, independentemente do tipo de horário, estes têm, nos termos do n.º 1 do art.º 65.º do EFJ, o dever de permanência ao serviço. Tal significa, por exemplo, que o oficial de justiça que se encontre a prestar assistência a uma audiência de julgamento não a poderá abandonar enquanto não houver determinação nesse sentido pois, caso contrário, da sua atuação resultaria perturbação daquele ato. Este dever de permanência afeta, de acordo com as entrevistas, a vida familiar destes profissionais.

Já agora, a propósito das obrigações a que estamos sujeitos, há várias situações, até mediáticas, por exemplo, na questão dos interrogatórios, que podem durar pela noite fora... Por exemplo, eu estive naquele processo dos Hell Angels, que eram 50, e os colegas ficaram lá mais do que uma noite e alguns diziam-me: "fui às 7:00 da manhã a casa tomar banho e voltei". [...] Por exemplo, os detidos têm, e bem, direito a refeição, jantar. Os oficiais de justiça não têm direito a nada. Se saírem de lá às tantas da madrugada, se não tiverem levado o carro, se tiverem ido de transporte público, têm que apanhar um táxi. E isto gera também várias angústias nos nossos colegas. Havia questões nos nossos estatutos, quando estava em vigor no seu todo, que de alguma maneira mitigavam essas coisas. Agora, hoje em dia não. [...] Prejudicamos a família e não recebemos nada em troca. (SFJ2)

**Tabela 5 — Número de oficiais de justiça por tipo de horário**

Ano	Horário rígido	Outro (flexível, jornada contínua, isenção de horário)	Total
2013	7228	15	7243
2014	6842	41	6883
2015	7068	111	7179
2016	6888	82	6970
2017	7105	125	7230
2018	7080	178	7258

Fonte: Balanço Social (DGAJ, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018).

Este dever de permanência está excluído do regime regulador da prestação de trabalho extraordinário (art.º 38.º do DL n.º 259/98, de 18 de agosto), o qual, aliás, remete expressamente para a legislação especial do setor da justiça. Assim, da permanência para lá do horário de funcionamento da secretaria não advém qualquer direito a remuneração por trabalho extraordinário. Este facto motivou a queixa contra o Governo português apresentada



à OIT pelo Sindicato dos Oficiais de Justiça (SOJ), em março de 2019, como referido anteriormente (HENRIQUES, DIAS e LIMA, no prelo).

Desde, pelo menos, 1 de janeiro de 2006 — entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 229/2005, de 29 de dezembro — que os Oficiais de Justiça são obrigados a trabalhar, fora do seu horário normal de trabalho, sem auferirem remuneração, nem sequer qualquer valorização por esse trabalho que lhes é imposto, pela tutela. Este trabalho obrigatório, durante o período normal de descanso, não é remunerado, nem compensado, como determinam todas as convenções internacionais.<sup>25</sup>

O/A oficial de justiça trabalhou em média, nos últimos 5 anos, mais 3,2 horas extra em 2018 e 4,9 horas extra em 2015. É de salientar que, após um pico em 2015 de 4,9 horas extra por oficial de justiça, relacionado provavelmente com a execução da reforma do mapa judiciário, o número de horas extra tem vindo sistematicamente a diminuir, atingindo o seu valor mínimo em 2018. Como estes valores se referem à média por oficial de justiça, é impossível avaliar a variação de sobrecarga nestes profissionais, atendendo aos serviços em que desempenham funções. Pelas entrevistas realizadas, é possível constatar que há serviços onde os/as oficiais de justiça fazem inúmeras horas extra, assim como outros que praticamente não necessitam de as efetuar. A ausência de mais indicadores, que ajudem a analisar e compreender algumas assimetrias relatadas, não permitem uma análise aprofundada, para identificar os serviços com maior carência de oficiais de justiça, em função do maior número de horas extra que necessitam de efetuar.

**Tabela 6 — Horas extra dos/as oficiais de justiça**

Ano	Número total de horas extra	Número médio de horas extra
2013	29 442	4,1
2014	23 616	3,4
2015	35 486	4,9
2016	31 480	4,5
2017	31 894	4,4
2018	23 138	3,2

*Fonte:* Balanço Social (DGAJ, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018) e cálculos dos autores.

