



UNIVERSIDADE D  
COIMBRA

Maria Madalena Cid Teles Garcia Campos

O TEMPO DE TRABALHO DA  
MAGISTRATURA JUDICIAL  
ESTUDO COMPARATIVO DOS TRIBUNAIS DE  
PRIMEIRA INSTÂNCIA DE COMPETÊNCIA  
GENÉRICA E ESPECIALIZADA

Dissertação no âmbito do Mestrado em Sociologia orientada pela Professora  
Doutora Paula Teresa de Abreu Casaleiro e apresentada à Faculdade de  
Economia da Universidade de Coimbra

Junho de 2023

Maria Madalena Cid Teles Garcia Campos

**O TEMPO DE TRABALHO DA MAGISTRATURA JUDICIAL**  
**ESTUDO COMPARATIVO DOS TRIBUNAIS PORTUGUESES DE PRIMEIRA INSTÂNCIA DE**  
**COMPETÊNCIA GENÉRICA E ESPECIALIZADA**

Dissertação no âmbito do Mestrado em Sociologia orientada pela  
Professora Doutora Paula Teresa de Abreu Casaleiro e apresentada à  
Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

Junho de 2023

## Agradecimentos

Escrever uma dissertação é geralmente um processo solitário: na biblioteca, imersa em livros, os dedos com pequenos cortes de papel de tanto virar páginas; à noite, diante do computador, apenas a luz azul do monitor como companhia quando o resto do mundo já apagou as luzes para a noite. Felizmente, posso orgulhar-me de não ter sentido essa solidão de forma tão profunda, e o motivo são as pessoas que me rodeiam, que me deram força durante este processo, que me lembraram que grandes feitos nunca são resultado de uma pessoa só; as pessoas que me deram a mão e abriram os seus braços, me puxaram para o seu âmago quando a mais pequena dúvida ameaçava apoderar-se de mim. Essas pessoas estão presentes nestas páginas, a sua influência em algum lugar.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer às instituições que tornaram esta dissertação possível: à Faculdade de Economia e ao grupo docente de Sociologia, mas especialmente ao Observatório Permanente da Justiça do Centro de Estudos Sociais, por me terem acolhido no seu projeto e me deixarem descobrir a minha paixão por investigação nas ciências sociais. Em especial à minha orientadora, Paula Casaleiro, pelo entusiasmo com que me recebeu desde o primeiro dia e por todo o apoio incansável e incondicional que me proporcionou ao longo da escrita desta tese, bem como em outros projetos, e pela esperança que depositou nas minhas capacidades, tanto no presente como no futuro. Obrigada, igualmente, ao Doutor João Paulo Dias, pela disponibilidade em ler a minha dissertação e fornecer comentários valiosos que me ajudaram a aprofundar esta tese.

Em segundo lugar, à minha família, que na verdade vem sempre primeiro. Ao meu querido irmão, Rafael, por sempre me fazer sentir amada. À minha mãe, Maria de Fátima, por todo o amor e disponibilidade que sempre me concedeu, bem como pela determinação característica que me falta, mas que sei que posso contar com a dela para nunca desistir. Ao meu pai, António, a quem devo o amor pela leitura e pela escrita, que agora sei, não são mais do que o amor pela investigação. Olhem, pai, mãe, mais um livro para a coleção...

Em terceiro lugar, à turma do Mestrado em Sociologia de 2021-2023, por me exporem a novas ideias, por desafiarem as minhas crenças, pelas longas conversas de café que só os sociólogos sabem ter. Em especial à Beatriz Palma e à Djamila Andrade pela

amizade fraterna que surgiu entre nós, que é linda, e sei que vai perdurar durante muito tempo.

Por último, e apenas porque a natureza deste tipo de coisas assim o dita, ao Daniel. O meu maior refúgio nestes últimos anos, que me proporcionou o espaço (físico e mental) para que esta dissertação visse a luz do dia. Virginia Woolf dizia “A woman must have money and a room of her own if she is to write [...]”. Eu diria que também precisa de ter um Daniel. Ao resto da família Teixeira Vicente, o meu sincero obrigada.

A todas as outras pessoas, que já se cruzaram no meu caminho, e que em algum momento da minha vida me deram um pouco de si. Pode parecer pouco, mas é o fim de um ciclo, e tem sido maravilhoso. Mal posso esperar pelo que o futuro nos reserva.

## Resumo

Em Portugal, a reforma judicial de 2014 (e subsequentes alterações em 2017 e \*\*\*\*) introduziu um novo modelo de gestão e um novo mapa judicial, com uma forte aposta na especialização dos tribunais de primeira instância. Em 2019, os Estatutos dos Magistrados Judiciais viram a sua primeira alteração em mais de 30 anos. Estas mudanças estruturais nos sistemas judiciais alteraram, inevitavelmente, as condições de trabalho dos atores judiciais que nele atuam, porém, os estudos sobre as condições de trabalho dos/as magistrados/as judiciais são escassos. Os poucos estudos existentes apontam para a existência de uma insatisfação quanto à qualidade e intensidade do tempo de trabalho entre a magistratura judicial. Assim, a presente dissertação tem como objetivo analisar as perceções dos/as magistrados/as judiciais a exercerem funções nos tribunais de 1.<sup>a</sup> instância portugueses, acerca da qualidade e intensidade do seu tempo de trabalho, fazendo uma análise comparativa entre a magistratura que exerce funções em tribunais de competência genérica e especializada. Complementarmente, é feita uma comparação das perceções da magistratura judicial com o contexto laboral português.

A dissertação levanta duas hipóteses: a primeira sugere que os/as magistrados/as têm, em geral, uma perceção negativa da qualidade e intensidade do seu tempo de trabalho; e a segunda considera que a perceção da qualidade e intensidade do seu tempo de trabalho varia em função da especialização, género, idade e tempo de serviço dos/as magistrados/as judiciais. Estas hipóteses foram testadas através da análise de dados obtidos através da aplicação de um inquérito *online* realizado no âmbito de um projeto de pesquisa mais amplo.

O estudo conclui que a magistratura judicial portuguesa segue as tendências internacionais apresentadas por outros estudos, que confirmam a perceção negativa dos/as magistrados/as para com o seu tempo de trabalho e respetivas dimensões. O tempo de trabalho dos/as magistrados/as portugueses nos tribunais judiciais de primeira instância caracteriza-se por semanas de trabalho longas, um trabalho fora de horas constante e um ritmo de trabalho elevado e sujeito a prazos rígidos. Com a apresentação de perfis sociodemográficos e profissionais dos/as diferentes magistrados/as judiciais que atuam nos juízos de competência genérica e nos juízos especializados, foi igualmente possível identificar a especialização como

a principal influência nas percepções de qualidade e intensidade do tempo de trabalho dos/as magistrados/as. Por exemplo, os/as magistrados/as de competência genérica caracterizam-se por trabalharem muitas horas por semana (uma média de 53 horas) e trabalharem com sujeição a prazos rígidos. Nos juízos especializados, os desafios cognitivos e emocionais são especialmente notórios e afetam sobretudo os/as magistrados/as da área criminal e de família.

A dissertação contribui para uma compreensão mais aprofundada do tempo de trabalho dos/as magistrados/as judiciais, fornecendo informações relevantes sobre as suas percepções em relação à qualidade e intensidade do seu tempo de trabalho. Essas informações podem contribuir para o debate sobre as condições de trabalho dos magistrados e para possíveis melhorias no sistema judicial português.

**Palavras-chave:** tempo de trabalho; qualidade do tempo de trabalho; intensidade do tempo de trabalho; magistrados judiciais; reforma judicial.

## Abstract

In Portugal, the judicial reform of 2014 introduced a new management model and a new judicial map, with a strong focus on the specialization of first instance courts. In 2019, the Statutes of Judicial Magistrates saw their first amendment in over 30 years. These structural changes in the Portuguese judicial system inevitably affected the working conditions of the judicial actors operating within them. However, studies on the working conditions of judges are scarce. Existing studies indicate dissatisfaction regarding the quality and intensity of working time among judges. Therefore, this dissertation aims to analyze the perceptions of judicial magistrates working in Portuguese first instance courts regarding the quality and intensity of their working time, providing a comparative analysis between magistrates working in courts of general competence and specialized courts. Additionally, a comparison is made between the perceptions of the judges and the Portuguese labor context.

This dissertation raises two hypotheses: the first suggests that judges generally have a negative perception of the quality and intensity of their working time, and the second considers that the perception of the quality and intensity of working time varies according to the specialization, gender, age, and length of service of the judges. These hypotheses were tested through the analysis of data obtained from an online survey conducted within a broader research project.

The study concludes that the Portuguese judicial magistracy follows international trends presented by other studies, confirming the negative perception of magistrates regarding their working time and its dimensions. The working time of Portuguese magistrates in the first instance judicial courts is characterized by long working weeks, constant work outside regular hours, and a high-paced and deadline-driven workload. By presenting sociodemographic and professional profiles of different magistrates working in general and specialized courts, it was also possible to identify specialization as the main influence on the perceptions of quality and intensity of working time among magistrates. For example, judges in general jurisdiction are characterized by working many hours per week (an average of 53 hours) and working under strict deadlines. In specialized courts, cognitive and emotional challenges are particularly noticeable, affecting mainly judges in the criminal and family law areas.

This dissertation contributes to a deeper understanding of the working time of judges, providing relevant information on their perceptions regarding the quality and intensity of their working time. This information can contribute to the debate on the working conditions of magistrates and possible improvements in the Portuguese judicial system.

**Keywords:** working time; working time quality; working time intensity; judges; judicial reforms.



## Lista de figuras, gráficos e quadros

<b>Gráfico 1.</b> Processos Judiciais Globais na 1.ª instância 2015-2022.....	40
<b>Gráfico 2.</b> Estrutura das pendências (1º semestre de 2021) .....	41
<b>Gráfico 3.</b> Horários de trabalho dos/as respondentes, por juízo.....	61
<b>Gráfico 4.</b> Percentagem de respondentes que trabalham por turnos, por juízo .....	64
<b>Gráfico 5.</b> Percentagem de respondentes que trabalham durante o seu tempo livre, por juízo .....	65
<b>Gráfico 6.</b> Forma de estabelecimento dos horários de trabalho dos/as respondentes .....	66
<b>Gráfico 7.</b> Alterações aos horários de trabalho dos/as respondentes, por juízo .....	67
<b>Gráfico 8.</b> Possibilidade de os/as respondentes tirarem uma ou duas horas durante o expediente para tratar de assuntos pessoais, por juízo.....	68
<b>Gráfico 9.</b> Exigências quantitativas de intensidade - trabalhar a velocidades elevadas, por juízo .....	69
<b>Gráfico 10.</b> Exigências quantitativas de intensidade - trabalhar em função de prazos rígidos, por juízo .....	70
<b>Gráfico 11.</b> Perceção dos/as respondentes de ter tempo suficiente para terminar as tarefas durante o expediente, por juízo .....	71
<b>Gráfico 12.</b> Frequência das interrupções no fluxo de trabalho dos/as respondentes, por juízo .....	72
<b>Gráfico 13.</b> Fatores de que dependente o ritmo de trabalho dos/as respondentes.....	73
<b>Gráfico 14.</b> Impossibilidade dos/as magistrados/as mostrarem os seus sentimentos, por juízo .....	74
<b>Gráfico 15.</b> Exigências cognitivas e emocionais de intensidade - lidar com pessoas irritadas, por juízo .....	75
<b>Gráfico 16.</b> Exigências cognitivas e emocionais de intensidade - vivenciar situações emocionalmente exigentes, por juízo .....	76
<b>Gráfico 17.</b> Horários atípicos dos/as magistrados/as, por género .....	77

<b>Gráfico 18.</b> Perceção de exigências qualitativas & cognitivas e emocionais dos/as magistrados/as, por género .....	78
<b>Gráfico 19.</b> Horários de trabalho dos/as magistrados/as, por grupo etário.....	80
<b>Gráfico 20.</b> Percentagem de magistrados/as que trabalham durante o seu tempo livre, por grupo etário .....	81
<b>Gráfico 21.</b> Exigências qualitativas & cognitivas e emocionais do trabalho dos/as magistrados/as, por grupo etário.....	83
<b>Tabela 1.</b> Operacionalização dos conceitos qualidade e intensidade do trabalho.....	50
<b>Tabela 2.</b> Caracterização sociodemográfica da amostra (n= 415) .....	57
<b>Tabela 3.</b> Área processual onde os/as magistrados/as da amostra exercem funções .....	58
<b>Tabela 4.</b> Caracterização sociodemográfica da amostra, por área processual .....	59
<b>Figura 1.</b> Perfil dos/as magistrados/as judiciais de competência genérica .....	85
<b>Figura 2.</b> Perfil sociodemográfico dos/as magistrados/as judiciais especializados .....	85
<b>Figura 3.</b> Perfil dos/as magistrados/as judiciais dos juízos criminais.....	86
<b>Figura 4.</b> Perfil dos/as magistrados/as judiciais dos juízos de família .....	87
<b>Figura 5.</b> Perfil dos/as magistrados/as judiciais dos juízos cíveis .....	88
<b>Figura 6.</b> Perfil dos/as magistrados/as judiciais dos juízos de trabalho .....	89

# Índice

Agradecimentos.....	i
Resumo .....	iii
Abstract .....	v
Lista de figuras, gráficos e quadros .....	vii
Introdução .....	1
Capítulo I – Enquadramento conceptual.....	7
1 As condições de trabalho e as suas dimensões.....	7
2 A organização do trabalho: o tempo de trabalho, a sua duração e intensidade .....	10
2.1 Duração do tempo de trabalho .....	11
2.2 Intensidade do tempo de trabalho.....	14
3 A profissão de magistrado/a judicial .....	21
3.1 As condições de trabalho dos/as magistrados/as judiciais.....	26
3.1.1 A duração e intensidade do tempo de trabalho dos/as magistrados/as.....	29
4 A magistratura judicial e a organização em Portugal.....	32
Capítulo II – Roteiro de pesquisa.....	43
1 Modelo analítico.....	44
1.1 Hipóteses .....	47
1.2 Operacionalização de conceitos e sujeito empírico .....	48
2 Métodos e técnicas.....	52
2.1 O inquérito.....	53
3 Caracterização da amostra .....	56
Capítulo III – Resultados e discussão.....	60
1 Qualidade e intensidade do tempo de trabalho .....	60

1.1	A qualidade do tempo de trabalho .....	60
1.2	Intensidade do tempo de trabalho.....	68
2	O tempo de trabalho dos/as magistrados/as judiciais portugueses: diferenças sociodemográficas e profissionais.....	76
2.1	Género .....	77
2.2	Idade e anos de serviço .....	79
2.3	Perfis sociodemográficos e profissionais dos/as magistrados/as judiciais.....	84
	Conclusões.....	92
	Bibliografia.....	97
	Anexos .....	107
	Anexo A – tabelas de dados .....	107

## Introdução

A magistratura judicial é uma das instituições mais antigas na organização dos Estados modernos e representa um dos três poderes essenciais ao funcionamento de um Estado de Direito (o poder judiciário). Os tribunais são caracterizados, na Constituição da República Portuguesa (CRP), como órgãos de soberania, e os/as juizes/as como titulares desse órgão de soberania, com competência para administrar a justiça em nome do povo (artigo 202.º, n.º 1). Em Portugal, a magistratura está horizontalmente dividida em duas áreas distintas: a área Administrativa e Fiscal, e a área Judicial. Esta dissertação foca-se somente na magistratura judicial, hierarquicamente composta pelo Supremo Tribunal de Justiça, os Tribunais de Relação (de 2ª instância) e os tribunais judiciais, os tribunais de primeira instância. Os/as magistrados/as judiciais que exercem funções nos tribunais judiciais são apelidados de juizes de direito, e são o foco desta dissertação<sup>1</sup>.

Formalmente, em termos gerais, os deveres dos/as magistrados/as judiciais incluem, entre outros, interpretar a lei, avaliar as provas apresentadas em julgamento e gerir o desenrolar dos julgamentos nos tribunais. Devido a estas tarefas e ao estatuto social inerente à função de magistrado/a, reconhece-se que os/as juizes têm um ambiente de trabalho altamente exigente (Brafford & Rebele, 2018; Chamberlain & Miller, 2008; Flores et al., 2009; Jaffe et al., 2003; Na et al., 2018), mais ainda do que outros atores do sistema judicial, como guardas prisionais (Lustig et al., 2008b), ou outras profissões de risco, como médicos ou bombeiros (Lipp & Tanganelli, 2002). Apesar desta realidade, os estudos sobre as condições de trabalho associados à profissão de magistrado/a são ainda escassos. A presente dissertação procura colmatar essa lacuna, olhando em particular para as condições de trabalho dos/as magistrados/as judiciais de primeira instância, dos juizes de competência genérica e especializados, e mais concretamente para as perceções de qualidade e intensidade do seu tempo de trabalho.

Existem dois motivos para a relativa escassez de estudos sociojurídicos sobre as condições de trabalho dos/as magistrados/as: 1) por um lado, de acordo com Dobbin et al.

---

<sup>1</sup> A magistratura portuguesa é também composta pela Magistratura do Ministério Público, e os atores que nele atuam são igualmente denominados como magistrados, porém, ao longo desta dissertação, quando me refiro a 'magistrados/as' estou apenas a referir-me aos/às magistrados/as judiciais, isto é, aos/às juizes/as e mais concretamente aos juizes de direito, a exercer funções nos tribunais judiciais de primeira instância.

(2001), existe uma percepção, por parte dos investigadores, de que os/as magistrados/as judiciais são uma “população difícil de estudar”. Esta percepção relaciona-se com o estatuto elevado do judiciário, mas também com motivos práticos, como as restrições de tempo judicial e as preocupações dos profissionais acerca da confidencialidade e anonimato das respostas. A cultura organizacional do Direito é naturalmente fechada em si mesma, e existe uma relutância histórica destas profissões em serem ‘estudadas’; 2) ao mesmo tempo, relacionado com o seu estatuto profissional e com as garantias de autonomia e independência do judiciário, nem o público em geral, nem os/as próprios/as magistrados/as se consideram trabalhadores (Blackham, 2019; Guimarães et al., 2017).

De facto, os/as magistrados/as estão sujeitos a estatutos, e usufruem de uma posição privilegiada, que não se compara com a maioria dos atores do mercado laboral, quer no setor público, quer no setor privado. Porém, especialmente nos últimos anos, à medida que se vêm introduzindo mudanças estruturais nos sistemas judiciais e nos estatutos que governam esta profissão, por via das reformas judiciais, considerar as condições de trabalho a que estes profissionais estão sujeitos é de uma importância cada vez maior. Estudar as condições de trabalho de magistrados/as implica reconhecer os tribunais como espaços de trabalho (Branco, 2015) e os/as juizes como profissionais, mesmo que sujeitos a direitos e deveres distintos dos demais trabalhadores.

Em 2014, em Portugal, foi implementada uma das reformas mais significativas do sistema judicial desde a (re-)democratização do poder judiciário (Gomes, 2013). Esta reforma foi realizada sob pressão (Dias & Gomes, 2018) de interesses económicos externos (Santos, 2014), e introduziu um novo modelo de gestão nos tribunais, e um novo mapa judiciário, com um forte enfoque na especialização dos tribunais judiciais. As reformas no sistema judicial, que têm sido observadas em diversos países nos últimos anos, refletem uma intensificação da vida social (Rosa, 2003) que se iniciou nas décadas de 1980 e que se tem expandido para a administração pública, especialmente em tempos de crise.

Neste cenário, o tempo de trabalho, enquanto dimensão das condições de trabalho, ganha uma maior importância. Ao longo dos tempos, diferentes dimensões das condições de trabalho têm sido consideradas mais ou menos relevantes, dependendo das conjunturas políticas, sociais e económicas de cada período. Nas sociedades ocidentais, foi sendo regulada a duração máxima de horas de trabalho diário, semanal e mensal, com vista

a proteger os trabalhadores de horários de trabalho infundáveis, o que poderia ter sanado todas as irregularidades relacionadas com esta dimensão das condições de trabalho, contudo, a flexibilização e intensificação do trabalho contemporâneo continuam a perpetuar a sua importância.