A reforma do Mapa Judiciário, que veio exigir um esforço acrescido destes profissionais no processo de implementação da mesma, trouxe um forte impacto no seu volume e intensidade de trabalho, que se reflete, entre outras consequências, em horas extraordinárias que, no atual enquadramento legal, não são remuneradas. Os vários

<sup>25</sup> S.O.J. Apresenta Queixa do Governo na O.I.T.”, comunicado do SOJ de 13 março de 2019. Disponível em: <https://soj.pt/s-o-j-apresenta-queixa-do-governo-na-o-i-t>. Acesso: em 16 de jul. 2020.

profissionais entrevistados são unânimes em afirmar que a reforma só foi possível com o esforço e dedicação dos/as oficiais de justiça.

Há sítios onde só porque as pessoas estiveram horas e horas a trabalhar é que foi possível conseguir os resultados que se conseguiram. Muito do que foi conseguido foi graças ao esforço acrescido de muitas pessoas, isso é importante que se diga. (OJ2)

#### 4.4. Condições de trabalho — Impacto na saúde e bem-estar

O impacto das condições de trabalho na saúde e bem-estar dos/as oficiais de justiça é outra dimensão a ter em consideração. Nas entrevistas é referido um cansaço e desmotivação, que, no entender dos/as entrevistados/as, se reflete na saúde e bem-estar em geral dos/as oficiais de justiça, e que se traduz, em último caso, em doenças e baixas médicas.

Há, neste momento, um envelhecimento muito grande ao nível dos funcionários. [...] E as pessoas podiam envelhecer e estar bem, mas não estão. Há um cansaço muito grande, motivado também pela não alteração dos estatutos. As pessoas estão muito desmotivadas. [Ent. — E esse cansaço sente que também se reflete em fenómenos de doença, *burnout*?] Claro. As pessoas estão a ficar doentes. Não há dia nenhum em que não haja meia dúzia de baixas no geral. (JPC1)

Além disso, as deficientes condições físicas dos tribunais são também apontadas como prejudiciais à saúde e bem-estar dos/as oficiais de justiça.

Aquilo é um ar que é arrefecido e circula internamente, é sempre o mesmo. [...] O ar está saturado. Nós, ao fim do dia, quando saímos para o exterior, o peso na cabeça desaparece. [...] Eu julgava que era ar condicionado, que era renovado e chegámos à conclusão que não é. E o período da tarde é sempre muito difícil. Isto vai originar o quê? Doenças, baixas, baixa de produtividade. Nós não estamos em condições de trabalhar quando estão 35 graus no nosso local de trabalho. Eu noto isso e os meus colegas também se queixam. (OJ1)

Um indicador que pode ajudar, de alguma forma, a compreender esta dimensão são os dados relativos ao número de dias de ausência ao trabalho por acidente de trabalho<sup>26</sup> ou doença profissional. Em regra, este indicador pode ser visto como um indício preocupante da degradação das condições de trabalho nas secretarias dos tribunais. Nos últimos cinco anos, observa-se uma tendência de aumento, em termos absolutos e relativos, do número de dias de ausência ao trabalho por acidente de trabalho ou doença profissional: de 2013 para 2018, o número total de dias de ausência aumentou de 4228 para 4836 e o número médio de 0,58 para 0,67.

---

<sup>26</sup> O número de acidentes de trabalho ocorridos em cada ano é muito baixo. Num universo de 7.252 oficiais de justiça, registaram-se, em 2018, um total de 12 acidentes de trabalho (DGAJ, 2018).

**Tabela 7 — Dias de ausência ao trabalho por acidente de trabalho ou doença profissional**

Ano	Número total de dias de ausência	Número médio de dias de ausência
2013	4228	0,58
2014	3419	0,50
2015	4777	0,67
2016	5176	0,74
2017	5275	0,73
2018	4836	0,67

Fonte: Balanço Social (DGAJ, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018).

Em suma, os indicadores estatísticos e as entrevistas realizadas apontam para a prevalência de condições de trabalho precárias, em termos físicos e organizacionais, com reflexos na conciliação da vida familiar e profissional e na saúde e bem-estar dos/as oficiais de justiça.

## Conclusões

Os/As oficiais de justiça são um dos grupos profissionais incontornáveis para assegurar o bom funcionamento do sistema judicial. Estes profissionais têm tido um papel central na implementação das diversas reformas judiciais que foram sendo introduzidas no sistema judicial ao longo dos anos. Contudo, escasseiam estudos sobre a profissão, funções e desempenhos profissionais, nas suas diversas dimensões. Por outro lado, a definição e a execução das reformas judiciais raramente tiveram em consideração o impacto nas condições de trabalho dos atores judiciais e, ainda menos, dos/as oficiais de justiça. O presente artigo tinha como objetivo principal fazer uma caracterização sociográfica e profissional dos/as oficiais de justiça e refletir sobre algumas das mais relevantes dimensões associadas às suas condições de trabalho, tendo em consideração a reforma do mapa judiciário de 2014. Para tal, recorreu-se à análise de informação estatística da DGAJ e de entrevistas realizadas no âmbito do projeto de investigação QUALIS. Não obstante se reconheçam as limitações decorrentes das fontes de informação utilizadas e a necessidade de aprofundar e complementar esta visão sobre as profissões judiciais, a análise desenvolvida permite elencar quatro grandes conclusões.

A primeira grande conclusão prende-se com o perfil sociodemográfico dos/as oficiais de justiça, um grupo profissional feminizado, sobretudo nas carreiras iniciais. A maior

presença das mulheres nas carreiras iniciais é reveladora de como há vários obstáculos que permanecem para uma efetiva concretização das políticas de igualdade no trabalho e no emprego nos diferentes setores profissionais, incluindo na justiça. Em segundo lugar, este é um grupo profissional muito envelhecido. As tentativas recentes de rejuvenescimento desta categoria profissional, com a abertura de novos concursos, não alcançaram os seus objetivos. O sistema tem problemas em manter os atuais profissionais, dado que depois de entrarem na carreira pública procuram, muitas vezes, através do regime de mobilidade, aceder a outros serviços públicos, como as finanças ou a segurança social. Em terceiro lugar, e associado ao crescente envelhecimento desta categoria profissional, o número de efetivos é insuficiente para responder às necessidades existentes e preencher os quadros previstos na lei, de acordo com as posições dos sindicatos e da verificação de não preenchimento de muitos quadros de pessoal dos/as oficiais de justiça. Pese embora o novo modelo de gestão ter permitido um maior ajustamento entre os recursos existentes e as necessidades de cada tribunal, ao conferir ao/à Administrador/a Judiciário/a o poder de recolocar oficiais de justiça dentro da mesma comarca, a médio e longo prazo esta gestão descentralizada não é suficiente para colmatar as carências de recursos humanos. Note-se que, em 2018, quase 1/3 dos/as oficiais de justiça encontravam-se perto da idade mínima de reforma (entre os 55 e os 64 anos).

Por fim, e no que respeita às condições de trabalho, a análise dos indicadores aponta para a prevalência de condições de trabalho deficitárias nas diferentes dimensões (físicas, psicossociais e organizacionais), com consequências diretas na saúde dos/as oficiais de justiça. Por um lado, a reforma do mapa judiciário criou problemas de curto prazo nas condições de trabalho dos/as oficiais de justiça. A falta de planeamento e a implementação acelerada exigiu um esforço acrescido deste grupo profissional, que foi responsável pela implementação prática da reforma (movimentação de secretarias, mobiliário, processos, digitalização de arquivos, etc.), sem compensação salarial. De resto, os/as oficiais de justiça têm a obrigação de trabalhar fora do seu horário normal de trabalho sem auferir remuneração adicional, nem qualquer outro tipo de compensação. Por outro lado, o novo sistema de gestão descentralizado e tripartido parece não ter resolvido os problemas das condições físicas dos tribunais, dada a falta de autonomia e de recursos financeiros do Conselho de Gestão. Assim, a motivação dos profissionais do sistema judicial pode sofrer uma séria diminuição, tal como o sentimento de exercício competente e digno das suas funções.

Destas conclusões resultam dois grandes desafios para o sistema judicial. Em primeiro lugar, a necessidade de reforçar o quadro de oficiais de justiça e de proceder ao

rejuvenescimento deste grupo profissional é, a médio e longo prazo, um dos principais desafios do sistema judicial português. É necessário refletir sobre os fatores que contribuem para a dificuldade em atrair e manter efetivos nesta categoria profissional e identificar estratégias de valorização da profissão do oficial de justiça (como, por exemplo, a revisão do Estatuto dos Funcionários de Justiça, à semelhança do que aconteceu com as magistraturas).