A profissão de magistrado/a envolve tomar decisões que têm um impacto significativo no futuro de indivíduos, famílias e até mesmo comunidades inteiras, o que torna o trabalho de julgar uma tarefa repleta de desafios. De acordo com os estudos realizados até agora, os/as magistrados/as judiciais demonstram uma grande insatisfação para com a duração e intensidade do seu tempo de trabalho, caracterizado por um elevado volume processual, ritmo acelerado e trabalho fora de horas constante (Chamberlain & Miller, 2008; Ferreira et al., 2014; Fonseca, 2017; Hakanen et al., 2012; Mack et al., 2011; Rogers et al., 1991). Além das exigências inerentes a essa profissão, as pressões relacionadas ao desempenho, produtividade e qualidade da justiça, decorrentes das reformas judiciais, reforçam a necessidade de examinar as perceções desses profissionais em relação às suas condições de trabalho.

Segundo Na et al. (2018), é bastante improvável que magistrados/as insatisfeitos com as suas condições de trabalho consigam proporcionar um serviço de qualidade aos cidadãos. As consequências da insatisfação destes profissionais para com o seu trabalho não são apenas nefastas para estes enquanto indivíduos, mas também, e especialmente, para as instituições de justiça. Se os/as magistrados/as estão insatisfeitos com o seu trabalho, isso pode afetar *inter alia* a sua capacidade de tomada de decisão e o seu comportamento no tribunal (Rossouw & Rothmann, 2020), o que terá consequências para a perceção e confiança do público no sistema judicial. Essa confiança é essencial para a manutenção do Estado de Direito e das demais instituições que o compõem. Desta forma, é de extrema importância investigar as perceções destes profissionais em relação às suas condições de trabalho.

Com base nestas mudanças, este estudo tem como objetivo averiguar as perceções dos/as magistrados/as judiciais a exercerem funções nos tribunais de 1.<sup>a</sup> instância portugueses de competência genérica e nos tribunais especializados, acerca da qualidade e intensidade do seu tempo de trabalho. Por outras palavras, pretende-se comparar as perceções da magistratura judicial em relação à incidência de longos períodos

de trabalho (qualidade do tempo de trabalho) e ao nível de exigência do trabalho (intensidade do tempo de trabalho). Estes conceitos serão operacionalizados de acordo com os contributos da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound). Para além disso, será também feita uma análise das perceções da magistratura judicial com o contexto laboral português mais amplo.

Em Portugal, nos últimos anos, o Observatório Permanente da Justiça (OPJ) tem conduzido estudos pioneiros nesta temática. Esta dissertação enquadra-se precisamente num projeto de investigação do Observatório Permanente da Justiça (OPJ) do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES/UC), designado “Estudo sobre o Desgaste Profissional, Saúde e Bem-estar dos/as Juízes/as Portugueses/as”, coordenado pelos Doutores João Paulo Dias, Conceição Gomes e Paula Casaleiro. Este é financiado pela Associação Sindical dos Juízes Portugueses, Supremo Tribunal de Justiça, Conselho Superior da Magistratura e Tribunais da Relação (CES, 2022). Esta investigação tem como objetivo geral explorar os fatores de risco profissional dos/as juízes/as a exercerem funções jurisdicionais nos tribunais portugueses e analisar a relação destes com o desgaste e o desempenho profissional (CES, 2022). A presente dissertação foca-se, especificamente, no tempo de trabalho, pelos motivos já discutidos anteriormente.

Assim, esta dissertação levanta duas hipóteses relevantes no contexto dos/as magistrados/as judiciais dos tribunais de primeira instância em Portugal. A primeira hipótese sugere que os/as magistrados/as judiciais têm, em geral, uma perceção negativa da qualidade e da intensidade do seu tempo de trabalho. Além disso, supõe-se que essas perceções possam variar consoante o tipo de juízo em que os/as magistrados/as estão inseridos, se é especializado ou de competência genérica. A segunda hipótese considera que, para além da especialização, existem outras variáveis que influenciam as perceções de qualidade e intensidade de trabalho dos/as magistrados/as judiciais. Essas variáveis incluem características sociodemográficas e profissionais como o género dos/as magistrados/as, a sua idade e o tempo de serviço.

Ao explorar estas hipóteses, a dissertação procura aprofundar a compreensão sobre o tempo de trabalho dos/as magistrados/as judiciais, explorando a influência da especialização, bem como das características sociodemográficas e profissionais, através das perceções de qualidade e intensidade do trabalho desses profissionais. Esta análise



permitirá uma visão mais abrangente e informada sobre a temática, contribuindo para o debate sobre as condições de trabalho dos/as magistrados/as e para eventuais melhorias no sistema judicial português.

Do ponto de vista metodológico, esta dissertação adota uma abordagem quantitativa, analisando os dados recolhidos através de um inquérito online desenvolvido no âmbito do projeto de investigação mais amplo acima mencionado. O inquérito foi aplicado ao universo total de juízes a exercer funções nos tribunais, porém, foi aqui utilizada uma amostra reduzida que inclui apenas os/as magistrados/as que atuam nos tribunais judiciais de primeira instância. A escolha de reduzir o grupo de estudo e utilizar apenas os dados dos/as magistrados/as judiciais de primeira instância é justificada pelo facto de representarem a maioria dos/as juízes/as a exercerem funções nos tribunais portugueses (67% num total de 1.928 magistrados) e também porque esses tribunais têm o maior número de processos em tramitação, tornando-os os mais adequados para testar as hipóteses relacionadas com a qualidade e a intensidade do trabalho na magistratura judicial. Além disso, as mudanças introduzidas pela reforma, especialmente a especialização, tiveram um impacto significativo neste nível da magistratura judicial. Serão utilizadas técnicas estatísticas e outras ferramentas de análise para investigar as relações entre as variáveis em estudo e verificar se as hipóteses formuladas são confirmadas ou refutadas pelos dados recolhidos.

A dissertação encontra-se organizada em quatro capítulos principais. O primeiro capítulo é dedicado ao enquadramento conceptual, onde é realizada uma revisão da literatura teórica e empírica nos campos da sociologia do trabalho e da sociologia do direito.

O segundo capítulo é dedicado à apresentação das escolhas metodológicas, onde são descritas as abordagens e os procedimentos utilizados para a condução do estudo. São igualmente apresentadas as questões iniciais que orientaram a pesquisa, assim como as hipóteses formuladas com base na revisão da literatura.

O terceiro capítulo é dedicado à análise dos dados recolhidos através do inquérito. Neste capítulo, as hipóteses são testadas e os resultados são apresentados e discutidos.

Por fim, no quarto e último capítulo de conclusões, é feita uma síntese dos principais resultados e discussões apresentados no capítulo anterior. Serão destacados os contributos e implicações desses resultados para a melhoria do tempo de trabalho dos/as magistrados/as judiciais de primeira instância.

## Capítulo I – Enquadramento conceptual

O capítulo que se segue serve para apresentar as contribuições teóricas e os estudos empíricos até agora conduzidos sobre a temática principal desta dissertação. Em primeiro lugar, vou realizar uma breve contextualização sobre as condições de trabalho, definindo o conceito e destacando a evolução do seu entendimento ao longo da história. Como parte da exploração deste tema, vou também analisar as diversas dimensões que atualmente compõem o conceito.

De seguida, vou refletir sobre o tempo de trabalho, contextualizando historicamente as dimensões que o compõem, como a duração e a intensidade.

Em terceiro lugar, vou concentrar a minha atenção nos/as magistrados/as judiciais, sujeito empírico desta dissertação, de modo a refletir sobre o seu estatuto socioprofissional. Vou considerar três possíveis entendimentos do estatuto socioprofissional destas profissões, mas vou destacar a perspetiva dos/as magistrados/as como profissionais. Nessa seção, também vou apresentar os resultados de estudos empíricos realizados sobre as condições de trabalho dos/as magistrados/as, destacando as preocupações existentes em relação à qualidade e intensidade do tempo de trabalho.

Por último, na quarta secção, vou fazer um esboço da organização do sistema judicial português, realçando as mudanças decorrentes da última reforma ao sistema em 2014, e aos Estatutos dos Magistrados Judiciais, em 2019, realçando as suas consequências no tempo de trabalho dos/as magistrados/as judiciais.

### 1 As condições de trabalho e as suas dimensões

A noção de ‘condições de trabalho’ é difícil de delimitar, visto tratar-se de um conjunto muito vasto de matérias concretas e problemas cuja sistematização e conteúdo conceptual varia de autor para autor (Freire, 2001).

A principal conquista das lutas laborais do séc. XIX foi o reconhecimento da necessidade de dignidade e segurança de condições de trabalho (Silva, 2012), o que significa que, na época, a preocupação com as condições de trabalho centrava-se na proteção de vida e integridade física dos trabalhadores (Lima, 2015). Assim,

tradicionalmente, a expressão “condições de trabalho” englobava tanto questões da duração do trabalho e das condições regulamentares e ambientais em que se processava a prestação de trabalho, como as questões de remuneração (Freire, 2001).

Durante o séc. XX, a temática das condições de trabalho tornou-se parte das agendas políticas e sociais, e passou-se duma atuação de correção e reparação, para uma de prevenção (Freire, 2001). Destaca-se, em 1919, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma agência multilateral da Organização das Nações Unidas especializada nas questões do trabalho, que contribuiu para a asserção de direitos laborais e sociais fundamentais, do direito do trabalho, da negociação coletiva e do diálogo social (Silva & Henriques, 2012); e a Declaração de Filadélfia (1944), onde ficou explanado, de forma inequívoca, que «trabalho não é uma mercadoria», e onde o conceito de trabalho digno foi pela primeira vez introduzido. Esta mudança “discursiva, mas também analítica” (Casaleiro et al., 2019, p. 86), surge fruto da crise dos padrões de acumulação taylorista-fordista e da transição entre sociedade industrial e sociedade pós-industrial (rumo à sociedade da informação, isto é, de acordo com Castillo & Prieto (1983, citado por Casaleiro et al. (2019) da “conceção de socialização das condições de trabalho”).

Mais recentemente, as condições de trabalho passam a ser perspetivadas de uma maneira mais ampla, abrangendo tudo o que envolve a atividade laboral. Isto é, para além das questões das condições físicas e ambientais, as condições de trabalho passaram também a incorporar as exigências impostas pelos processos de trabalho e as condições cognitivas do trabalho (Montmollin, 1995 *apud* Casaleiro et al., 2019).

Segundo Pierre Jardillier (1993), conforme citado por Freire (2001), a análise das condições de trabalho (entendidas no seu sentido amplo) impõem a consideração de 14 fatores: fatores dependentes do *próprio trabalho* (esforço físico, segurança, qualificação, implicação pessoal, possibilidades de desenvolvimento, modo de comando, sistema de representação profissional), outros dependentes do *ambiente circundante imediato do posto de trabalho* (meio físico ambiental, tipo de horários, modo de remuneração), outros ainda dependentes da inserção da empresa no seu modo próprio (meios de transporte, alojamento, equipamento social da empresa), e, finalmente, aqueles que dependem diretamente do *contexto global* (situação do emprego; consideração social).

Este entendimento alinha-se com a conceção da OIT, que, adotando uma perspetiva holística, entende que as perceções do trabalhador em relação à qualidade do seu trabalho resultam de vários constrangimentos, podendo ser classificados em dois grandes domínios: o do trabalho (atividade profissional ou posto de trabalho, e o seu meio circundante) e o do homem trabalhador (no respetivo contexto) (Dias et al., 2021; Freire, 2001).

Teresa Maneca Lima, por seu lado, considera que “falar de condições de trabalho é abordar o modo como os trabalhadores percebem, vivenciam e realizam o seu trabalho” (Lima, 2012, p. 56), devendo incluir-se

não só as condições associadas à relação contratual, mas também ao ambiente de trabalho: tarefas realizadas; constrangimentos; condições físicas e ambientais de execução; relação do trabalhador com o posto de trabalho; condições cognitivas e impactos na saúde e segurança dos trabalhadores (Lima, 2012, p. 56).

A Eurofound entende como condições de trabalho tudo o que envolve a atividade laboral, tanto o ambiente de trabalho como os aspetos dos termos e condições de emprego de um funcionário. A investigação às condições de trabalho feitas pela Eurofound compreendem sete dimensões, que têm um comprovado impacto (positivo ou negativo) na saúde e bem-estar dos trabalhadores: intensidade do tempo de trabalho, qualidade do tempo de trabalho, ambiente social, desenvolvimento e formação, perspetivas, remuneração, condições físicas e materiais dos locais de trabalho (Eurofound, 2017).

Este entendimento mais amplo reflete-se nos estudos que vêm a ser conduzidos, onde se assiste a uma preocupação alargada com as diferentes dimensões das condições de trabalho, incluindo aquelas decorrentes dos contextos de evolução tecnológica, socioeconómica e política. Para além das análises tradicionais das condições de trabalho em relação às mudanças organizacionais, o impacto dos processos de precarização e flexibilização laboral no bem-estar, saúde e segurança dos trabalhadores têm sido cada vez maiores. Nesta matéria, destacam-se os estudos conduzidos pela Fundação Europeia para o Desenvolvimento das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound), através do Inquérito Europeu às Condições de Trabalho (IECT) (2005, 2010, 2015); e o trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especialmente no que ao tempo de trabalho diz respeito. O estabelecimento de limites nas horas de trabalho diárias e semanais foi objeto da primeira Convenção da OIT, em 1919 (Tucker & Folkard, 2012).

## 2 A organização do trabalho: o tempo de trabalho, a sua duração e intensidade

A atenção ou importância dada a determinada dimensão das condições de trabalho dependerá da conjuntura social de um determinado período, assim como das condições materiais de cada grupo profissional, das suas exigências e tipo de trabalho desempenhado. Na sociedade contemporânea, a organização do trabalho tem sofrido pressões do progresso tecnológico, quer “resultantes da aceleração do movimento de automatização e da exigência de novas qualificações, quer resultantes da precarização do próprio emprego” (Rebelo, 2017, p. 86), quer decorrente dos “efeitos concretos da globalização da economia e da concorrência internacional entre empresas” (Rebelo, 2017, p. 86), que informam a necessidade de adaptação das empresas e dos trabalhadores às novas exigências, “em termos de flexibilização dos modos de produção e das formas de trabalho” (Rebelo, 2017, p. 86). A dimensão tempo de trabalho, enquanto parte integrante de um conjunto de preocupações que se inclui na melhoria das ‘condições de trabalho’, tem sido alvo de uma crescente preocupação e análise.

O ‘tempo de trabalho’, refere-se, de acordo com a Diretiva 2003/88/EC da União Europeia, comumente reconhecida como *Working Time Directive*, a “qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional” (artigo 2 (1)).

O tema do tempo é uma dimensão elementar para entender o fundamento das sociedades, e o tempo de trabalho, em específico, ganha uma importância acrescida pois combina dois elementos importantíssimos para a compreensão das interações sociais, uma vez que “para além das relações vinculadas à organização das condições de trabalho e de emprego, exprime um sistema de valores, crenças, normas, leis, vivências, representações e poderes” (Cardoso, 2013, p. 352). Quando se fala de tempo de trabalho, fala-se inevitavelmente em duas dimensões: duração e intensidade (Rosso, 1996).

## 2.1 Duração do tempo de trabalho

A duração do tempo de trabalho tem especial expressão tanto no mundo laboral, sendo alvo de negociações e legislação, como enquanto tema de investigação científica, por ser, de acordo com Cardoso (2013), uma dimensão concreta e mensurável e, portanto, mais visível para a sociedade.

Historicamente, a evolução do tempo de trabalho pode ser ilustrada por uma curva (Rosso, 2006): a duração máxima da jornada de trabalho dos assalariados (horas/ano) foi atingida durante o período da Revolução Industrial. O número médio de horas de trabalho por ano subiu das 2,5 mil horas, nos períodos pré-industriais, para 3 mil a 3,5 mil horas durante a Revolução Industrial. Este aumento da duração levou o trabalho até ao ponto máximo da resistência humana, e foi um dos motivos que levou os trabalhadores a reivindicar mais e melhores condições de trabalho. Estas reivindicações passaram pela regularização, através de legislação e acordos entre sindicatos e empregadores, de condições mínimas de qualidade de trabalho, onde se estabeleceu o número de horas máximo que cada trabalhador pode trabalhar por semana/mês/ano.

A seguir a este período de intensa mudança e reivindicação, e seguindo as tendências impostas pelas mudanças organizacionais do trabalho sentidas intensamente nos anos 1970 e 80, a partir dos anos 90 assistiu-se a uma crescente reflexão sobre os processos de redução de tempo de trabalho (Rebelo, 2017) nos países europeus. Destaca-se, nesta matéria, a legislação que advém da União Europeia (UE), e que tem como objetivo uniformizar as condições de trabalho dos trabalhadores no plano europeu. A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000) estabelece, no seu Artigo 31 sobre condições de trabalho justas e equitativas, que “todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas”, explicitando, no número 2, que

todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas (Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, 2000)

ilustrando assim a prevalência que o tempo de trabalho e a sua duração têm na perceção de trabalho de qualidade, justo e digno.

A *Working Time Directive* (2003) institui, no seu Artigo 6, que

Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para assegurar que, tendo em conta a necessidade de proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores (...) o tempo médio de trabalho para cada período de sete dias, incluindo horas extras, não exceda 48 horas. (Diretiva 2003/88/CE, 2003, p. 11)

Tendo em conta as conquistas pela proteção legal da duração do tempo de trabalho, para os trabalhadores de muitos países, a questão da duração não é mais o problema central (Cardoso, 2013). Isto não significa, porém, que a questão esteja totalmente resolvida.

As diretivas da União Europeia vinculam os países aos quais se destinam (um, vários ou todos) quanto ao resultado a alcançar, deixando, no entanto, às instâncias nacionais a competência quanto à forma e aos meios. Isto significa que, para que as matérias reguladas nas diretivas da UE sejam válidas no ordenamento jurídico interno, isto é, possuam força de lei, necessitam de ser objeto de transposição. Esta liberdade de meios faz com que, na maioria dos países europeus, o horário normal máximo de trabalho seja definido na legislação nacional e/ou acordos coletivos semanalmente. Em Portugal, o horário normal de trabalho máximo é definido em relação às horas diárias (8 horas) e às horas semanais (40 horas) no Código do Trabalho. O limite semanal de 40 horas pode ser periodicamente alargado para 60 horas, embora não deva ultrapassar uma média bimestral de 50 horas semanais e uma média anual global de 40 horas semanais. Na função pública, o período normal de trabalho é atualmente de 35 horas semanais, distribuídas por períodos de 7 horas diárias (cfr. artigo 105.º, n.º 1, alíneas a) e b) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas). Embora os/as magistrados/as judiciais não estejam sujeitos a um horário de trabalho diário específico e os Estatutos dos Magistrados não tenham previsto o cumprimento de um determinado horário, considera-se a aplicação subsidiária do regime vigente para a função pública.

Em termos práticos, na União Europeia, em 2020, a semana normal de trabalho tinha 39,7 horas. De acordo com os diferentes setores analisados pelo IECT, a função pública apresentou a semana de trabalho mais curta, com 38 horas por semana, e o sector dos transportes a mais longa, com 39,2 horas (Eurofound, 2021).

Estes dados são gerais, e embora apresentem a tendência comum nos países da UE, ressalva-se o facto desta diminuição ser mais lenta e pouco uniforme, de país para país. A maioria dos países enquadra-se num de dois grupos, em termos de duração máxima do



trabalho: os que fixam o máximo de horas semanais nas 48 horas especificadas pela *Working Time Directive*, e os que operam num limite inferior de 40 horas (salvaguardando-se a possibilidade de alargar até 48 horas, sob certas condições) (Eurofound, 2021). O número médio de horas semanais trabalhadas diminuiu entre 2019 e 2020 na maioria dos Estados-Membros da UE. Portugal, porém, continuou um dos países da EU27 com semanas de trabalho mais longas, com cerca de 40,5 horas por semana (Eurofound, 2021).