O segundo desafio que se coloca à melhoria de condições de trabalho dos/as oficiais de justiça implica colmatar as deficiências físicas e organizacionais dos tribunais, assegurando condições de trabalho seguras e salubres para todos os seus profissionais. Ora, assegurar as condições de trabalho dos/as oficiais de justiça é fundamental, não só para a garantia dos seus direitos e valores profissionais, da sua saúde individual e do necessário equilíbrio entre as dimensões profissional e familiar, mas também para assegurar um sistema judicial justo para os seus próprios profissionais.

Atribuir a devida relevância social, política e profissional aos/às oficiais de justiça é fundamental para qualificar a imagem e o papel desempenhado pelos tribunais. Tornar “visíveis” os/as oficiais de justiça como profissão digna e reconhecida implica garantir que tenham as condições de trabalho necessárias, incluindo as estatutárias, salariais e materiais, para que a satisfação e motivação profissionais tenham uma correspondência direta na qualidade do desempenho profissional. Aprofundar o diagnóstico sobre as condições de trabalho deste grupo profissional é, assim, importante para o desenvolvimento de medidas de política pública que permitam incrementar as condições materiais e organizacionais de exercício funcional dos atores da justiça em geral, elas próprias também indutoras de um sistema de justiça mais eficiente e com mais qualidade.

## Referências

BARBOZA CASCANTE, Jeannette. Aproximación Diagnóstica de los niveles de estrés en la población que labora en el segundo circuito judicial de Goicoechea. **Sala Segunda**, n. 4, p. 67–74, set. 2007. Disponível em: [https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista\\_N4/contenido/contenido.html](https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N4/contenido/contenido.html). Acesso em: 6 fev. 2020.

BRANCO, Patrícia. Análise da arquitetura judiciária portuguesa: as dimensões de reconhecimento, funcionalidade e acesso à justiça. **e-Cadernos ces**, n. 23, p. 93–122, 2015. DOI: <https://doi.org/10.4000/eces.1930>.

CASALEIRO, Paula; LIMA, Teresa Maneca; RELVAS, Ana Paula; HENRIQUES, Marina; DIAS, João Paulo. Condições de trabalho e qualidade de trabalho: reflexões para um estudo das profissões judiciais. **International Journal on Working Conditions**, n. 18, p. 83–97,

dez. 2019. Disponível em: [http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.18\\_Casaleiro%20et%20al.\\_p.83.97.pdf](http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.18_Casaleiro%20et%20al._p.83.97.pdf). Acesso em: 14 jul 2020.

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL. **VI Encuesta a la Carrera Judicial (Encuesta de ámbito nacional a todos los jueces o magistrados en servicio activo)**. Madrid, 25 set 2015. Disponível em: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Consejo-General-del-Poder-Judicial/Actividad-del-CGPJ/Encuestas/Encuestas-a-la-Carrera-Judicial/VI-Encuesta-a-la-Carrera-Judicial--Encuesta-de-ambito-nacional-a-todos-los-jueces-o-magistrados-en-servicio-activo--2015->. Acesso em: 17 ago. 2020.

DALANHOL, Natlia; FREITAS, C. P. P.; MACHADO, W. de L.; HUTZ, C. S.; VAZQUEZ, A. C. S. Engajamento no trabalho, saúde mental e personalidade em oficiais de justiça. **Psico**, v. 48, n. 2, p. 109–119, 22 jun. 2017. DOI: <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2017.2.25885>.

DGAJ — Direção-Geral da Administração da Justiça. **Balanco Social 2013**. Disponível em: <https://dgaj.justica.gov.pt/Instrumentos-de-gestao/Balanco-social>. Acesso em: 17 ago. 2020.

DGAJ. **Balanco Social 2014**. Disponível em: <https://dgaj.justica.gov.pt/Instrumentos-de-gestao/Balanco-social>. Acesso em: 17 ago. 2020.

DGAJ. **Balanco Social 2015**. Disponível em: <https://dgaj.justica.gov.pt/Instrumentos-de-gestao/Balanco-social>. Acesso em: 17 ago. 2020.

DGAJ. **Balanco Social 2016**. Disponível em: <https://dgaj.justica.gov.pt/Instrumentos-de-gestao/Balanco-social>. Acesso em: 17 ago. 2020.

DGAJ. **Balanco Social 2017**. Disponível em: <https://dgaj.justica.gov.pt/Instrumentos-de-gestao/Balanco-social>. Acesso em: 17 ago. 2020.

DGAJ. **Balanco Social 2018**. Disponível em: <https://dgaj.justica.gov.pt/Instrumentos-de-gestao/Balanco-social>. Acesso em: 17 ago. 2020.

DGAJ. **Recursos Humanos**. Défice de Pessoal Oficial de Justiça. Jun. 2020. Disponível em: <https://dgaj.justica.gov.pt/Portals/26/6-FUNCION%C3%81RIOS%20DE%20JUSTI%C3%87A/Mapas%20de%20pessoal/Mapa%20Pessoal%20com%20percentagens%20-%20Resumo%20Comarcas.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2020.

DGAJ-DF — Divisão de Formação da Direção-Geral da Administração da Justiça. **Manual de Apoio — Formação de ingresso na carreira de Oficial de Justiça**. Regime jurídico da(o)s Oficiais de Justiça. Abr. 2013. Disponível em: <https://e-learning.mj.pt/dgaj/dados/OF/008/OF008TEMA4.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2020.

DGPJ — Direção-Geral da Política de Justiça. **Estatísticas da Justiça**. 2020. Disponível em: [https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Tribunais\\_PessoalServico\\_Tribunal.aspx](https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Tribunais_PessoalServico_Tribunal.aspx). Acesso em: 17 ago. 2020.

DIAS, João Paulo. A reforma do mapa judiciário: desafios ao Ministério Público no acesso ao direito e à justiça. **Revista do Ministério Público**, n. 145, p. 41–74, jan. mar. 2016. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10316/33059>. Acesso em: 2 jun. 2020.

DIAS, João Paulo; GOMES, Conceição. Judicial Reforms 'Under Pressure': The New Map/Organisation of the Portuguese Judicial System. **Utrecht Law Review**, v. 14, n. 1, p. 174–186, 2018. DOI: <https://doi.org/10.18352/ulr.448>.

DUARTE, Madalena; OLIVEIRA, Ana; FERNANDO, Paula. As mulheres nas magistraturas: uma análise das representações sociais. **e-Cadernos**, n. 20, p. 119–143, 2015. DOI: <https://doi.org/10.4000/eces.1993>.

FERREIRA, António Casimiro *et al.* **Quem são os nossos magistrados? Caracterização profissional dos juízes e magistrados do Ministério Público em Portugal**. Coimbra: CES/UC, 2014. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/86801/1/Relat%c3%b3rio%20Final%20Quem%20s%c3%a3o%20os%20nossos%20magistrados%202014.pdf>. Acesso em: 6 jan. 2020.

FLORES, David *et al.* Judges' Perspectives on Stress and Safety in the Courtroom: An Exploratory Study. **Court Review: The Journal of the American Judges Association**, v. 45, n. 3, p. 76–89, 2009. Disponível em <https://digitalcommons.unl.edu/ajacourtreview/293>. Acesso em: 3 jun. 2020.

FONSECA, Bárbara. **Riscos Psicossociais e Engagement nos Magistrados do Ministério Público**: Uma relação moderada pelo capital psicológico. 2017. Dissertação (Mestrado em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos) — Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2017.

GIL-MONTE, Pedro R.; LÓPEZ-VÍLCHEZ, J.; LLORCA-RUBIO, J., SÁNCHEZ PIERNAS, J. Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la Comunidad Valenciana (España). **Liberabit**, v. 22, n. 1, p. 7–19, 2016. DOI: <https://doi.org/10.24265/liberabit.2016.v22n1.01>.

GOLLAC, Michel; VOLKOFF, Serge; WOLFF, Loup. **Les Conditions de Travail. Repères**. Paris: La Découverte, 2000.

GOMES, Conceição. Deve reformar-se a reforma do mapa judiciário? **Julgar**, n. 27, p. 75–91, 2015. Disponível em: <http://julgar.pt/deve-reformar-se-a-reforma-do-mapa-judiciario>. Acesso em: 2 jun. 2020.

GONÇALVES, António Nolasco. Administrador Judiciário: um ano na nova estrutura judiciária. **Julgar**, n. 27, p. 177–191, 2015. Disponível em: [http://julgar.pt/wp-content/uploads/2015/09/11.-Administrador-Judicia\\_rio-um-ano-na-nova-estrutura-judicia\\_ria-Anto\\_nio-Nolasco-Gonc\\_alves.pdf](http://julgar.pt/wp-content/uploads/2015/09/11.-Administrador-Judicia_rio-um-ano-na-nova-estrutura-judicia_ria-Anto_nio-Nolasco-Gonc_alves.pdf). Acesso em: 2 jun. 2020.