Tendo em conta, porém, as contingências anormais dos anos 2020-2022, devido à pandemia da Covid-19, que teve reflexos na organização do trabalho e, em especial, no tempo de trabalho, a análise comparada dos dados não é aconselhada. Assim, recorrendo aos dados do IECT de 2015, 15% dos trabalhadores indicou ter trabalhado 48 horas ou mais por semana (21% dos homens, e 9% das mulheres) (Eurofound 2017, p. 56). Estes dados indicam diferenças entre os horários de trabalho acordados coletivamente e previstos na lei, e o número de horas que os trabalhadores realmente trabalham. As diferenças nas jornadas de trabalho são também visíveis se adicionarmos uma variável de género: quando considerado apenas o tempo de trabalho remunerado, são os homens que têm uma jornada de trabalho maior (Eurofound, 2017, 2022b, 2022a).

A duração do tempo de trabalho não se avalia somente através do número de horas trabalhadas. A flexibilidade dos horários de trabalho tem não só influência sob este indicador, como é também considerada um parâmetro de qualidade do tempo de trabalho.

Durante 1980, as empresas implementaram diversas mudanças em relação à distribuição do tempo de trabalho, com a intenção de o tornar cada vez mais flexível. Esta flexibilidade foi a resposta encontrada para responder aos requisitos de produtividade do mercado, num contexto de despedimento dos trabalhadores (Cardoso, 2013) e de impossibilidade de aumentar a jornada de trabalho. Os desenvolvimentos de medidas de flexibilidade conduziram a uma profunda diversificação dos ritmos e das durações dos tempos de trabalho (Rebelo, 2017), traduzindo-se na modulação semanal ou anual do tempo de trabalho ou na diferenciação do estatuto de emprego que implicam temporalidades diferentes (por exemplo, trabalho a tempo parcial) (Rebelo, 2017).

A flexibilidade foi idealizada pelo capital como uma mais-valia para os trabalhadores, e uma possibilidade de maior liberdade (Cardoso, 2013). Embora essas duas consequências possam ser sentidas a curto prazo, a verdade é que, de uma forma geral, o

tipo de flexibilização que vem sendo implementada tem sido orientada pelas exigências da produção e do mercado, e não pelas necessidades dos trabalhadores (Linhart, 2005 *apud* Cardoso, 2013). Ao mesmo tempo, considera-se que, se os tempos de trabalho se tornam mais flexíveis, o mesmo acontece, necessariamente, com os tempos de “não” trabalho, criando consequências tanto dentro como fora do local de trabalho: dentro, a consequência é o aumento da intensidade, e fora é a desorganização do tempo de não trabalho (Cardoso, 2013). Durante a pandemia da Covid-19, o facto da maioria das pessoas ter passado a um regime de teletrabalho influenciou fortemente o esbatimento das linhas entre ‘tempo de trabalho’ e ‘tempo de não-trabalho’: um em cada seis trabalhadores (16%) relatou trabalhar durante o seu tempo livre várias vezes por semana ou mais, para atender às exigências do trabalho. Esta realidade foi sentida por 26% dos trabalhadores que trabalhavam a partir de casa. Quanto a trabalhar durante a noite (entre as 22:00 e as 05:00 horas), um quinto dos inquiridos admitiu fazê-lo regularmente (Eurofound, 2022). Exceto no que trabalhar durante o tempo livre diz respeito, os homens relatam mais exigências na duração e distribuição do trabalho (Eurofound, 2022). No IECT de 2017, estas exigências eram sentidas principalmente por homens com menos de 50 anos de idade (Eurofound, 2017).

Assim, a crescente flexibilização, as novas formas de distribuição do tempo de trabalho, bem como a invasão do trabalho durante o tempo livre, constituem fontes de insatisfação por parte dos trabalhadores, mesmo num contexto de redução da duração legal do tempo de trabalho. Segundo Adăscăliței et al. (2022), o desenvolvimento económico não tornou o trabalho menos oneroso, antes, no contexto da desregulamentação e da mudança tecnológica, contribuiu para a diminuição na qualidade do trabalho.

## 2.2 Intensidade do tempo de trabalho

A intensidade do tempo de trabalho é um conceito em construção (Cardoso 2013), dada a sua extrema complexidade e variadas formas de manifestação. A intensidade não é algo facilmente observado ou analisado, tornando-se, por isso, ao contrário do que aconteceu com a duração e mesmo com a distribuição, difícil de controlar por via legislativa. Não obstante, a sua importância para a análise da relação de trabalho, das

dinâmicas de produção e distribuição, e o desempenho das organizações, é fundamental (Adăscăliței et al., 2022).

De acordo com Jégourel (2010) citado por Cardoso (2013), a intensidade é uma noção “maleável” e não fechada, em função das diversas formas em que se manifesta e, ainda, da sua proximidade com outras noções como produtividade, volume de trabalho, número de trabalhadores, horário de trabalho ou ritmo de trabalho. Esta relação de proximidade da intensidade com outros conceitos é precisamente o que a torna difícil de categorizar e medir. Jégourel (2010 *apud* Cardoso 2013, p. 357) considera que só é possível determinar “o que está em torno dela, mas jamais a própria intensidade”. Isto é, a intensidade será sempre uma consequência das diversas características que compõem a atividade do trabalho, e não, necessariamente, uma condição em si mesmo. Este entendimento suporta a teoria de Green (2007) segundo o qual as melhores medidas disponíveis para avaliar a intensidade são as percepções relatadas pelos próprios trabalhadores em relação ao seu trabalho.

A intensificação do tempo de trabalho é uma tendência que se sente desde os anos 1980 (Green, 1999), em linha com as políticas neoliberais que contribuíam para a amplificação das exigências produtivas nos moldes do mercado capitalista, onde a competitividade e o individualismo surgem enquanto linhas condutoras do processo. A intensificação tem seguido uma tendência crescente, mas a crise económica e financeira de 2008-2009 poderá ter renovado a tendência de intensificação do trabalho na Europa (Adăscăliței et al., 2022; Green et al., 2022). Não é, porém, um fenómeno novo, nem circunscrito a este período específico. Algumas teorias, como a teoria da *social acceleration* de Hartmut Rosa (2003), vão mais longe ainda, considerando que a intensidade é uma característica que perpassa todas as facetas da vida social, não só o trabalho.

Uma vez que as horas de trabalho são controladas por meio de legislação ou por movimentos sociais, e os empregadores ficam impedidos de obter mais trabalho através do alongamento da jornada, a intensificação do esforço do trabalhador torna-se o único mecanismo disponível para responder às exigências de produtividade. O modo encontrado para atingir esses objetivos, foi (e continua a ser) a redução de períodos de descanso, gastos em atividades ‘não produtivas’, como os intervalos para as refeições (Rosso, 2006). Ao mesmo tempo, aumenta-se o ritmo de trabalho para que uma quantidade maior de

produção seja gerada dentro do período que constitui a jornada de trabalho diária (Adăscăliței et al., 2022). A questão da intensidade do trabalho é, portanto, inseparável da questão de *como* o trabalho é extraído dos trabalhadores e da teoria do *wage-bargain effort* (Adăscăliței et al., 2022).

A intensidade passa, assim, a ser entendida como o esforço gasto pelos/as trabalhadores/as no seu labor diário (Rosso, 2006), isto é, a quantidade de consumo das capacidades dos trabalhadores, da sua energia física, inteligência e cultura, bem como a socialização herdada (Rosso, 2006). Este entendimento, da intensidade enquanto esforço, é enfatizada por vários autores (Bártoli, 1980, Fernex, 1998, Jégourel, 2010 *apud* Cardoso, 2013; Green, 2006; Rosso, 2006).

São vários os fatores apontados para a crescente intensificação do trabalho, incluindo o uso de tecnologias de informação e computação (TIC) no mercado laboral, e outras novas tecnologias (Chesley, 2014; Green, 2007); novas formas de organização do trabalho, compreendendo a introdução de ‘padrões de qualidade’, enquanto modo de medir a produtividade e qualidade de um trabalho/serviço prestado (Danford et al., 2008; Tregaskis et al., 2013); aumento da insegurança no trabalho (Gallie, 2005) e reestruturação.

As mudanças na organização e gestão do trabalho sentidas na crise dos anos 1980, para superar a queda da exigência por produtos e serviços, bem como quebrar a resistência do movimento sindical, criaram ferramentas de mobilização, flexibilização e intensificação do tempo de trabalho, instituíram uma “nova construção social do trabalho e do tempo de trabalho, com reflexos importantes no tempo de não trabalho” (Cardoso, 2013, p. 359).

Em 2020, quase metade dos trabalhadores na UE27 afirmaram ter vivenciado níveis elevados de intensidade no trabalho: cerca de 49% afirmaram trabalhar a uma alta velocidade, enquanto 48% referiram enfrentar prazos apertados de forma constante ou frequente (Eurofound, 2022a). Considera-se, segundo os novos métodos de organização, que um trabalho de qualidade é aquele que é feito dentro de um prazo estipulado (Boisard et al., 2003). Porém, considera-se que trabalhar com uma sensação de urgência é uma má condição de trabalho (Boisard et al., 2003), e tende a restringir as formas possíveis de executar as tarefas (Burchell et al., 2009).

A par da reorganização do tempo de trabalho, que origina a intensidade do trabalho através da eliminação da sua porosidade e da exigência de um ritmo de trabalho acentuado, o novo modelo de organização inclui também sistemas de classificação de desempenho para indivíduos e equipas, muitas vezes associados a recompensas pecuniárias, que fomentam no trabalhador uma procura pelo aumento do esforço no trabalho (Adăscăliței et al., 2022). Em 2015, 4 em cada 10 trabalhadores (42%) considerou que o seu ritmo de trabalho dependia de metas numéricas de produção ou metas de desempenho (Eurofound, 2017). Como aponta Cardoso (2013), “o estabelecimento de uma remuneração extra, de forma explícita, mas também o discurso a respeito da possibilidade de uma promoção, bem como da manutenção no emprego, implicitamente, em muito contribui para o esforço dos trabalhadores em atingirem as metas definidas pela empresa” (Cardoso, 2013, p. 361).

Assim, este sistema de recompensas ora cria uma sensação de medo e subordinação, pois a vigilância dos empregados pelos empregadores torna-se possível de forma objetiva, ora tece uma sensação de cumprimento no trabalhador, assegurando “a percepção pelos trabalhadores de que seu esforço é reconhecido” (Pina & Stotz, 2011 *apud* Cardoso, 2013, p. 361). No limite, o estabelecimento de metas leva a um controlo e competição entre os trabalhadores:

(...) a gestão por metas procura alterar as formas de subordinação do trabalho ao capital, com o deslocamento da vigilância minuciosa, realizado pelas hierarquias e os controles de tempo, para o controle baseado em metas e no trabalho em grupo (Cardoso, 2013, p. 361).

A gestão por metas ou objetivos tem sido comumente chamada de gestão “*by stress*” (Cataldi, 2011 *apud* Cardoso, 2013), e contribuído para o processo de intensificação do tempo de trabalho e, conseqüentemente, para o adoecimento dos trabalhadores (Cardoso, 2013). Isto porque, a combinação entre o desejo de aumentar a remuneração, obter uma promoção ou mesmo o medo de perder o emprego, criam no trabalhador a sensação constante de necessidade de trabalhar, de ser produtivo. Para alcançar essas metas, não é possível adoecer e comprometer o fluxo de trabalho, tornando-se um possível alvo a abater pela empresa ou até mesmo pelos seus colegas. Esta sensação é atestada por Boisard et. al (2003), que reconhecem que estas metas de desempenho instalam dúvidas nos trabalhadores entre atender os objetivos/metasp da produção e o desejo de preservar

a saúde, pois a urgência leva-os a adotar a maneira mais rápida de trabalhar, que nem sempre é a mais confortável ou a melhor para a sua saúde e segurança. Em 2020, 33% dos trabalhadores respondeu trabalhar mesmo quando se sentia doente (Eurofound, 2022). Estes valores, durante as contingências da pandemia da Covid-19, foram especialmente elevados, devido às novas formas de organização do trabalho implementadas durante este período.

Burke e Fiksenbaum (2008) realizaram uma revisão de literatura em *managers* e profissões liberais nos Estados Unidos, e chegaram a conclusões idênticas dos estudos gerais: longos período de trabalho estão associados a efeitos adversos para a saúde física e psicológica, como fadiga excessiva e esgotamento, preocupação e irritabilidade; aumento do risco de segurança; e conflito entre trabalho e família. Trabalhar durante longos períodos tem também sido associado a mais erros e acidentes no trabalho. Na revisão dos estudos, os autores chegaram também à conclusão de que, nos Estados Unidos e Canadá, as profissões com um alto nível de qualificação tiveram um aumento nas suas horas de trabalho e na sua carga de trabalho.

Hewlett e Luce (2006, *apud* Burke & Fiksenbaum, 2008) examinaram “*extreme jobs*”, empregos em que os titulares trabalhavam setenta horas por semana ou mais, recebiam altos salários e tinham empregos com pelo menos cinco características de intensidade de trabalho, onde se destaca trabalhar a um ritmo acelerado com prazos apertados, eventos relacionados com o trabalho fora do expediente e exigências por parte de clientes. Não obstante as semelhanças entre a duração e intensidade do tempo de trabalho entre os vários trabalhos e sectores, o que diferencia as profissões examinadas por Burke e Fiksenbaum (2008) das restantes, são as razões que as levam a trabalhar horas tão longas. Mais do que um resultado de uma “sociedade capitalista exigente” (Burke & Fiksbaum, 2008), a maioria dos trabalhadores profissionais trabalhava longas horas por ‘escolha’, com o objetivo de obter mais remuneração ou melhor condição dentro da empresa, por prazer no trabalho ou por um sentimento de compromisso para com os seus colegas ou clientes. Apesar disso, não existe uma relação comprovada entre trabalhar longas horas e produzir trabalho de qualidade, assim como não está claro se trabalhar mais horas se traduz em níveis mais altos de eficiência, produtividade e/ou valor agregado.

Ainda no que à intensidade diz respeito, os estudos analisados concluem que muita da pressão dentro destes grupos socioprofissionais advém dos trabalhadores sobre si próprios, com vista à obtenção dos benefícios acima descritos, ou de colegas de trabalho, de clientes ou utentes/utilizadores do serviço, de supervisores/superiores, de incentivos salariais ou de avaliações de desempenho.

Em suma, de uma forma geral, os estudos feitos sobre a duração e intensidade do trabalho encontram uma relação entre trabalhar longas horas e um ritmo de trabalho intenso com problemas de saúde física e mental (Burke & Fiksenbaum, 2008; Mauno et al., 2022). Esta é uma conclusão que atravessa geografias e setores de atividade<sup>2</sup>: Mauno et al. (2022), na sua revisão da literatura, conclui que a intensidade do trabalho prejudicou as capacidades dos funcionários de realizar o seu trabalho de maneira ética/sustentável, criando sofrimento moral e culpa. Cardoso (2013) indica que são muitos os autores que consideram a atual organização do trabalho como degradante para as condições de trabalho.

Do ponto de vista das características individuais, é possível encontrar diferenças entre o número de horas trabalhadas (ou a vontade de o fazer) e a perceção da intensidade no trabalho, e o género e idade dos inquiridos (Avgoustaki, 2016; Eurofound, 2017, 2022b).

Em geral, são os homens quem trabalha mais horas (Avgoustaki, 2016; Burke & Fiksenbaum, 2008; Eurofound, 2017; Landivar, 2015), mas a intensidade do trabalho é maior para as mulheres (Artz et al., 2022; Eurofound, 2017, 2022a; Hunt & Pickard, 2022). A diferença entre os géneros é explicada pela forma como homens e mulheres experienciam o trabalho e as mudanças organizacionais (Adăscăliței et al., 2022). Existem evidências de que as mulheres têm mais dificuldade em equilibrar a vida profissional e pessoal (Eurofound, 2019), devido ao seu envolvimento desproporcional nas tarefas domésticas e outros trabalhos (não remunerados) de cuidado (Adăscăliței et al., 2022).

As mulheres relatam cada vez mais que trabalhar longas horas não resulta nos efeitos esperados (Burke & Fiksenbaum, 2008). Segundo Heilman (2012), o viés que existe

---

<sup>2</sup> Apesar de se concluir, igualmente, que a intensidade do trabalho varia muito em função das características do local (setor de atividade, dimensão) e dos trabalhadores (ocupação, situação laboral, género, idade) (Boisard et al., 2003). Se compararmos os trabalhadores qualificados com os trabalhadores não qualificados, encontramos igualmente diferenças, concluindo-se que os trabalhadores qualificados apresentam níveis de intensidade menores quando comparados com os trabalhadores não qualificados.

dos estereótipos de género relacionados a expectativas negativas sobre o desempenho ou atributos individuais necessários para o sucesso profissional, gera padrões normativos que penalizam as mulheres e resulta num aumento de esforço por sua parte.

Quanto à idade, estudos indicam que os trabalhadores mais jovens, em início de carreira, trabalham mais horas e têm um ritmo de trabalho mais acelerado (Avgoustaki, 2016; Wallace, 1995, 1997), muitas vezes autoimposto, na esperança de obter uma melhor condição material (mais remuneração, um lugar melhor na empresa, estabilidade, etc.). Neste sentido, existem estudos que demonstram que experienciar, por um determinado período curto, um ritmo de trabalho intenso/acelerado, aumenta a probabilidade de promoção e progressão na carreira (Amossé e Gollac, 2007; Karasek e Theorell, 1990 *apud* Burchell et al., 2009). Mauno et al. (2022) fazem a distinção entre desafios e obstáculos: os desafios impulsionam o crescimento e o desenvolvimento pessoal, implicando consequências motivacionais positivas, enquanto os obstáculos incluem obstáculos organizacionais que dificultam a realização do trabalho, originando em resultados negativos de bem-estar (Mauno et al., 2022, p. 5). Não obstante, os estudos feitos até agora indicam que, a longo prazo, uma intensidade de trabalho elevada é incompatível com o trabalho sustentável (Burchell et al., 2009; Burke & Fiksenbaum, 2008).

Segundo Hertel et al. (2015, 2013), os trabalhadores mais velhos empregam “estratégias de enfrentamento” (*coping strategies*) ativas, desenvolvidas através da experiência profissional e de vida, que ajudam a mediar os efeitos da idade sobre a tensão do trabalho. Ao mesmo tempo, porém, Mauno et al. (2022) chamam à atenção para a escassez de evidências empíricas da relação entre a intensidade do trabalho e a idade, assim como a complexidade do próprio entendimento do conceito de ‘intensidade’. Desta forma, conclui-se que a percepção de intensidade varia em relação aos fatores que causam ansiedade. Por exemplo, um estudo dirigido por Yaldiz et al. (2018) concluiu que os trabalhadores mais velhos relataram níveis de stresse significativamente mais altos do que os seus colegas mais jovens quando sentiam que não tinham autonomia ou suporte emocional suficiente. Mauno et al. (2022) verificaram que os trabalhadores mais velhos experimentaram maior intensificação em relação a exigências de aprendizagem e habilidade, enquanto trabalhadores mais jovens experimentaram exigências mais intensas quanto a questões de planeamento de carreira e tomada de decisão.



Tendo estes estudos em conta, concluímos que a organização dos tempos de trabalho modernos sobre os trabalhadores tem consequências sobre a sua saúde, bem-estar e segurança no trabalho, afetando a sua motivação para trabalhar (Burke & Fiksenbaum, 2008; Cardoso, 2013; Mauno et al., 2019). Nas últimas décadas, a reorganização do tempo de trabalho estende-se também à administração pública e aos tribunais, e ao ímpeto da conceção do *New Public Management* (Alves & Pina, 2016), que analiso no subcapítulo 3.1.

### 3 A profissão de magistrado/a judicial

Antes de proceder a uma análise mais aprofundada dos estudos empíricos feitos sobre as condições dos/as magistrados/as judiciais, é essencial fazer uma reflexão acerca do seu estatuto profissional.

Os/as magistrados/as ocupam uma posição ambígua no imaginário comum e no mundo laboral, uma posição atestada pelos próprios magistrados/as (Guimarães et al., 2017) uma vez que são possuidores de estatutos próprios e gozam de uma posição social, económica (e, por vezes, mesmo política) incomparável com qualquer outra atividade laboral.

Analisemos três possíveis coordenadas para desvendar a categoria profissional dos magistrados/as judiciais: magistrados/as judiciais enquanto profissionais; magistrados/as judiciais enquanto altos funcionários do Estado; e magistrados/as judiciais enquanto trabalhadores.

Começando pelo entendimento dos/as magistrados/as enquanto profissionais, recorro a Herbert Kritzer (1999 *apud* Dias & Pedroso, 2002), que considera três definições: profissão como sinónimo de ocupação, em oposição a amador; a histórica, que exige formação específica e seleção através de mérito demonstrado, e uma avaliação por outros profissionais da mesma área; e a sociológica, onde se destacam dois elementos, a exclusividade profissional e a utilização de conhecimento abstrato.

Não há dúvida que a magistratura judicial é considerada uma ‘profissão’, em oposição a categorias como ‘trabalho’ (aqui entendido como trabalho manual não qualificado) ou ‘ocupação’. Podemos ir ainda mais longe, e, deste entendimento, identificar

os/as magistrados/as judiciais como os/as “primeiros/as profissionais”. Se, por um lado, o processo de profissionalização do mercado de trabalho teve especial expressão desde a segunda metade do séc. XX, a par com o *boom* tecnológico que exigiu e possibilitou a qualificação em massa dos mais variados ramos do saber, o ensino do Direito é um dos mais antigos do mundo<sup>3</sup>, e possibilitou o fenómeno de qualificação que caracteriza a profissionalização da sociedade pós-industrial. Desta forma, a construção identitária dos/as magistrados/as judiciais goza de uma longa história que lhe permitiu sedimentar o seu poder cultural, social e económico.

Aliado ao poder cultural e social, está a identidade profissional dos/as magistrados/as, e a maneira como são entendidos pela comunidade. Uma das características que, segundo as teses funcionalistas das profissões, distinguia as profissões das restantes ocupações do mundo laboral, era a vocação. As profissões jurídicas são muitas vezes idealizadas como ofícios nobres, e os profissionais do direito são vistos como vocacionados a desempenhar uma função social, quase que chamados a responder a um chamamento.

O entendimento da magistratura enquanto uma vocação originária de um chamamento, torna-se especialmente relevante para entender a construção social que perdurou, durante muito tempo em Portugal, do sacerdócio judicial, alimentado durante a ditadura do Estado Novo (Azevedo, 2008). Nos termos do n.º 1 do artigo 202.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), os tribunais (e os seus titulares) são os únicos com competência para administrar a Justiça em nome do povo. Este ‘em nome do povo’ demarca o juiz enquanto ‘boca da lei’, e transmissor (ou interpretador) da sua vontade, não sendo, por isso, totalmente descabido o paralelismo entre esta função e a função do sacerdócio que alimenta o imaginário comum. Ferreira et. al (2014), no seu estudo sobre as características socioprofissionais dos/as magistrado/as portugueses/as, identificou a ‘vocação’ como a principal razão que influenciava os indivíduos ingressar pela carreira judicial: 64,4% dos entrevistados considerou a ‘vocação para a profissão’ como Bastante ou Totalmente Importante (Ferreira et al., 2014, p. 115).

---

<sup>3</sup> Antes mesmo da criação das Universidades, no século XII, e da laicização do ensino, o estudo das leis era conduzido nos mosteiros, como parte essencial da educação do clero e, por vezes, da nobreza.

Em suma, a existência e legitimidade da figura do juiz é tão antiga quanto a própria consagração do Direito, e desde o nascimento das civilizações que é considerado um “cidadão com níveis elevados de sabedoria” (Poiares, 2018, p. 60), sabedoria esta que o torna capaz de decidir com neutralidade. A construção desta figura pinta o juiz como um indivíduo “assente em pilares fortes como a ética, a equidistância, o equilíbrio, a isenção, a independência, a moderação e elevação no trato” (Poiares, 2018, p. 58), alimentando a ideia de um ser quase sobrenatural, endeusado pelo seu poder e ‘missão’.

Os/as magistrados/as judiciais, enquanto titulares de órgãos de soberania (os tribunais), são responsáveis por administrar a justiça, e salvaguardar o poder judicial. O poder judicial, embora seja um poder diferente, separado e independente do poder executivo e legislativo, é, não obstante, um dos três poderes que compõem o Estado, enquanto estrutura. Desta forma, ainda que sirva como contrapeso, o poder judicial, e o papel dos juízes, está intimamente ligado ao do Estado, o que torna o/a magistrado/a judicial um alto funcionário do Estado (Poiares, 2018).

A proximidade entre Estado e o campo jurídico dá a este último uma força só comparável ao do primeiro (Santos, 2012). Para Freidson (1986 *apud* Ferreira, 2011), são os valores profissionais que justificam a delegação do poder do Estado, que, por sua vez, fundamenta a crença e o reconhecimento público na legitimidade profissional. Para Nuno Coelho (2016), o juiz é muitas vezes confundido com um mero agente do Estado ou funcionário público, consequência de algumas décadas de funcionalização do seu estatuto.

Não obstante esta relação entre Estado e direito, entre poder judiciário e poder político, que deve ser ponderada quando consideramos o poder simbólico que as profissões jurídicas, em geral, e a profissão de magistrado/a judicial, em específico, detêm, a independência da magistratura é uma das suas características mais importantes e aquela que mais informa a percepção social de identidade das profissões jurídicas e do Estado de Direito. A independência dos Tribunais é expressamente garantida na CRP, sendo a sua função assegurar a defesa dos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos, reprimir a violação da legalidade democrática e dirimir os conflitos de interesses públicos e privados. Também os Estatutos dos Magistrados Judiciais, no seu artigo 4.º, número 1, consagra o princípio da independência, ao estabelecer que “os magistrados judiciais julgam

apenas segundo a Constituição e a lei e não estão sujeitos a ordens ou instruções (...)” (Lei n.º 21/85, de 30 de julho).

O poder simbólico e o *status* de um mandato também se adquirem através do reconhecimento social (Dubar & Tripier, 1998 *apud* Gonçalves, 2007), e pela identificação, por parte da sociedade, de competências e características associadas a cada profissão (Poiars, 2018). A legitimação das profissões pelo Estado não é suficiente para que estas usufruam de um poder e reconhecimento social. Uma profissão será reconhecida com maior ou menor grau de poder, se estiver associada, necessariamente, a uma atividade que é útil para a comunidade (Poiars, 2018; Rodrigues, 1997). Deste modo, as profissões em geral terão de constantemente “invocar e fundamentar a sua existência e importância” (Rodrigues, 1997, p. 23), sujeitando-se às circunstâncias “internas e exógenas que, de um momento para o outro, podem reconfigurar a sua identidade” (Ferreira, 1997, p. 23). A profissão de juiz, em especial, “que é função, serviço, autoridade e poder (...) só faz sentido na sua conjugação com a comunidade política, social, económica e cultural em que aquela é considerada” (Coelho, 2016, p. 1).

A figura do juiz assumiu uma configuração quase universal como um mediador de conflitos, um terceiro imparcial e inamovível, que arbitra um litígio e deve resolvê-lo, conduzindo-o de forma neutra e com base em critérios de equidade (Poiars, 2018). Segundo Coelho (2016), “o simbolismo da figura do juiz tem assento numa ideia histórica que veio sendo sedimentada, num misto de autoridade e de poder, numa mistura do sagrado e do secular” (Coelho, 2016, p. 111). Porém, esta definição explica também a função de intermediação que os tribunais e os juizes possuem entre o Estado e o cidadão, numa noção de terceiro imparcial que é essencial ao seu estatuto e à sua função. Para Nuno Poiars (2018), este estatuto do juiz enquanto “figura imparcial, equidistante, rigorosa, objetiva, sóbria, exemplar, equilibrada, justa, de fino trato e legalista” (Poiars, 2018, p. 59) é necessário para dispersar todas as dúvidas de inquietude social pelos possíveis abusos do poder judiciário, e combater

os obstáculos que possam turvar o seu juízo e a visão da realidade, por pressões exógenas com origem nos corredores do poder ou em determinados interesses económicos e políticos, ou até mesmo endógenas, oriundas de funcionários, colegas ou outros operadores da Justiça (Poiars, 2018, p. 59).

Em contrapartida, o entendimento do juiz enquanto prestador de um serviço à comunidade, não tem sido considerado, tanto pelos cidadãos comuns (Casaleiro et al., 2021; Mack et al., 2018), como pelos/as próprios/as magistrados/as (Blackham, 2019; Guimarães et al., 2017). A importância social do papel desempenhado pelos juízes é reconhecida pelos próprios (Guimarães et al., 2017), mas serve especialmente para fomentar a ideia de que o juiz é “(...) um funcionário público especial, portador de uma das maiores responsabilidades entre todas as profissões da sociedade” (Guimarães et al., 2017, p. 934). Existe igualmente um sentimento de identidade coletiva em detrimento da individualidade, olhando para a magistratura, como um todo, e não para os/as magistrados/as, de forma individual (Blackham, 2019; Garoupa, 2007).

Durante anos, o formalismo existente no sistema judicial serviu “para proteger o poder judicial dos ciclos políticos, de responsabilidade moral sobre o conteúdo das leis e sua respetiva aplicação, e dos ajustes de contas entre os variados grupos corporativos que compõem ou vivem do Estado” (Garoupa, 2007) mas as novas imposições da sociedade da informação e a crescente exposição mediática do poder judicial têm afetado o papel do juiz.

A preocupação com a santidade das instituições, e a necessidade de manter uma opinião positiva acerca do poder judicial, devido à relação de legitimidade que existe entre este e os restantes poderes, sobrecarrega cada vez mais o papel individual do/a magistrado/a, desumanizando a mulher ou o homem que está por detrás da decisão e atuação judicial. Isto acontece tanto de forma objetiva, através de sucessivas reformas judiciais que modificam as suas condições de trabalho, como de forma subjetiva, através da perceção que a sociedade civil tem da Justiça como instância.

Assim, se, por um lado, é necessário reconhecer a profissão de juiz como uma profissão que, pelas suas características intrínsecas e longa tradição histórica, usufrui de uma posição privilegiada quando comparada com os restantes trabalhadores no mercado laboral, e com uma posição contratual peculiar, devido à relação estabelecido com o Estado (Blackham, 2019), torna-se igualmente necessário reconhecer a humanidade e individualidade existente numa profissão deste calibre, que tem de ser considerada para garantir que a sua atuação continua a beneficiar a instituição e a comunidade que servem.

Deste modo, é necessário reavaliar a relação simbiótica e tripartida entre o poder inerente à profissão, a necessidade de legitimação pela sociedade, e a influência por parte do Estado, à luz das atuais reformas jurídicas. A introdução de novos modelos de organização, baseados em lógicas instrumentais do sistema capitalista em progressiva expansão, estendem-se à administração pública, face à designada crise burocrática dos Estados. A nova abordagem gestonária, adjectivada como *managerial*, caracteriza-se, entre outras coisas, pela crescente prestação de contas (*accountability*) e pela “ideia de que a aferição dos padrões de desempenho, da qualidade e da eficiência das organizações públicas deviam recentrar-se na satisfação dos cidadãos/utentes dos serviços, o que levaria ao aumento da confiança social” (Gomes, 2015b, p. 11). Ou seja, os cidadãos, para além de constituírem um elemento que auxilia na gestão da complexidade, exigem transparência nos resultados, complementando o controlo político convencional e conferindo legitimidade democrática à atuação dos tribunais (Gomes, 2015b).

A adoção de uma perspectiva gestonária, orientada para a eficiência e para a qualidade exigidas pelos cidadãos, impõe que se tenha em consideração aspetos relacionados com a organização e funcionamento interno dos tribunais, incluindo os métodos de trabalho individuais, os/as magistrados/as judiciais, que trabalham nos tribunais (Gomes, 2015b). Neste aspeto, os estatutos socioprofissionais do sector da justiça obrigam a especiais cuidados (Gomes, 2015b, p. 12) e devem ser feitas *com* a magistratura, e não em paralelo a ela. Qualquer mudança no judiciário tem de ter em conta os estatutos e culturas profissionais existentes, e as funções (jurisdicionais e administrativas) que coexistem nos tribunais, de forma a garantir que princípios basilares da sua organização, princípios da independência e da autonomia não são colocados em causa.

### 3.1 As condições de trabalho dos/as magistrados/as judiciais

A consideração das condições de trabalho das profissões demorou a existir, e, até aos dias de hoje, apresenta-se largamente como uma preocupação da psicologia, circunscrito de forma bastante predominante às profissões da saúde. Raramente incluem ou consideram as profissões judiciais em geral, e dos/as magistrados/as judiciais, em particular (Mack et al., 2011).

Esta escassez de estudos pode ser apontada a uma série de motivos: desde a persistência explorada no capítulo anterior de que os/as magistrados/as judiciais não são trabalhadores comuns, a motivos práticos, como a percepção, por parte dos investigadores sociojurídicos, de que os juízes são uma ‘população difícil de estudar’, derivado do seu estatuto profissional e social, restrições de tempo judicial, ressentimento presumido ou falta de vontade de ser testado e preocupações de profissionais judiciais sobre a confidencialidade das respostas (Dobbin et al., 2001).

Os estudos existentes sobre as condições de trabalho dos/as magistrados/as judiciais inserem-se em três categorias diferentes (Casaleiro et al., 2019, 2021): estudos da psicologia ocupacional, onde se aborda os riscos psicossociais, o stresse e o *burnout* dos profissionais; estudos desenvolvidos pela sociologia do direito, focados na satisfação profissional e na organização do trabalho, negligenciando, porém, a temática das condições de trabalho; e, por fim, estudos promovidos por organizações profissionais, que conjugam e bebem um pouco dos contributos das categorias anteriores. Dentro dos estudos sociológicos, a avaliação das condições de trabalho tem sido feita sobretudo através da apreciação do ambiente de trabalho (espaço físico, equipamentos, informática ou organização) e as relações de trabalho (horário de trabalho, remunerações ou volume processual) (Dias et al., 2021).

Durante os anos 80 e início dos anos 90 do século passado, a preocupação com as/os magistrados/as enquanto grupo socioprofissional deu origem a estudos pioneiros nos Estados Unidos da América e Canadá, onde se destacam as contribuições de Ryan et al. (1980) sobre a organização do trabalho e desempenho dos juízes de tribunais de primeira instância americanos, e os primeiros estudos da psicologia elaborados por Zimmerman (1981), Rogers et al. (1991) e Eells e Showalter (1994). Após estes estudos, só na última década têm surgido novas investigações em relação aos/às magistrados/as judiciais, fruto de reformas judiciais que se têm sentido globalmente, e que reconfiguram o modo de trabalhar destas profissões. Estes estudos, que se têm tornado cada vez mais significativos, embora ainda escassos quando comparados com outros grupos socioprofissionais, indicam uma tendência comum já identificada pelos estudos feitos nos anos 80 e 90, revelando indícios de stresse e desgaste profissional nos profissionais da justiça, em todo o mundo (Casaleiro, 2019).

Em Portugal, seguindo a tendência internacional verificada anteriormente de que este é um tema ainda pouco explorado, a temática das condições de trabalho dos/as magistrados/as portugueses/as não tem sido alvo de muitas investigações. Destaca-se a atuação do Centro de Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra, e em especial o contributo do Observatório Permanente da Justiça (OPJ), que tem sido não só um agente importantíssimo nas investigações de sociologia do direito, como um todo, mas principalmente pioneiro no que ao estudo das condições de trabalho das profissionais judiciais diz respeito. Apesar de não existirem ainda resultados publicados, o projeto *QUALIS - Qualidade da Justiça em Portugal! Impacto das condições de trabalho no desempenho profissional de juizes e magistrados do Ministério Público*, realizado entre 2018 e 2022, teve como objetivo estudar a evolução das condições de trabalho dos/as magistrados/as em Portugal, procurando avaliar os impactos no seu desempenho profissional e, por conseguinte, na qualidade da justiça. De resto, os estudos sobre riscos psicossociais assumem, na sua maioria, um cariz exploratório, sendo realizados no âmbito de dissertações académicas (Figueiredo, 2020; Fonseca, 2017; Gonçalves, 2021; Grilo, 2013; Lima, 2015). Destaca-se a dissertação de Bárbara Fonseca (2017), apresentada à Universidade Católica Portuguesa, *Riscos Psicossociais e Engagement nos Magistrados do Ministério Público: uma relação moderada pelo Capital Psicológico*.

As questões relacionadas com a intensidade de trabalho, o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, e o ambiente social, são abordadas na maioria dos estudos (Casaleiro, 2019). Existem experiências específicas no trabalho de magistrado/a judicial, como por exemplo, estudar e julgar casos traumáticos, tomar decisões importantes e impactantes, estar exposto a casos potencialmente perigosos (Flores et al., 2009), longas horas de trabalho e ritmo acelerado, e volume de trabalho substancial (Chamberlain & Miller, 2008), que potenciam este grupo socioprofissional a experiências traumáticas, com impactos negativos no seu desempenho profissional, satisfação no trabalho e, em último caso, saúde física e mental (Flores et al., 2009; Fonseca, 2017; Lipp & Tanganelli, 2002; Lustig et al., 2008a, 2008b; Na et al., 2018; Showalter & Eells, 1994; Tsai & Chan, 2010).



### 3.1.1 A duração e intensidade do tempo de trabalho dos/as magistrados/as

Tendo em conta o âmbito da presente dissertação, daremos especial importância ao tempo de trabalho dos juízes, geralmente caracterizados pelo seu volume processual elevado, ritmo de trabalho acelerado e trabalho fora de horas constante (Chamberlain & Miller, 2008; Ferreira et al., 2014; Fonseca, 2017; Hakanen et al., 2012; Mack et al., 2011; Rogers et al., 1991).

Não é incomum que os juízes permaneçam nos seus gabinetes após o expediente ou levem trabalho para casa, na tentativa de dar conta da sua carga de trabalho esmagadora e responder à tremenda pressão de tempo (Rossouw & Rothmann, 2020). Esta é uma prática identificada em juízes dos EUA (Chamberlain & Miller, 2009), Finlândia (Hakanen et al., 2012), Suíça (Ludewig & Lallave, 2014), Austrália (Anleu & Mack, 2014), Taiwan (Tsai & Chan, 2010) e Portugal (Ferreira et al., 2014), pelo que parece um fenómeno presente na maioria dos países do Norte global.

O estudo internacional conduzido pela International Bar Association (2021) sobre bem-estar nas profissões jurídicas obteve respostas de mais de 3 mil profissionais de justiça, de 186 instituições diferentes, e notou que, nos últimos 12 meses, 44% dos respondentes tinha, regularmente, trabalhado longas horas; 48% tinha sentido pressão para completar as suas tarefas dentro de um determinado período (*time pressures*); e 42% não conseguia fazer pausas durante o seu horário de trabalho (International Bar Association, 2021, p. 37). Como consequência destas condições, 26% dos respondentes admitiu ter cometido erros no seu trabalho (International Bar Association, 2021, p. 39). Tsai & Chan (2009), no seu estudo a magistrados/as judiciais de Taiwan, verificaram que 58,39% dos/as magistrados/as trabalhava mais de 10h por dia e 65,1% mais de 5 dias por semana.