HAGEN, Tineke; BOGAERTS, Stefan. Work Pressure and Sickness Absenteeism Among Judges. **Psychiatry, Psychology and Law**, v. 21, n. 1, p. 92–111, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1080/13218719.2013.790003>.



HENRIQUES, Marina; DIAS, João Paulo; LIMA, Teresa Maneca. As condições de trabalho dos atores judiciais em Portugal: reflexões a partir da queixa do SOJ à OIT. **Revista Inclusiones**, no prelo.

HOLVAST, Nina. The Power of the Judicial Assistant/Law Clerk: Looking Behind the scenes at courts in the United States, England and Wales, and the Netherlands. **International Journal for Court Administration**, v. 7, n. 2, p. 10–28, 2016. DOI: <https://doi.org/10.18352/ijca.200>.

JUECES PARA LA DEMOCRACIA. **Informe urgente sobre riesgos psicosociales y carga de trabajo en la carrera judicial**. Barcelona, 7 jun. 2014 Disponível em: <http://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2017/03/INFORME-ENCUESTA-RIESGOS-PSICOSOCIALES.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2020.

LIMA, Teresa Maneca. Trabalho decente, seguro e sem riscos: uma questão de direitos. **Manifesto**, v. 7, p. 33–41, 2004.

LIPP, Marilda; TANGANELLI, M. Sacramento. Stress e Qualidade de Vida em magistrados da Justiça do Trabalho: Diferenças entre Homens e Mulheres. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 15, n. 3, p. 537–548, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722002000300008>.

LUSTIG, Stuart L. *et al.* Burnout and Stress Among United States Immigration Judges. **Bender's Immigration Bulletin**, v. 13, p. 22–30, 2008.

MARQUES, Joaquim. **Uma visão geral sobre o Oficial de Justiça**. [S. l.: s. n.], jul. 2012. Disponível em: <https://docplayer.com.br/33827685-Uma-visao-geral-sobre-o-oficial-de-justica.html>. Acesso em: 6 fev. 2020.

MERLO, Álvaro; DORNELLES, Rogério; BOTTEGA, Carla Garcia; TRENTINI, Laís. O trabalho e a saúde dos oficiais de Justiça Federal de Porto Alegre. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 101–113, 2012. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i1p101-113>.

MOREIRA, Jéssica. **As profissões jurídicas e a (re)organização judiciária: o estudo de caso dos oficiais de justiça**. 2019. Dissertação (Mestrado em Ciências Policiais) — Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, Lisboa, 2019. Disponível em <http://hdl.handle.net/10400.26/30486>.

NA, Chongmin; CHOO, Tae; KLINGFUSS, Jeffrey A. The causes and consequences of job-related stress among prosecutors. **American Journal of Criminal Justice**, n. 43, p. 329–353, maio 2017. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12103-017-9396-4>.

PEREIRA, Patrícia; ASSUNÇÃO, Ada. Trabalho e Emoção: O Caso dos Oficiais de Justiça. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v. 2, n. 1, p. 96–105, 2007. Disponível em <https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/11artigo.pdf>.

POIARES, Nuno. **As profissões (Para)Jurídicas em Portugal: Requisitos, Mandatos e Convergências**. Porto: Fronteira do Caos Editores, 2018.

ROGERS, J. M.; FREEMAN, S.; LESAGE, P. The Occupational Stress of Judges. **Canadian Journal of Psychiatry**, v. 36, n. 5, p. 317–322, 1991. DOI: <https://doi.org/10.1177/070674379103600501>.

SÁ, Sara. **Burnout em oficiais de justiça portugueses: caracterização e análise de dimensões associadas**. 2018. Dissertação (Mestrado em Psicologia) — Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Porto, 2018. Disponível em <https://hdl.handle.net/10216/117031>. Acesso em 22 jul. 2020.

TSAI, Feng-Jeng; CHAN, Chang-Chuan. Occupational stress and burnout of judges and procurators. **International Archives of Occupational and Environmental Health**, v. 83, n. 2, p. 133–142, fev. 2010. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00420-009-0454-1>.

WALLACE, Anne; MACK, Kathy; ROACH-ANLEU, Sharyn. Everyday Work in the Magistrates Courts: Time and Tasks. **Journal of Judicial Administration**, v. 21, n. 1, p. 34–53, 2011. Disponível em <https://www.jstor.org/stable/3557252>. Acesso em 17 jul. 2020.