Segundo Ludewig & Lallave (2013), 98% dos juízes Suíços considera as pressões de tempo como a maior exigência do trabalho de juiz e a principal fonte de conflito entre qualidade e quantidade de trabalho. Nas entrevistas conduzidas por Zimmerman (1981) no seu estudo pioneiro, muitos dos/as magistrados/as indicavam uma sensação de falta de controlo, desalento e angústia quando os processos a ser julgados se acumulavam. Os juízes portugueses têm uma perceção de dedicação profissional que se equaciona com “trabalhar mais horas, levar trabalho para casa, estar sempre disponível e procurar ter um envolvimento profissional acima do ‘normal’” (Ferreira et al., 2014, p. 142). Thomas (2015,

2017) e Ferreira et al. (2014) descobriram que as longas horas de trabalho dos/as magistrados/as afetam a vida pessoal e familiar. No Reino Unido, esta percepção aumentou de 29% em 2014 para 51% em 2016.

Esta pressão acentua-se no caso de juízos especializados, devido à complexidade dos casos a que presidem (Lustig et al., 2008a), afetando também a intensidade emocional e cognitiva, devido à natureza sensível dos casos (Flores et al., 2009; Lustig et al., 2008a). Segundo Flores et al. (2009), os aspetos mais stressantes do trabalho dos juízes incluíam o envolvimento em casos de crimes contra crianças, crimes sexuais e crimes violentos. Esta hipótese é também suportada por Lipp & Tanganelli (2002), no seu estudo de stress nos/as magistrados/as judiciais a exercer funções nos juízos de trabalho. O estudo de Miller et al. (2018), porém, assinalou que os/as juízes/as de competência genérica perderam mais dias de trabalho devido ao stress, apesar de referirem maior desempenho subjetivo no trabalho e menos trauma do que qualquer outro tipo de juiz.

A qualidade e intensidade do tempo de trabalho são vividas de forma diferente consoante características pessoais: o género dos/as magistrados/as é especialmente significativa, com vários estudos a apontar diferenças entre homens e mulheres magistrados/as (International Bar Association, 2021; Lipp & Tanganelli, 2002; Ludewig & Lallave, 2014; Miller et al., 2018), sugerindo uma forte relação entre bem-estar mental e questões de igualdade, diversidade e inclusão. As juízas são mais propensas do que os seus colegas homens a sofrer de problemas psicológicos e de saúde (Lustig et al., 2008b), esgotamento (Lustig et al., 2008a), trauma vicário (Jaffe et al., 2003), preocupação com a segurança pessoal, stress, depressão e sintomas de perturbação de stress pós-traumático (PSPT) (Flores et al., 2009). As magistradas do género feminino apresentam níveis de satisfação menor em relação aos magistrados do género masculino (Lundquist, 2008). Ludewig & Lallave (2013) não encontraram diferenças de género nas dificuldades profissionais, no uso de estratégias para reduzir o stress, nas experiências com equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, e satisfação ocupacional, mas magistradas do género feminino, especialmente no que ao equilíbrio entre vida profissional e familiar diz respeito, consideraram que o stress nesta área poderia afetar de forma negativa os seus objetivos profissionais. Flores et al. (2009) e Lustig et al. (2008a) também apontam potenciais diferenças de género com a relação entre o stress e o desempenho no trabalho: as

mulheres estavam mais inclinadas a admitir que as suas responsabilidades tinham sido comprometidas pelo stresse, do que os juízes do género masculino.

Considerar as diferenças de género na profissão de magistrado/a é especialmente relevante tendo em conta o crescente número de mulheres nas profissões jurídicas. Em Portugal, desde 1974, altura em que a magistratura deixou de ser vedada às mulheres, o número de magistradas judiciais tem vindo a aumentar. Em 2014, de um total de 1784 juízes/as portugueses/as nos tribunais de primeira instância, da Relação e do Supremo Tribunal de Justiça, 1.041 (58%) são mulheres. A presença das mulheres é especialmente significativa nos tribunais de primeira instância (69% dos/as magistrados/as de primeira instância, em 2014, eram mulheres) (Duarte et al., 2015).

Para Anleu & Mack (2014), para compreender as diferenças entre géneros é também preciso ter em consideração a idade (geração) e tempo de serviço, o que também me leva a concluir que a idade e o tempo de serviço terão influência sobre a organização, duração e intensidade do trabalho.

Deve também considerar-se que, apesar das longas horas de trabalho e intensidade ser uma fonte de stresse e insatisfação para os/as magistrados/as judiciais, é considerado uma 'condição inerente' a este tipo de trabalho, e não afeta a determinação e gosto pelo trabalho (Ferreira et al., 2014; Na et al., 2018). Três quartos dos/as magistrados/as portugueses concordaram ou concordaram totalmente sentirem-se motivados no exercício da sua profissão (Ferreira et al., 2014), e, quando questionados se, hipoteticamente, mudariam de profissão devido a saturação com a magistratura, 79,3% respondeu que não (Ferreira et al., 2014, p. 131). A satisfação com o desempenho das funções de magistrado/a, apesar da elevada exigência psicológica, está relacionada com os níveis elevados de controlo quanto ao ritmo e sequência pela qual as tarefas individuais são executadas (Hagen & Bogaerts, 2014).

Assim, apesar de casos pontuais que contrariam esta tendência (Mack et al., 2011), e da dispersão geográfica e cronológica dos estudos acima referenciados, estes apontam, de forma geral, para uma insatisfação dos/as magistrados/as judiciais com as suas condições de trabalho, principalmente com a duração e intensidade do trabalho (Casaleiro, 2019; International Bar Association, 2021; Rossouw & Rothmann, 2020). Estas perceções parecem ter-se agravado nos últimos anos, a par das reformas judiciárias e

programas de avaliação de desempenho nos tribunais, que estabeleceram padrões de produtividade para profissionais e tribunais, calculados de forma quantitativa, sem que os meios disponíveis, incluindo (ou principalmente) humanos cresçam em conformidade (Casaleiro, 2019).

Ainda que longas horas de trabalho e intensidade não seja uma realidade circunscrita aos/as magistrados/as judiciais, os juizes enfrentam uma combinação única de experiências ocupacionais que podem ser excessivamente onerosas (International Bar Association, 2021; Chamberlain & Miller, 2008; Flores et al., 2009; Miller et al., 2010; Tsai & Chan, 2010). Na verdade, os níveis de stresse apresentados pelos magistrados/as judiciais são superiores a outras profissões tendencialmente em risco, como bombeiros (Lipp & Tanganelli, 2002), médicos ou guardas prisionais (Lustig et al., 2008b). Acresce ainda a importância simbólica do papel do juiz enquanto titular de um órgão de soberania e a influência da sua atuação na perceção pública do Estado de Direito (International Bar Association, 2021), e a relevância concreta do seu desempenho, pois as suas decisões determinam o destino das partes envolvidas (e, de forma mais geral, afetam jurisdições, estados ou países inteiros) (Chamberlain & Miller, 2008; Chase & Hora, 2009; Na et al., 2018). Como apontam Na et al. (2018), é bastante improvável que profissionais judiciais stressados e insatisfeitos com as suas condições de trabalho ofereçam serviços de qualidade.

#### **4 A magistratura judicial e a organização em Portugal**

A preocupação com o sistema judicial, em geral, e as condições de trabalho, em particular, dos/as magistrados/as judiciais, é fruto das mudanças sistémicas nos judiciários, que se têm vindo a sentir um pouco por todo o mundo. Este período de mudança intensa, que não se circunscreve aos sistemas judiciários, mas é transversal na economia e cultura dos Estados, é, porém, o primeiro momento, desde há muito, que parece trazer uma certa instabilidade às instituições de Direito.

O poder judicial goza de uma longa história que lhe permitiu manter uma estabilidade monolítica que os poderes executivo e legislativo nem sempre usufruíram. Os tribunais sempre foram considerados como das instituições que mais se opuseram à

transformação social (Dias, 2002), e os diagnósticos sobre a crise da justiça atribuem à cultura organizacional da magistratura portuguesa valores relacionados com o funcionalismo público, hostil à avaliação individual de desempenho (Santos, 2014). Deste modo, as mudanças ao sistema judicial levantam, em regra, preocupações relacionadas com a independência e autonomia necessárias às tarefas de julgar e dispensar o Direito (Brito, 2013).

Em Portugal, o sistema judicial português tem sido alvo de reformas estruturais desde 1832. Desde essa primeira reforma, outras se seguiram, nomeadamente em 1837, 1841, 1891, durante a Monarquia; em 1928, durante o Estado Novo; em 1977, fruto da necessidade de adequação ao novo enquadramento judicial de cariz democrático; em 1990, com alterações ao modelo de territorialização da justiça (Lei n.º 24/90, de 4 de agosto), onde foram criados os tribunais de círculo, extintos, porém, 9 anos mais tarde, pela reforma operada pela Lei n.º 3/99, de 13 de Janeiro; e, mais recentemente, em 2014 (Dias, 2002; Gomes, 2013). Conceição Gomes (2013), refletindo sobre a reforma da justiça da década de 30 do século XIX, chama atenção para o facto de

quase dois séculos passados, aqueles objetivos [proximidade da justiça aos cidadãos, celeridade na resolução das causas e clareza da ordem jurídica] continuam a dominar as reformas da justiça, evidenciando as dificuldades do sistema judicial em os ultrapassar. (Gomes, 2013, p. 83).

Outros observadores (Garoupa, 2011; Gomes, 2011) consideram a justiça como a área menos desenvolvida da democracia portuguesa. Uma análise das mudanças introduzidas pelas sucessivas reformas na organização do judiciário revela que a satisfação de requisições empresariais e políticas prevaleceu, na sua maioria, sobre os interesses sociais (Dias & Gomes, 2018).

A procura pelos tribunais tornou-se mais significativa a partir da segunda metade do séc. XX, após o período revolucionário dos anos 80, fruto da crescente complexidade da vida social e do crescimento económico privado das empresas, que passaram a procurar o sistema judicial como resposta aos seus problemas e litígios. Esta crescente procura pelos serviços dos tribunais não passa despercebida e tem originado problemas de morosidade, não só em contexto português, como também internacional (Mack et al., 2012; Sousa Santos et al., 2005). Deste modo, desde os anos 90, o ‘problema da morosidade da justiça’, amplamente entendido como um sinal da ineficácia dos tribunais e do sistema judiciário

português, tem sido utilizado para ilustrar a necessidade de pensar novos modelos de gestão judicial (Dias, 2002; Dias & Gomes, 2018; Mouhanna & Bastard, 2010; Verzelloni, 2016).

Assim, desde o início dos anos 2000, a necessidade de uma reforma ao sistema português foi amplamente reclamada pelos vários atores políticos, que a consideraram imprescindível, na obtenção de uma justiça com mais eficiência e qualidade (Dias, 2002; Gomes, 2015a). A reforma de 2014 é o culminar dessas reivindicações, porém é necessário percebê-la como uma reforma feita “sob pressão” (Dias & Gomes, 2018) de influências externas ao poder judicial, e, de certa forma, também alheia aos poderes executivo e legislativo (Santos, 2014).

As políticas de justiça que resultaram na transformação do sistema judicial português de 2014 são definidas no Memorando de Entendimento (MdE) de 17 de maio de 2011, entre Portugal e a Troika, em contexto de intervenção externa (Dias & Gomes, 2018). As 18 medidas para melhorar o funcionamento da justiça podem ser agrupadas em três grandes rubricas: 1) gestão e organização dos tribunais; 2) simplificação de procedimentos e custas judiciais em processos cíveis e fiscais; e 3) medidas para combater o acúmulo de processos (Dias & Gomes, 2018). Para Susana Santos (2014), estes objetivos denotam duas grandes ideias: a ideia dos tribunais como fonte de receita para o Estado, enquanto agentes da melhoria das taxas de recuperação da ação executiva; e ideia de maior contenção orçamental nos gastos com o funcionamento dos tribunais, concretizada através de uma reorganização judiciária.

Tendo em conta estas ideias e objetivos, facilmente se entende que a reforma assenta em princípios de racionalidade económica, ignorando os restantes problemas que afligiam (e afligem) a justiça portuguesa (Dias & Gomes, 2018). Parece aqui existir um consenso, entre as elites políticas e as elites jurídicas portuguesas de então, de que o (mau) funcionamento da justiça portuguesa “constitui um obstáculo ao desenvolvimento económico do país” (Santos, 2015, p. 1).

A reforma de 2014<sup>4</sup> culminou na introdução de um novo modelo de gestão e num novo mapa judiciário: a nova organização do sistema judicial impôs aos vários agentes uma “lógica de organização do trabalho com práticas de ação e de controlo da função características das grandes empresas” (Santos, 2015, p. 2), caracterizado pela definição de critérios de eficácia e eficiência quantitativamente mensuráveis.

Estes métodos e princípios estão relacionados com o movimento de renovação da administração pública, o *New Public Management* (NPM), que procura estabelecer uma aproximação entre a gestão privada e a gestão pública, ao encarar o funcionamento da administração pública centrado na prestação de contas e na gestão eficiente dos recursos (Fabri et al., 2003; Langbroek et al., 2017; Spigelman, 2001). Esta ‘gestão por objetivos’ tem como intuito construir um serviço mais eficiente e eficaz, e um melhor sistema de justiça, mais compatível com as condições locais (Dias & Gomes, 2018). No sector da justiça, estes objetivos traduzem-se no número de processos findos, número de diligências, número de sessões de julgamento, entre outros, efetuados por cada magistrado/a ou por cada organismo do sistema (secção ou juízo do tribunal) (Santos, 2014).

Segundo os artigos 90.º e 91.º da LOSJ, foram estabelecidos objetivos estratégicos para o desempenho do conjunto dos tribunais judiciais de primeira instância, ponderando os meios afetos à adequação entre os valores da referência processual estabelecidos (calculados em abstrato por magistrado/a) e os resultados registados em face dos objetivos assumidos. A redação do artigo implica, necessariamente, uma relação de causa-efeito entre objetivos estratégicos e indicadores de resultado (Coelho, 2013), o que, em suma, parece sugerir que um tribunal e o/a seu/sua magistrado/a será considerado tão eficiente e eficaz quanto o número de atos que tiver praticado num determinado período temporal (Garoupa, 2011).

---

<sup>4</sup> A reforma, na sua forma original, foi alvo de alterações em resposta às fortes críticas que recebeu, e como resultado da eleição de um novo governo de centro-esquerda. Destacam-se as alterações de 2017 e 2019. Considera-se, porém, que estas alterações não alteraram de forma significativa os princípios base da reforma de 2014. Em 2017, a Lei n.º 40-A/2016 de 22 de dezembro reabriu 24 tribunais que haviam sido encerrados em 2014, transformando-os em juízos de proximidade, que, não sendo ‘plenos’ tribunais, realizam algumas diligências, incluindo julgamentos em determinadas matérias. Adicionalmente, foram criados sete novos juízos de família e menores em áreas do país consideradas ‘geograficamente pobres’, devido à falta de acesso a transportes públicos que dificultava a deslocação da população aos tribunais especializados nessa matéria. As alterações de 2019 foram uma continuação das alterações estabelecidas em 2017, com a criação de mais juízos especializados em localidades onde a presença dos tribunais tinha sido reduzida para a competência genérica, e alguns juízos de proximidade foram elevados ao estatuto de juízos especializados.

A avaliação do desempenho dos/as magistrados/as é um fenómeno necessário para garantir a *accountability* do poder judiciário (Mohr & Contini, 2007), porém, a utilização de critérios quantitativos para examinar o seu desempenho é uma simplificação do trabalho da magistratura (Guimarães et al., 2017), e não tem em conta a subjetividade e complexidade dos casos, que não pode ser facilmente mensurável<sup>5</sup>. Como reflete Coelho (2013) “a justiça não tem como objetivo produzir produtos ou serviços diretamente apreciados pelos destinatários nem tem como objetivo produzir produtos ou serviços a baixo custo” (Coelho, 2013, p. 55). Deste modo, Coelho (2013) chama à atenção para a forma como ‘eficácia’ e ‘produtividade’ devem ser entendidos no contexto da justiça: apelando para a necessidade de entender estes conceitos não como a mera contabilização de resultados quantitativos, mas antes a “prossecução das finalidades das organizações da justiça, considerando a missão da organização ou do sector” (Coelho, 2013, p. 60) e estabelecendo-se,

à luz do discernimento desta missão, a estratégia, os objetivos, as ações e as iniciativas destinados a atingi-las e os indicadores de medida que permitam enquadrar a avaliação do desempenho enquanto concretização daquelas finalidades (Coelho, 2013 p. 60).

Do ponto de vista do indivíduo trabalhador, a imposição de prazos apertados intensifica a sua jornada de trabalho através do aumento do ritmo de trabalho e, numa profissão como a de magistrado/a judicial, onde a pressão social intrínseca ao seu estatuto é palpável, implica um trabalho fora de horas constante de modo a responder às exigências de tempo e ao elevado volume processual. Ademais, o novo modelo de gestão confere aos magistrados/as, para além das tarefas legais inerentes à sua profissão (audiências, julgamentos e resolução de litígios), um papel de administração do tribunal. Este acréscimo de papéis às já extensas e complexas tarefas judiciais, implica necessariamente um aumento na carga de trabalho dos/das magistrados/as (Guimarães et al., 2017) e, aliado aos objetivos processuais segundo os quais os/as magistrados/as serão avaliados, a conciliação entre as duas tarefas (judiciais e administrativas), para além de gerar conflito e ambiguidade, torna-se uma fonte de stresse e preocupação (Guimarães et al., 2017).

---

<sup>5</sup> A complexidade de um processo judicial é um dos fatores determinantes da produção judicial, uma vez que essa complexidade define o tempo e a atenção requerida pelos juízes (Voigt, 2016).



Quanto ao mapa judiciário, assistiu-se a uma reorganização e redistribuição geográfica total dos tribunais, o que implicou o encerramento de 20 tribunais e a conversão de 27 tribunais em secções locais (funcionando como extensões dos tribunais ‘principais’), num típico modelo de concentração, composto por uma rede de estruturas judiciária territorialmente rarefeita, com uma forte concentração nos principais centros urbanos (Gomes, 2015a). Este ponto foi especialmente criticável visto que o critério determinante para encerrar tribunais foi o do número de processos entrados (foram encerrados todos os tribunais com número expeável de processos entrados inferior a 250), o que levantou questões sobre a não consideração da coesão territorial, social e económica (Dias & Gomes, 2018) e provocou um deserto judiciário nas regiões do interior do país que não preenchiem os “mínimos estabelecidos” (Gomes, 2015). O objetivo desta reforma prendia-se com a “aproximação e facilitação do acesso à justiça pelos cidadãos”, o que, do ponto de vista prático, não aconteceu. Ademais, a transferência dos processos destes tribunais agora encerrados para as instâncias centrais (sem que fossem acompanhados, igualmente, pela transferência dos recursos humanos), veio sobrecarregar ainda mais os tribunais que, tendo em conta o critério, já possuíam um volume processual considerável, e aumentar o volume de trabalho dos/as magistrados/as.

A par da concentração dos tribunais, a grande aposta da Reforma de 2014 foi uma maior especialização dos tribunais, destacando-se a criação de mais juízos de família e menores e de comércio. No preâmbulo do Decreto-Lei n.º 49/2014 de 27 de março, a especialização tem como objetivo proporcionar uma “resposta judicial ainda mais flexível e mais próxima das populações”.

A especialização é tida como um princípio multifacetado relacionado com o saber mais aprofundado ou domínio de determinadas competências num certo campo específico do saber (Mak, 2008). No campo da justiça, esta especialização significa que a competência de certas instâncias é restringida a determinado tipo de litígios, presumindo-se que essa restrição potenciará a celeridade, a eficiência e a qualidade da justiça (Gomes, 2015). Este argumento não tem sido, porém, empiricamente testado (Garoupa et al., 2010).

No estudo conduzido por Garoupa et al. (2010) aos juízos especializados de família em Espanha, conclui-se que os resultados gerais não forneceram evidências fortes para a afirmação de que os tribunais especializados, ao lidar com casos de família, são de facto

mais rápidos. A mera intenção de rapidez não deve, porém, ser o único argumento analisado a favor de tribunais especializados. Não obstante, conclui-se que a mera especialização dos tribunais não é, por si só, um garante de eficiência e qualidade, especialmente quando a distribuição territorial não é feita adequadamente, e os/as magistrados/as não possuem formação especializada que os torne mais ou menos aptos a exercer as suas funções em juízos especializados. Esta questão entre tribunais especializados e magistrados/as especializados é também uma preocupação levantada por juristas portugueses (Cura, 2015).

Além disso, tendo em conta que o número de processos de, por exemplo, natureza cível, é mais elevado, quando comparado com o número de processos entrados nas instâncias gerais (cf. Estatísticas da Justiça), a especialização parece criar uma carga de trabalho desproporcional dentro do próprio sistema, e onera um grupo específico de magistrados/as, que, pela natureza dos casos com que tem de lidar, possui já um risco maior de stresse e *burnout*.

Em Portugal, a especialização consagrada na Reforma de 2014 não é especialmente significativa, segundo a opinião de certos autores, por se considerar que os novos tribunais especializados já tinham sido introduzidos anteriormente (Cura, 2015). A ‘especialização’ desta reforma não pressupõe, portanto, um alargamento das matérias ou a criação de ‘novos’ juízos especializados em matéria, mas sim a abertura de um número superior de secções especializadas nos tribunais da Comarca – salvaguardando-se o facto de, na verdade, nem todas as comarcas possuírem todos os juízos ou secções especializadas previstas na lei (Cura, 2015), criando um ‘deserto judiciário’ em determinadas matérias.

Em suma, a reforma judiciária de 2014 reorganizou de maneira significativa a estrutura do sistema judiciário o que, inevitavelmente, mudou as circunstâncias em que os/as magistrados/as atuam para desempenhar as suas funções, com consequências significativas na duração, organização e intensidade do tempo de trabalho.

Em 2019, foram igualmente introduzidas mudanças nos Estatutos dos Magistrados Judiciais, a primeira revisão em cerca de 30 anos. Lê-se, na Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º122/XIII a intenção de “(...) atribuição aos magistrados judiciais, e a vinculação estrita destes magistrados aos princípios da independência, da

legalidade e da imparcialidade”, de acordo com os preceitos constitucionais. Fruto desta intenção, foram introduzidas alterações como a tendencial tipificação da infração disciplinar em obediência ao princípio da segurança jurídica e o recurso de plena jurisdição em obediência ao princípio da tutela jurisdicional efetiva (Fraga, 2022). Alguns autores, porém, consideram que a reforma ficou “aquém”, e que poderiam ter sido completamente eliminadas “resquícios de concepções pré Constituição de 1976” (Fraga, 2022).

Uma das grandes questões que continua a ser polémica, especialmente no que ao princípio da independência diz respeito, são as inspeções judiciais. A avaliação de desempenho não teve grandes mudanças, mantendo-se a classificação dos/as magistrados/as de muito bom, bom com distinção, bom, suficiente e medíocre. Contudo, os critérios de avaliação passaram a ser mais abrangentes: a nova redação do artigo 33.º, n.º 1 dos Estatutos conta agora com uma lista de treze critérios, nomeadamente a preparação técnica e capacidade intelectual, idoneidade e prestígio pessoal e profissional, respeito pelos seus deveres, observância dos prazos definidos para a prática dos atos judiciais, classificações de serviço atribuídas em inspeções anteriores e tempo de serviço.

Registam-se também mudanças quanto a faltas e ausências, destacando-se o n.º 2 do artigo 10.º, que passa a permitir a ausência do juiz das instalações do tribunal quando as funções “pela sua natureza não careçam de ser realizadas no tribunal”, desde que não implique falta ou perturbação dos atos judiciais.

Em Portugal, em 2022, segundo os dados disponibilizados pelo Conselho Superior da Magistratura (2022), existiam 1.928 juízes, em todos os tribunais portugueses. Destes encontram-se em efetividade de funções, nos tribunais judiciais de primeira instância, 1.301 juízes. É, portanto, nos tribunais judiciais comuns que a maioria dos/as magistrados/as exerce funções. Portugal é, porém, um dos países com menos magistrados/as por 100 mil habitantes (Ministério da Justiça, 2022), posição reforçada pela redução no número de juízes nos tribunais, entre 2015 e 2021.

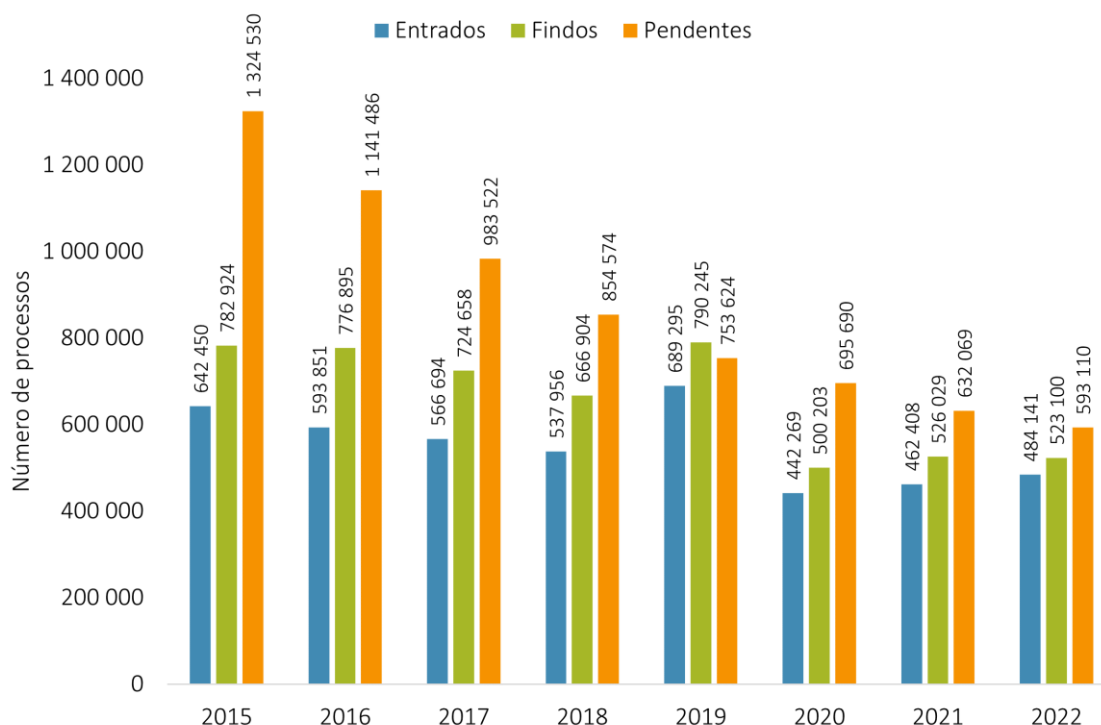
Segundo a DGPI/MJ & PORDATA (2023), em 2022, entraram nos tribunais judiciais 484.141<sup>6</sup> novos processos: um aumento de 4,7% em relação aos 462.408 em 2021. O desempenho dos tribunais é calculado através de indicadores como a taxa de resolução,

---

<sup>6</sup> Números provisórios.

que permite medir a capacidade de resposta dos tribunais face aos processos entrados. O número de processos pendentes nos tribunais judiciais de primeira instância tem registado uma tendência fortemente decrescente, com uma diminuição de 47% entre 2015 e 2020: esta tendência verifica-se também em 2022, com 523.100 processos findos. Tendo em conta que o número de processos findos tem vindo a ser superior ao número de processos entrados, dá-se igualmente o decréscimo da pendência: o ano de 2022 fechou com 593.110 processos pendentes, uma diminuição de 6,5% em relação a 2021, continuando por isso a verificar-se a tendência para diminuição da pendência (cf. Gráfico 1).

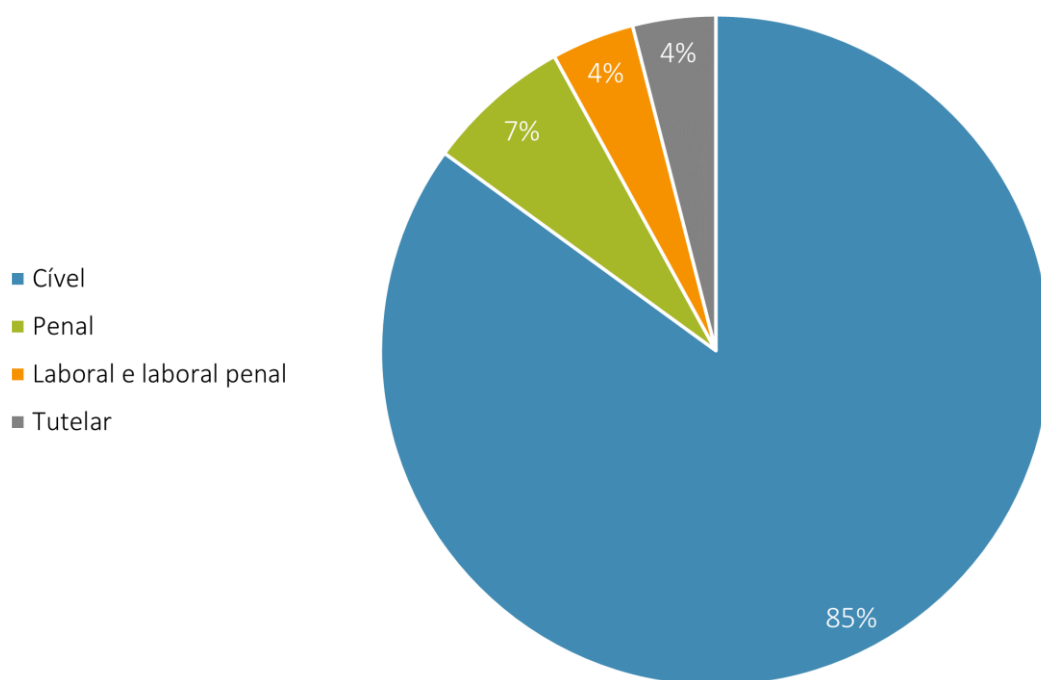
**Gráfico 1.** Processos Judiciais Globais na 1.ª instância 2015-2022



Fonte: PORDATA (2023)

Segundo o Ministério da Justiça (2022), a distribuição das pendências pelas diferentes áreas processuais destaca a predominância dos processos cíveis, que representam 85% do total de pendências no primeiro semestre de 2021. Seguem-se os processos penais, que representam, porém, apenas 7% dos processos pendentes (cf. Gráfico 2).

Gráfico 2. Estrutura das pendências (1º semestre de 2021)



Fonte: Ministério da Justiça (2022)

Este cenário do sistema judicial português contrasta com a realidade vivida antes da reforma judicial de 2013/2014. Embora os ganhos de eficiência nos tribunais sejam inegáveis, a discussão levantada por esta dissertação tem como objetivo refletir de forma mais aprofundada sobre as medidas implementadas pela reforma de 2014, especialmente a especialização, indo além das questões quantitativas de eficiência e celeridade. É necessário questionar porque é que os/as magistrados/as continuam a expressar insatisfação e uma perceção negativa do seu tempo de trabalho, apesar da diminuição da pendência e da entrada de novos processos em tribunal<sup>7</sup>. É fundamental explorar as implicações da reforma, e da especialização, nas condições de trabalho dos/as

---

<sup>7</sup> A diminuição da pendência coincide com a implementação da reforma de 2014, pelo que a melhoria de resultados é parcialmente explicável pelas alterações por esta introduzida. Porém, o que se verifica igualmente, é a diminuição (com algumas oscilações) de processos entrados nos últimos anos. Não existem, no entanto, estudos para avaliar as causas. Será que há menos conflito na sociedade? Será que existem outras formas, extrajudiciais, de resolução de conflitos, mais atrativas para os cidadãos? Ou será que os cidadãos desistem de recorrer à justiça por não confiarem na obtenção de um resultado justo e/ou rápido? Os custos elevados da justiça, que são suportados pelos litigantes, têm um efeito dissuasor? Estas reflexões são apenas suposições e requerem uma análise mais aprofundada e baseada em dados para serem confirmadas ou refutadas.

magistrados/as, e considerar fatores como a carga de trabalho, o ritmo acelerado e os longos períodos de trabalho. Essa análise mais aprofundada permitirá uma compreensão mais abrangente dos desafios enfrentados pela magistratura judicial e possíveis medidas de intervenção.

## Capítulo II – Roteiro de pesquisa

Neste capítulo, vou apresentar as propostas metodológicas, as hipóteses de investigação e a sua articulação com os conceitos-chave, de maneira a responder às perguntas de investigação propostas.

Esta dissertação tem como objetivo estudar a qualidade e intensidade do tempo de trabalho dos/as magistrados/as judiciais a exercerem funções nos tribunais de primeira instância portugueses, fazendo uma análise comparativa entre os/as magistrados/as a exercerem funções nos juízos especializados e os/as magistrados/as a exercerem funções nos juízos de competência genérica. É igualmente feita uma comparação com o contexto laboral português. Esta enquadra-se, como referido anteriormente, no âmbito de um projeto de investigação mais amplo sobre condições de trabalho e desgaste profissional dos/as juizes portugueses/as.

Pensar sobre a qualidade e intensidade do trabalho dos/as magistrados/as judiciais a partir de uma perspetiva comparativa entre tribunais de competência genérica e especializada é também uma oportunidade para refletir sobre as reformas judiciais mais recentes e, em particular, o processo de especialização, a partir de uma perspetiva inovadora que vai para além das questões de acesso à justiça e celeridade. Os escassos estudos existentes nesta matéria alertam para a crescente perceção da deterioração das condições de trabalho por parte dos profissionais de direito (Casaleiro et al., 2019, 2021; Dias et al., 2021; Rossouw & Rothmann, 2020; Schrever et al., 2022), e demonstram que a dimensão onde os/as magistrados/as judiciais se encontram mais insatisfeitos é precisamente na perceção da intensidade crescente do seu tempo de trabalho (Ferreira et al., 2014; Fonseca, 2017; Hakanen et al., 2012; Ludewig & Lallave, 2014; Mack et al., 2011; O’Sullivan et al., 2022; Rogers et al., 1991).

Dentro destas dimensões, a revisão dos estudos empíricos aponta igualmente para diferenças dentro da própria magistratura, no que às jurisdições diz respeito: conclui-se que os tribunais de primeira instância<sup>8</sup> são os mais afetados por uma crescente intensidade (Eells & Showalter, 1994; Ferreira et al., 2014; Roach Anleu & Mack, 2014,

---

<sup>8</sup> Ressalva-se a diferente denominação dada a estes tribunais nos estudos internacionais, consoante o país a que dizem respeito, mas compreendendo-se, independentemente da localização geográfica, como sendo os tribunais onde os processos judiciais ‘entram’ na justiça.

2017; Thomas, 2017; O’Sullivan et al., 2022), e, dentro dos tribunais de primeira instância, os juízos especializados, particularmente no que à intensidade emocional e cognitiva diz respeito, apresentam perceções de intensidade preocupantes (Jaffe et al., 2003; Lustig et al., 2008a; Flores et al., 2009; Chamberlain & Miller, 2009; Edwards & Miller, 2019). A investigação desta temática torna-se sobretudo importante no contexto de sucessivas reformas judiciais, onde, em Portugal, foi introduzido um novo modelo de gestão por objetivos e foi feita uma reestruturação do mapa judiciário e instalação de jurisdições especializadas a nível nacional, com o objetivo de proporcionar uma justiça mais célere, eficaz e de qualidade aos cidadãos (DL 49º/2014, de 27 de março).

Deste modo, levantam-se duas questões: em primeiro lugar, averiguar como os/as magistrados/as portugueses/as percebem a qualidade e intensidade do seu tempo de trabalho; e, em segundo lugar, entender em que medida a percepção da qualidade e intensidade do tempo de trabalho varia ou não em função da especialização do juízo ou tribunal onde exercem funções. São estas as questões de partida da investigação.

## 1 Modelo analítico

Estas questões guiam o desenho da presente pesquisa, e sustentam-se nos contributos teóricos apresentados no capítulo anterior. Para as suportar, foi necessário construir um quadro analítico que não se baseia numa única perspetiva teórica, antes bebendo dos contributos de dois grandes ‘ramos’ da sociologia: a sociologia do trabalho e a sociologia do direito. Apenas através da diversidade de abordagens foi possível desbravar um tema que, por ainda existirem poucos contributos, não se categoriza de forma fácil ou aparente.

Se, por um lado, a investigação sobre condições de trabalho e as suas variáveis é uma temática tradicional na sociologia do trabalho, estas investigações circunscrevem-se frequentemente a estudos sobre a classe operária, cujas condições não podem ser replicadas numa profissão como a de magistrado/a judicial, tanto pelo estatuto socioeconómico que lhe é associado, como pela própria natureza do seu estatuto profissional. Pese embora, as condições de trabalho dos profissionais judiciais não sejam um tema tradicional da sociologia do direito, a sociologia do direito é responsável pelo



estudo dos institutos e profissões legais, assim, os seus contributos são essenciais para entender as necessidades e condições específicas deste universo complexo (Guibentif 2003).

Da intersecção destes dois grandes contributos – sociologia do trabalho e sociologia do direito – surge a tese de Blackham (2019), que apresenta importantes contribuições para abordar a temática das condições de trabalho e entender os tribunais como locais de trabalho. Embora do ponto de vista formal os/as magistrados/as sejam titulares de um órgão de soberania e usufruam de um estatuto socioprofissional único, irreplicável nos restantes trabalhadores do mercado laboral, estão também sujeitos a condições de trabalho que influenciam a forma como desempenham a sua função. Atender às suas necessidades individuais é importante precisamente para salvaguardar a possibilidade de, de forma adequada, responderem às suas funções institucionais, pois a sua atuação afeta de forma objetiva todos os sujeitos que recorrem aos tribunais. Verificando-se que a insatisfação com as suas condições de trabalho pode traduzir-se no fornecimento de serviços sem qualidade (Na et al., 2018), as consequências das más condições de trabalho nesta área são especialmente preocupantes.

Os elementos estruturadores do modelo de análise são os conceitos de duração e intensidade do tempo de trabalho. Estes conceitos são dimensões de uma faceta da condição de trabalho, o tempo de trabalho. Entende-se como duração do tempo de trabalho, “qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação” (artigo 197.º, n.º 1 do Código do Trabalho português), medido em horas por dia e semana; por sua vez, intensidade do tempo de trabalho relaciona-se diretamente com o nível de exigência (física, cognitiva e emocional) a que o trabalhador está sujeito, durante o seu horário de trabalho (Eurofound, 2017).

Tendo como principal referência o trabalho da Eurofound e os Inquéritos Europeus sobre as Condições de Trabalho (IECT), a ‘duração’ será, a partir de agora, designada como ‘qualidade do tempo de trabalho’.

A definição de ‘qualidade’ e ‘intensidade’ do tempo de trabalho é melindrosa, quer devido ao facto de a ‘qualidade’ partir de uma conceção subjetiva e pessoal, quer devido à variedade de perspetivas e formas de trabalho, que torna difícil a existência de uma definição concreta de intensidade do trabalho (Burchell et al., 2019). Não obstante, a

qualidade do tempo de trabalho é um indicador utilizado para medir a incidência de horários de trabalho prolongados, as possibilidades de fazer pausas, os horários de trabalho atípicos, os regimes em matéria de horário de trabalho e a flexibilidade a eles associada, e de que forma estes influenciam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (Eurofound 2017). Já a intensidade do trabalho é normalmente entendida como um conceito maleável, não fechado, em construção, de forma a acomodar os novos aspetos e modificações das condições de trabalho que afetam o processo laboral. Cardoso (2013), em linha com Jégourel (2010), considera intensidade de trabalho “o esforço físico, psíquico e mental dos trabalhadores para darem conta das exigências do posto, durante o tempo de trabalho” (Cardoso, 2013, p. 11).

Os conceitos de ‘juízos de competência genérica’ e de ‘juízos especializados’ surge da estruturação do sistema judicial português. Os tribunais de primeira instância em Portugal, responsáveis por processos civis e criminais, são denominados tribunais judiciais e representam o ponto de partida para um processo judicial. Os tribunais judiciais são classificados em uma de duas categorias, dependendo da matéria e do valor da ação: tribunais de competência genérica, e tribunais de competência especializada (como instrução criminal, família, menores, trabalho, comércio, marítimo e execução de penas). A sua competência está circunscrita à comarca – área geográfica sob a jurisdição de um tribunal – a que pertencem.

Para além destes contributos, a estratégia metodológica adotada nesta investigação assenta no inquérito como principal técnica de recolha de informação. O inquérito é uma técnica típica do método quantitativo de investigação em Ciências Sociais e Humanas, quando o objetivo é inquirir um grande número de pessoas no sentido de caracterizar os traços identificados de grandes grupos de sujeitos (Coutinho, 2013). O inquérito aqui aplicado segue uma lógica descritiva, uma vez que foi aplicado apenas uma vez durante um determinado período, e mediu as perceções dos sujeitos apenas uma vez, no momento em que responderam às perguntas. A escolha da obtenção de dados através de técnicas quantitativas teve como razão principal a necessidade de economicidade do tempo, devido à duração limitada de um programa de mestrado e de redação de uma dissertação, que é de apenas um ano. Não obstante, a experiência obtida por outros investigadores (Dobbin et al., 2001) dita que a utilização de um inquérito é especialmente

eficaz quando se estudam “populações difíceis” (Tourangeau, 2014), como é o caso dos/as magistrados/as judiciais.

## 1.1 Hipóteses

A revisão da literatura efetuada no capítulo anterior permite construir um sistema de hipóteses que visa averiguar a perceção da qualidade e intensidade do tempo de trabalho dos/as magistrados/as portugueses a exercerem funções nos tribunais de 1.<sup>a</sup> instância de competência genérica e especializada.

A primeira hipótese (H1) afirma que os/as magistrados/as judiciais que atuam nos tribunais de primeira instância têm, em geral, uma perceção negativa da qualidade e intensidade do seu tempo de trabalho, caracterizando-se por horários de trabalho muito longos (longos dias e longas semanas de trabalho) e atípicos (trabalhar aos fins de semana ou durante a noite); trabalho constante fora do horário de expediente, para conseguir dar resposta a exigências do trabalho; exigências quantitativas, como um ritmo de trabalho elevado e sujeição a prazos rígidos; e exigências cognitivas e emocionais elevadas. Não obstante estas tendências gerais, considera-se que (H1a) existem diferenças entre os/as magistrados/as a exercerem funções nos juízos de competência genérica, e nos juízos especializados. Supõem-se que (H1b) os/as magistrados/as a exercerem funções nos juízos de competência genérica têm uma perceção mais elevada de intensidade do seu tempo de trabalho, em especial no que às exigências quantitativas diz respeito; já (H1c) os/as magistrados/as a exercerem funções nos juízos especializados terão uma perceção de intensidade emocional e/ou cognitiva superior à dos/as magistrados/as a exercer funções nos juízos de competência genérica. Dentro dos juízos especializados haverá também diferenças significativas, consoante a área processual a que presidem, destacando-se os juízes do crime, cível e família.

Porém, os estudos existentes revelam que para compreender as perceções dos/as magistrados/as em relação ao seu tempo de trabalho importa considerar outros fatores como o género ou a idade. Deste modo, a segunda hipótese (H2), defende que, para além do tipo de juízo em que atuam, fatores sociodemográficos, como a idade, o tempo de serviço e o género, podem desempenhar um papel importante na forma como os/as

magistrados/as percebem a sua experiência de trabalho. Com base nas contribuições da literatura, é esperado que (H2a) os magistrados do gênero masculino trabalhem mais horas, enquanto as magistradas do gênero feminino tenham uma percepção de intensidade do trabalho maior do que seus colegas homens, especialmente no que diz respeito às exigências cognitivas e emocionais. Da mesma forma, prevê-se que (H2b) os/as magistrados/as mais jovens, com menos anos de serviço, também tenham uma percepção mais elevada da qualidade e intensidade do seu trabalho, e, em particular, trabalhem mais horas por semana, a um ritmo mais acelerado, e enfrentem desafios maiores no que se refere às exigências cognitivas e emocionais do trabalho como juízes.

## 1.2 Operacionalização de conceitos e sujeitos empíricos

Os conceitos, enquanto estruturas abstratas que podem assumir diversas definições, funções e posições, conforme o modelo teórico adotado pelo investigador (Morse 2004), devem ser operacionalizados, pois diferentes aceções determinam a maneira como determinado fenômeno é compreendido. Nesta dissertação, os conceitos de qualidade e intensidade do trabalho assumem como objeto a prática empírica definida para a realização do Inquérito Europeu às Condições de Trabalho (IECT), conduzido pela Eurofound e realizado em 2015 (Eurofound, 2017).

A qualidade do tempo de trabalho mede a incidência dos longos períodos de trabalho, e considera-se que desempenha um papel na saúde e no bem-estar dos trabalhadores, pois é durante o período de trabalho que os trabalhadores estão expostos a riscos psicossociais. A intensidade relaciona-se com o nível de exigência de determinado trabalho (*work demands*), e tem uma influência negativa sobre o tempo de trabalho pois quanto maior ou mais alta, pior é a qualidade do tempo de trabalho (Eurofound 2017).

Os IECT empregam um esquema metodológico que combina elementos objetivos e subjetivos como forma de captar o fenômeno da qualidade e intensidade do tempo de trabalho, e respectivas dimensões. Começando pela qualidade do tempo de trabalho, os IECT medem-na a partir de quatro dimensões: (1) duração (longos períodos de trabalho semanal (40 horas ou mais), longos dias de trabalho (11 horas ou mais) e períodos de descanso entre dias úteis); (2) tempo de trabalho atípico (trabalho por turnos, trabalho aos

fins-de-semana); (3) organização de horários (controlo e mudanças sobre horários de trabalho) e (4) flexibilidade (trabalhar durante o tempo livre para dar resposta a solicitações de trabalho e habilidade de tirar uma ou duas horas durante o horário de trabalho para lidar com situações pessoais/familiares). Quanto à intensidade do tempo de trabalho, esta é medida através de: (1) exigências quantitativas (velocidade de trabalho elevada, prazos rígidos, tempo suficiente para terminar as tarefas durante o horário de trabalho normal, interrupções disruptivas frequentes); (2) exigências cognitivas e emocionais (lidar com pessoas irritadas, não poder expressar os seus sentimentos e viver situações emocionalmente perturbadoras); (3) determinantes de ritmo e interdependência (que fatores externos influenciam o ritmo de trabalho do trabalhador) (Eurofound 2017). Para a profissão de magistrado/a judicial, estas práticas traduzem-se em características específicas à sua profissão, incluindo: o número de casos entrados no tribunal e a si atribuídos (volume processual), os prazos processuais estabelecidos na lei, que podem ser mais ou menos apertados consoante a natureza do processo (urgente ou não urgente), a quantificação do trabalho através da introdução de objetivos quantitativos para avaliar o desempenho dos/as magistrados/as, e a exposição a casos de natureza delicada.

Sendo o principal objetivo desta dissertação fazer uma análise comparativa sobre as perceções da qualidade e intensidade do tempo de trabalho entre tribunais de competência especializada e tribunais de competência genérica de primeira instância, importa também definir e operacionalizar o que se entende por Tribunais de 1ª instância, tribunais de competência especializada e tribunais de competência genérica de 1ª instância.

A expressão “instância” pode ser considerada segundo duas aceções: como uma relação jurídica processual, ou, pertinente para o nosso caso, como um grau de jurisdição que compete aos vários tribunais da mesma categoria. Fala-se, a este respeito, em Tribunais de 1ª Instância, os tribunais de 1º grau de jurisdição, no qual, nos termos legais, deve ser proposta, apreciada e decidida a ação pela primeira vez; e os Tribunal de 2ª instância, onde é decidido o recurso interposto das sentenças proferidas em 1º grau de jurisdição pelos tribunais de 1ª instância. Os tribunais de 1ª instância fazem parte dos tribunais judiciais, e, são, em regra, Tribunais de Comarca, que se desdobram internamente em juízos de competência especializada e juízos de competência genérica. A LOFTJ de 2014

**Tabela 1.** Operacionalização dos conceitos qualidade e intensidade do trabalho

Conceito	Dimensão	Indicadores
Qualidade	Duração	Longos períodos de trabalho semanal (>40h/semana)
		Períodos de descanso entre dias úteis (<11h)
	Tempo de trabalho atípico	Trabalho por turnos
		Trabalho aos fins-de-semana
		Trabalhar durante a noite
	Organização de horários	Controlo e mudanças sobre horários de trabalho
	Flexibilidade	Trabalhar durante o tempo livre para dar resposta a solicitações de trabalho
Possibilidade para tirar uma ou duas horas durante o horário de trabalho para lidar com situações pessoais/familiares		
Intensidade	Exigências quantitativas	Velocidade de trabalho elevada
		Trabalhar em função de prazos rígidos
		Tempo suficiente para terminar as tarefas durante o expediente
		Interrupções disruptivas e frequentes
	Determinantes de ritmo e interdependência	Fatores externos que influenciam o ritmo de trabalho
	Exigências cognitivas e emocionais	Lidar com pessoas irritadas
		Não poder expressar os seus sentimentos
Viver situações emocionalmente perturbadoras		

introduziu também os Tribunais de Competência Territorial Alargada como tribunais de 1ª instância.

A lei não explana de forma concreta a definição de ‘competência genérica’ ou ‘competência especializada’, antes procedendo-se à sua caracterização através da alocação da competência de matérias. Os Tribunais de Comarca desdobram-se em secções ou juízos de competência genérica e de competência especializada: os juízos de competência genérica têm competência residual, isto é, julgam as matérias não expressamente atribuídas a um juízo de competência especializada, ou quando, em determinada localização, não exista o respetivo juízo especializado, podendo por isso, presidir a casos das mais variadas matérias, incluindo criminais, cíveis ou tutelares, por exemplo. Os juízos de competência especializada são os juízos cíveis (locais e centrais), os juízos criminais (locais e centrais), os juízos de pequena criminalidade, os juízos de instrução criminal, os juízos de família e menores, os juízos de trabalho, os juízos de comércio e os juízos de execução. A competência de cada um destes tribunais, em matérias de direito, encontra-se esplanada nos diversos códigos legais, mas, a título de exemplo: os juízos cíveis (locais e centrais) são competentes designadamente, em matérias laborais, comerciais e executivas; os juízos criminais (locais e centrais, de pequena criminalidade e de instrução criminal) possuem competência penal; os juízos de família e menores liberam sobre questões de família e menores; os juízos de trabalho são competentes em matérias laborais; os juízos de comércio em direito comercial e empresarial; e, por fim, os juízos de execução exerce as competências previstas no Código de Processo Civil.

Os Tribunais de Competência Alargada, previstos na LOSJ como os Tribunais de Execução das Penas, o Tribunal Marítimo, o Tribunal da Propriedade Intelectual, o Tribunal da Concorrência, Regulação e Supervisão e o Tribunal Central de Instrução Criminal, são tribunais de competência especializada e conhecem de matérias determinadas, independentemente da forma de processo aplicável. Como a sua designação indica, são tribunais cuja área de competência é, geralmente, todo o território nacional.

Não existe, igualmente, uma definição legal para ‘juiz/a de competência genérica’, nem para ‘juiz/a de competência especializada’, pelo que se entende, para efeitos desta

dissertação, que serão os/as magistrados/as judiciais a exercer funções nestes juízos respetivos.

Esta dissertação tem como foco de estudo os/as magistrados/as judiciais portugueses que exercem funções nos tribunais de primeira instância com competência genérica ou especializada. Excluíram-se os/as magistrados/as judiciais portugueses a exercerem funções nos tribunais superiores (terceira e segunda instância, Supremo Tribunal Judicial e Tribunais de Relação, respetivamente) e na jurisdição administrativa e fiscal. Os motivos desta escolha prendem-se, por um lado, com o número elevado de magistrados/as judiciais portugueses que exercem funções nos tribunais de primeira instância, representando mais de metade (67%) do total de magistrados/as judiciais, e considerando que foram essas instâncias que sofreram o maior impacto com o processo de especialização.

O número de processos entrados nos tribunais judiciais também justifica a escolha destes tribunais e destes/as magistrados/as como sujeitos empíricos. É nos tribunais de primeira instância portugueses que um processo é iniciado, dá os seus primeiros passos e, esperançosamente, é resolvido. Os tribunais de Relação são tribunais de recurso, portanto, são acionados apenas quando a decisão proferida pelos juízes de direito é objeto de recurso. Naturalmente, o volume de processos e todas as implicações decorrentes disso são consideravelmente menores nos outros tribunais, pelo que testar o impacto da qualidade e intensidade do tempo de trabalho noutros tribunais poderia não produzir os resultados desejados, nem ter o impacto necessário para produzir efeitos (mudanças ou, pelo menos, reflexões), com vista a melhorar as condições de trabalho dos/as magistrados/as e construir um sistema judiciário de qualidade.

## 2 Métodos e técnicas

Como foi anteriormente mencionado, a presente dissertação de mestrado integra-se no âmbito de um projeto de investigação mais amplo, que tem como objetivos específicos a caracterização sociojurídica dos/as juízes/as portugueses/as e a avaliação das suas condições de trabalho, de modo a apresentar um conjunto de recomendações programáticas, quanto ao estatuto dos/as magistrados/as judiciais, às condições de



trabalho e ao desgaste profissional e bem-estar pessoal. Para responder a estes objetivos, recorreu à aplicação de metodologias qualitativas e quantitativas, como: a análise de conteúdo da legislação e documental; a recolha e análise bibliográfica; a realização de entrevistas exploratórias e semiestruturadas; e a aplicação de inquérito.

Tendo em conta o objetivo específico desta dissertação, que analisa apenas uma dimensão do conceito amplo de condições de trabalho adotado pelo projeto de investigação, optou-se por recorrer apenas aos dados recolhidos através do inquérito para testar as hipóteses descritas anteriormente.

## 2.1 O inquérito

O inquérito aplicado a esta investigação foi construído pela equipa do projeto, ao longo de um período de 3 meses. A minha integração no projeto em setembro de 2022, aquando do início do projeto, permitiu-me participar ativamente na construção do inquérito que viria a ser aplicado em janeiro de 2023. Assim, entre setembro e dezembro de 2022, participei em diversas reuniões de discussão da conceção do inquérito, de revisão de gralhas e filtros do inquérito online e nos pré-testes.

O inquérito estrutura-se em sete partes, nomeadamente: I. Caracterização socioprofissional; II. Caracterização da qualidade do tempo de trabalho; III. Caracterização da intensidade do trabalho; IV. Avaliação de riscos psicossociais; V. Avaliação dos níveis de *burnout*; VI. Fatores de stresse profissional específicos da magistratura judicial; VII. Avaliação do Desempenho Profissional e movimentos judiciais. Ressalve-se que, na aplicação do inquérito, esta divisão entre as várias perguntas não se verifica. Para além da construção do inquérito, foi também elaborada uma declaração de consentimento informado, onde consta informação sobre os objetivos do projeto e do inquérito, como a duração média de resposta, a garantia da confidencialidade e anonimato dos dados recolhidos, bem como a disponibilização de um contacto dos investigadores responsáveis para qualquer esclarecimento.

Para esta investigação, apenas os primeiros três pontos do inquérito são relevantes. As questões sobre a intensidade e qualidade do tempo de trabalho foram inspiradas no inquérito desenvolvido pela Eurofound para estudos sobre condições de

trabalho (IECT) (Eurofound, 2017). Para a utilização deste instrumento foi solicitada autorização junto da Eurofound.

As questões foram adaptadas para melhor se adequarem à estrutura e condições de trabalho específicas dos/as magistrados/as. Por exemplo, na versão da Eurofound, as opções para a pergunta “Como são estabelecidos os seus períodos de trabalho?” são: “1=Estabelecidos pela empresa/organização sem possibilidade de alteração; 2=Pode escolher entre vários horários de trabalho fixos determinados pela empresa/organização; 3=Pode adaptar as suas horas de trabalho dentro de certos limites (ex.: flexibilidade); 4=O seu horário de trabalho é inteiramente determinado por si”. No entanto, uma vez que os/as magistrados/as judiciais não trabalham para uma empresa ou organização, foi necessário adaptar as respostas da seguinte forma: “1=Estabelecidos pelos órgãos de gestão sem possibilidade de alteração; 2=Pode escolher entre vários períodos de trabalho fixos determinados pelos órgãos de gestão; 3=Pode adaptar os seus períodos de trabalho, com exceção dos horários definidos para atos públicos e/ou diligências urgentes; 4=O seu período de trabalho é inteiramente determinado por si”.

Antes da disponibilização oficial do inquérito, optou-se por dois métodos de pré-teste: teste-piloto e entrevistas cognitivas. Estes testes serviram para avaliar o conteúdo, compreensão, aceitabilidade, dificuldade, design e tamanho do inquérito. As entrevistas cognitivas foram realizadas com uma amostra de quatro magistrados, dois do género masculino, e duas do género feminino. Após preencherem o inquérito, foi-lhes pedido que refletissem nos seus processos de pensamento, respostas emocionais e compreensão de cada pergunta. Estas reflexões faladas permitiram à equipa identificar algumas falhas técnicas, sobretudo quanto à formulação de frases e de confusão do significado ou intenção de algumas perguntas. De forma geral, o feedback foi positivo, tanto quanto às temáticas abordadas no inquérito, como à sua importância, pertinência e adequação à profissão específica. Posteriormente, o inquérito foi testado formalmente num teste-piloto, perante uma pequena amostra de inquiridos dos Conselhos Superiores e Associações Profissionais.

Finalmente, após a revisão do inquérito tendo em conta o feedback oferecido tanto pelas entrevistas cognitivas como pelos testes-piloto, o inquérito foi disponibilizado on-line, através da plataforma LimeSurvey, em novembro de 2022, e divulgado pelos

Conselhos Superiores da Magistratura e pela Associação Sindical dos Juízes portugueses, por e-mail. Por esse motivo, a amostra é uma amostra não probabilística e por conveniência. O inquérito ficou on-line, disponível para resposta, entre 15 de dezembro de 2022 e 31 de janeiro de 2023.

Para a limpeza, tratamento e análise da base de dados foi utilizado o programa IBM SPSS Statistics, tendo-se num primeiro momento procedido à eliminação das respostas incompletas, irrelevantes ou duplicadas. Eliminou-se, por exemplo, todas as respostas que não possuíam a informação necessária e/ou suficiente para retirar dados fidedignos como, por exemplo, inquéritos cujas questões não foram totalmente preenchidas. Da base geral do projeto, foi retirada a amostra por conveniência que utilizo na minha dissertação e que corresponde aos/às magistrados/as judiciais a exercer funções nos tribunais de primeira instância, visto serem esses o foco da minha dissertação.

Como foi demonstrado, alguns dos valores obtidos foram agregados para formar grupos, como foi o caso da variável idade e ano de ingresso na magistratura. Para além disso, e por que o principal objetivo desta dissertação é fazer uma análise comparada entre magistrados/as a exercer funções em juízos de competência genérica e competência especializada, os dados dos magistrados/as especializados, discriminados na Tabela 2, foram agregados para formar a variável 'juízo especializado'.

Após o tratamento dos dados, procedeu-se à análise dos dados para verificar as hipóteses colocadas. Para além das análises descritivas comparativas entre juízos, procedi à comparação dos resultados obtidos nesta dissertação com os da Eurofound, entre o contexto laboral português e a magistratura judicial. Isto é possível porque o inquérito aplicado nesta dissertação foi baseado nos Inquéritos Europeu às Condições de Trabalho (IECT) da Eurofound.

Para fazer a comparação entre as perceções dos/as magistrados/as judiciais e o contexto laboral português, utilizei a ferramenta interativa de visualização de dados do IECT que permite aceder a informações específicas de cada país – no caso, Portugal – e comparar os resultados obtidos nesta dissertação com os da Eurofound. Apesar da última versão dos IECT ter sido realizado em 2021, este foi conduzida em 2021 durante a pandemia da Covid-19 e apresentou métodos de recolha de dados diferentes dos inquéritos anteriores, o que inviabiliza a comparação dos resultados dessa edição com as

anteriores. Por esse motivo, para realizar a comparação dos resultados obtidos nesta dissertação com os da Eurofound, irei utilizar os resultados da sexta edição do inquérito, realizada em 2015 e publicada em 2017. O IECT realiza comparações entre setores de atividade, mas optei por analisar os dados de forma geral, sem fazer distinção por setores, devido à dificuldade de enquadrar a profissão de magistrado/a numa das categorias de atividade da Eurofound.

### 3 Caracterização da amostra

Após a seleção e limpeza dos dados, a amostra a que o presente estudo recorreu é composta por 415 respondentes. Segundo os últimos dados disponibilizados pelo Conselho Superior de Magistratura (CSM), encontram-se colocados em efetividade de funções 1.301 juízos nos tribunais de primeira instância. Deste modo, o inquérito de obteve uma taxa de resposta de 32%.

Apesar de os/as magistrados/as judiciais serem considerados “populações difíceis” de inquirir, porque existe uma grande relutância por parte dos juízes em ‘serem estudados’ (Dobbin et al., 2001; Nir, 2018), e de a sociologia e o direito possuírem uma relação antiga e bem estabelecida, mas mais ou menos conturbada (Banakar, 2009, 2015), a taxa de resposta a este inquérito foi bastante satisfatória, ultrapassando os níveis normalmente verificados em outros estudos. Este resultado deve-se, sobretudo, à relação de confiança construída entre o CES/OPJ e as instâncias competentes no mundo de direito, que conferiu a este estudo a legitimidade necessária (Nir, 2018) para aceder a estas ditas “populações difíceis”.

Procedendo à caracterização sociodemográfica, 123 (29.61%) dos respondentes são do género masculino, e 290 (69.9%) são do género feminino, confirmando a tendência de feminização da profissão de magistrado/a judicial, em especial nos tribunais comuns, como os tribunais de primeira instância. A maioria dos/as respondentes tem entre 41 e 50 anos (48.45%). Quanto aos anos de serviço, a maioria dos/as respondentes encontram-se entre os 6-15 anos (28.4%) e os 16-25 anos (48.2%) de serviço. Também estes números estão de acordo com o expectável, uma vez que os tribunais de primeira instância são o ponto de partida na carreira de magistrado/a. Quanto ao grau académico, 75.2% dos/as

magistrados/as possui uma licenciatura, 24.1% possui o mestrado e apenas 0.5% possui um doutoramento (cf., Tabela 2). No que ao agregado familiar diz respeito, a maioria dos/as respondentes referiu enquadrar-se no casal com filhos (58.8%) (cf., Tabela 2).

**Tabela 2.** Caracterização sociodemográfica da amostra (n= 415)

Variáveis	Frequência <i>n</i>	Percentagem %
<b>Género</b>		
Feminino	290	69.9
Masculino	123	29.6
Prefiro não responder	2	0.5
<b>Grupos etários</b>		
<30	4	1.0
31-40	59	14.2
41-50	201	48.4
51-60	139	33.5
>60	12	2.9
<b>Anos de serviço</b>		
<5	49	11.8
6-15	118	28.4
16-25	200	48.2
26-35	46	11.1
>36	2	0.5
<b>Grau académico</b>		
Licenciatura	312	75.2
Mestrado	100	24.1
Doutoramento	3	0.7
<b>Agregado familiar</b>		
Pessoa só	57	13.7
Casal sem filhos/as	49	11.8
Casal com filhos/as	244	58.8
Monoparental com filhos/as	49	11.8
Outra situação	16	3.9

A variável “tribunal/juízo onde exerce funções” foi agregada em 5 categorias, construídas com base na(s) área(s) processual(ais): competência genérica, criminal, cível, família e trabalho. Estas categorias não replicam fielmente as categorias jurídicas previstas

na lei, mas baseiam-se nas respostas obtidas no inquérito. Do total de 415 magistrados/as que responderam ao inquérito, 42 (10.1%) exerce funções nos tribunais de competência genérica; 146 (35.2%) exerce funções nos tribunais especializados criminais, 150 (36.1%) nos tribunais cíveis, 45 (10.8%) nos tribunais de família e menores, e 32 (7.7%) nos tribunais de trabalho (cf. Tabela 2). Para uma análise mais detalhada da taxa de resposta obtida em cada um dos tribunais/juízos, veja-se, em anexo, a tabela 1.

**Tabela 3.** Área processual onde os/as magistrados/as da amostra exercem funções

Variáveis	Frequência N = 415	Percentagem %
Competência genérica	42	10.1
Criminal	146	35.2
Cível	150	36.1
Família	45	10.8
Trabalho	32	7.7

Quando observamos as características sociodemográficas da amostra por área processual, verifica-se que a idade média dos/as magistrados/as a exercerem funções nos tribunais de competência genérica é de 40 anos de idade ( $DP = 7.92$ ) e 7 anos de serviço ( $DP = 7.54$ ). Nos tribunais especializados (criminais, cíveis, família e trabalho), os/as magistrados/as têm em média 48 anos de idade ( $DP = 6.42$ ), e 18 anos de serviço ( $DP = 6.97$ ). Concluimos, então, que os/as magistrados/as de competência genérica são tendencialmente mais jovens, no início de carreira, quando comparados com os/as magistrados/as a exercerem funções nos tribunais especializados. Os/as magistrados/as dos tribunais especializados/as têm uma idade superior e mais anos de serviço em relação aos/as magistrados/as de competência genérica.

Quanto ao género, apesar de, no geral, a magistratura ser composta maioritariamente por magistradas do género feminino, a sua presença é ligeiramente maior nos juízos especializados cíveis (72%,  $n = 108$ ) e de família (71.1%,  $n = 32$ ) (cf. Tabela 4).

**Tabela 4.** Caracterização sociodemográfica da amostra, por área processual

Variáveis sociodemográficas	Genérica (n=42)	Criminal (n=146)	Cível (n=150)	Família (n=45)	Trabalho (n=32)
<b>Género</b>					
Feminino	28	100	108	32	22
Masculino	13	45	42	13	10
Prefiro não responder	1	1	-	-	-
<b>Grupos etários</b>					
<30	3	1	-	-	-
31-40	20	20	15	3	1
41-50	14	70	76	21	20
51-60	5	55	49	19	11
>60	-	-	10	2	-
<b>Anos de serviço</b>					
<5	26	12	8	2	1
6-15	11	46	48	6	7
16-25	3	71	76	31	19
26-35	2	17	16	6	5
>36	-	-	2	-	-
<b>Grau académico</b>					
Licenciatura	14	109	133	30	26
Mestrado	28	36	16	14	6
Doutoramento	-	1	1	1	-
<b>Agregado familiar</b>					
Pessoa só	11	22	19	4	1
Casal sem filhos	8	14	20	5	2
Casal com filhos	18	83	94	25	24
Monoparental c/ filhos/as	4	25	9	8	3
Outra situação	1	2	8	3	2

## Capítulo III – Resultados e discussão

Neste capítulo, vou apresentar os resultados da pesquisa que teve como objetivo principal analisar a qualidade e intensidade do tempo de trabalho dos/as magistrados/as judiciais que atuam nos tribunais de primeira instância, em Portugal. Além disso, vou realizar uma discussão aprofundada dos resultados, explorando os principais desafios e tendências identificados, bem como possíveis explicações para essas tendências.

A estrutura do capítulo é composta por duas seções principais. Na primeira seção, vou analisar os dados obtidos sobre a qualidade e intensidade do tempo de trabalho dos/as magistrados/as. Nos dois subcapítulos que se seguem, vou investigar as diversas dimensões da qualidade e intensidade do tempo de trabalho, como a organização do tempo e horários de trabalho dos/as magistrados/as, as exigências quantitativas e as exigências cognitivas e emocionais inerentes à função de magistrado/a. Esta análise incluirá uma comparação entre juízos de competência genérica e juízos especializados, tendo em consideração o impacto da especialização dos tribunais de primeira instância na percepção da qualidade e intensidade do tempo de trabalho dos/as magistrados/as. Será igualmente feita uma comparação com o contexto laboral português.

Na segunda seção, vou analisar características como género, idade e anos de experiência para compreender o contexto em que os/as magistrados/as estão inseridos e se, e como, esses fatores podem influenciar os resultados obtidos. Por fim, vou apresentar os perfis sociodemográficos e profissionais dos/as magistrados/as judiciais, associado a cada um dos juízos especializados e de competência genérica.

### 1 Qualidade e intensidade do tempo de trabalho

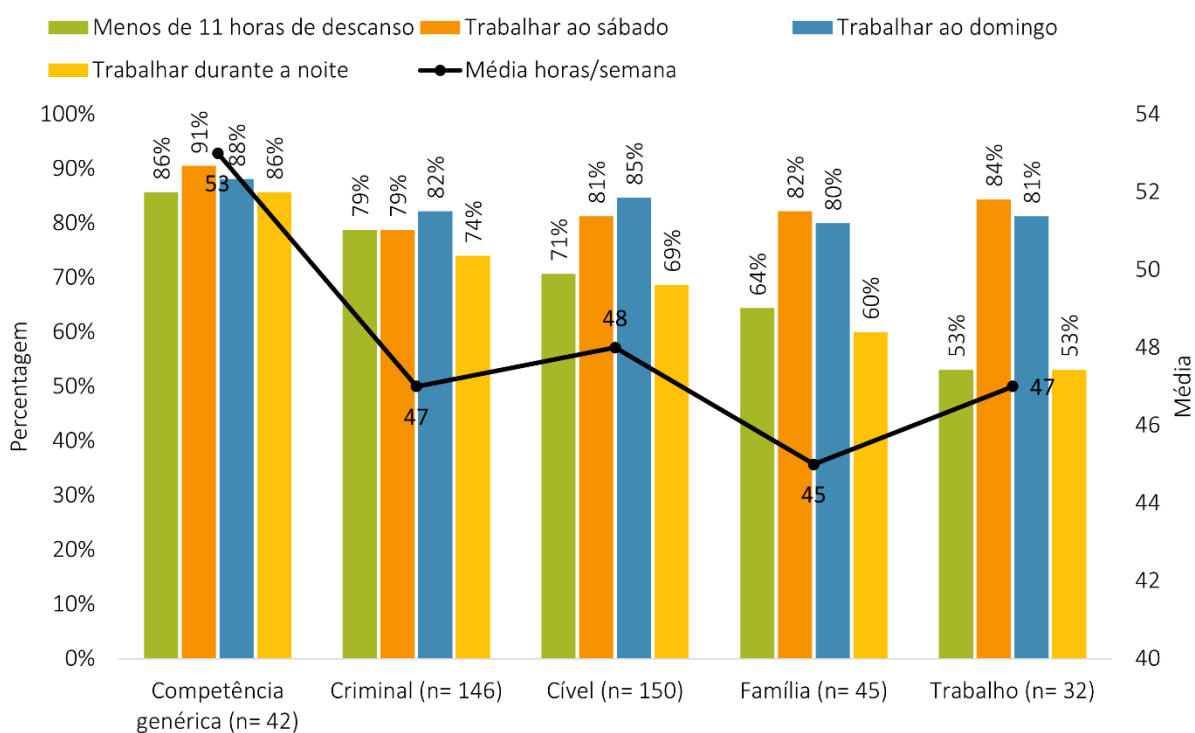
#### 1.1 A qualidade do tempo de trabalho

Na aplicação do inquérito online, a qualidade do tempo de trabalho foi avaliada através de 9 questões, que tinham como objetivo medir o número de horas que os/as magistrados/as trabalham, em média, por semana; o número de horas entre o fim de um dia de trabalho e o início do dia de trabalho seguinte; horários de trabalho atípicos (trabalhar à noite, nos fins-de-semana e por turnos); o controlo sobre os horários de trabalho; e a flexibilidade do tempo de trabalho.



De acordo com a Eurofound, a maioria dos trabalhadores portugueses trabalha entre 35 e 40 horas por semana, o que corresponde ao número de horas normais para os funcionários públicos ou trabalhadores do setor privado, conforme estabelecido pela legislação portuguesa. Os/as magistrados/as judiciais estão sujeitos ao regime da função pública, que prevê um horário de trabalho de 35 horas semanais. Em média, os/as magistrados/as judiciais que atuam nos tribunais de primeira instância afirmam trabalhar 47 horas por semana, o que indica que a esmagadora maioria dos/as magistrados/as da amostra trabalha mais de 35 horas por semana. Este valor excede o limite estabelecido pelo regime aplicado aos funcionários públicos, e aplicável aos/às magistrados/as (cf. Gráfico 3).

**Gráfico 3.** Horários de trabalho dos/as respondentes, por juízo



Considerando as diferenças entre os/as magistrados/as que atuam nos tribunais de competência genérica e nos tribunais de competência especializada, observa-se que os/as magistrados/as que exercem funções nos tribunais de competência genérica trabalham, em média, 53 horas por semana (cf. Gráfico 3). Já nos tribunais de competência especializada, os/as magistrados/as trabalham, em média, 47 horas por semana. Entre

os/as magistrados/as que atuam nos juízos de família, verifica-se uma média de 45 horas por semana, representando o menor número de horas trabalhadas (cf. Gráfico 4). Por outro lado, nos juízos cíveis, a média é de 48 horas por semana, apresentando o valor mais elevado (cf. Gráfico 3).

Segundo a *Working Time Directive* da EU (Diretiva 2003/88/CE, 2003), a que Portugal está vinculado, os/as trabalhadores têm direito a um período de descanso mínimo de 11 horas consecutivas entre o fim de um dia de trabalho e o início do outro. No contexto laboral português, a maioria dos trabalhadores portugueses costuma ter pelo menos 11 horas de descanso entre os dias de trabalho. Na profissão de magistrado/a, isso raramente acontece. A maioria dos/as magistrados/as inquiridos/as respondeu afirmativamente quando questionados/as se, em algum momento durante o último mês, tiveram menos de 11 horas consecutivas de descanso entre o final de um dia de trabalho e o início do dia de trabalho seguinte. Esta condição é normalmente conducente com um nível elevado de horas trabalhadas, indicando dias de trabalho longos.

Verifica-se que existem diferenças significativas nesse indicador entre as diversas jurisdições. Na competência genérica, aproximadamente 9 em cada 10 magistrados/as judiciais (86%, n = 36) enfrentaram pelo menos uma situação em que não tiveram um período de 11 horas consecutivas de descanso entre o final de um dia de trabalho e o início do dia de trabalho seguinte (cf. Gráfico 3). Já nos juízos especializados, esses valores correspondem a 79% (n = 115) nos tribunais criminais e 71% (n = 106) nos tribunais cíveis. Nos tribunais de família, o valor é de 64% (n = 29), enquanto nos tribunais de trabalho é de 53% (n = 17) (cf. Gráfico 3).

No que diz respeito aos horários de trabalho atípicos, consideram-se como tal todo o trabalho executado aos fins de semana (sábados e domingos) ou durante a noite (definido pela Eurofound como o período compreendido entre as 22:00 e as 5:00 da manhã). Outras situações, como o trabalho por turnos, também são consideradas formas de trabalho atípico.

A realização do trabalho nestes termos difere do trabalho executado durante o tempo livre, na medida em que estão previstos na legislação laboral, e presumem uma remuneração (por vezes especial) pelo trabalho assim efetuado. Pelo contrário, trabalhar durante o tempo livre implica realizar um trabalho não remunerado durante o período de

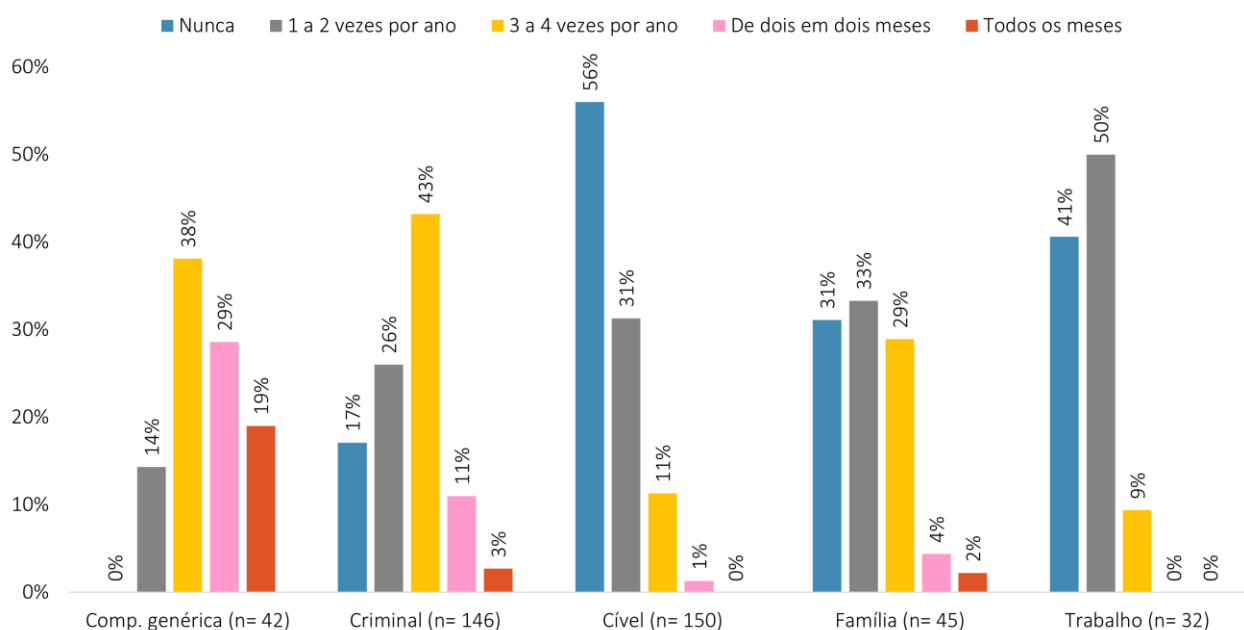
“não trabalho” dos trabalhadores, devido à impossibilidade de responder ao volume de trabalho atribuído durante o expediente.

Na magistratura judicial, não é incomum trabalhar por turnos, concebido como o serviço urgente aos fim-de-semana e feriados, sem incluir turnos de férias. O trabalho por turnos é mais prevalente para os/as magistrados/as judiciais de competência genérica, com 19% a fazer turnos todos os meses (cf. Gráfico 4). A frequência de turnos é menor no caso dos/as magistrados/as judiciais especializados, particularmente para os juízos cíveis, com 56% (n = 84) admitindo nunca fazer turnos (cf. Gráfico 4). Estas diferenças podem ser justificadas pela matéria processual e prazos a que as diferentes áreas estão sujeitas. Contudo, se, por um lado, em certas situações urgentes, é necessário trabalhar nesses horários para garantir o cumprimento de prazos e outros direitos dos cidadãos<sup>9</sup>, por outro lado, pode-se questionar se a necessidade de trabalhar aos fins de semana ou durante a noite se deve apenas a essas situações pontuais, ou se existem outras contingências, relacionadas com o seu volume processual, que o justifiquem.

---

<sup>9</sup> Estas situações são especialmente habituais nas instâncias criminais e de família. Veja-se, por exemplo, o caso previsto no artigo 141.º do Código de Processo Penal: segundo o n.º 1, “O arguido detido que não deva ser de imediato julgado é interrogado pelo juiz de instrução, no prazo máximo de quarenta e oito horas após a detenção (...)”. Imagine-se um caso, a título de exemplo, em que um arguido é detido a uma sexta-feira à noite. Para cumprir o prazo das 48 horas, um juiz teria forçosamente de trabalhar a um Sábado ou a um Domingo.

**Gráfico 4.** Percentagem de respondentes que trabalham por turnos, por juízo



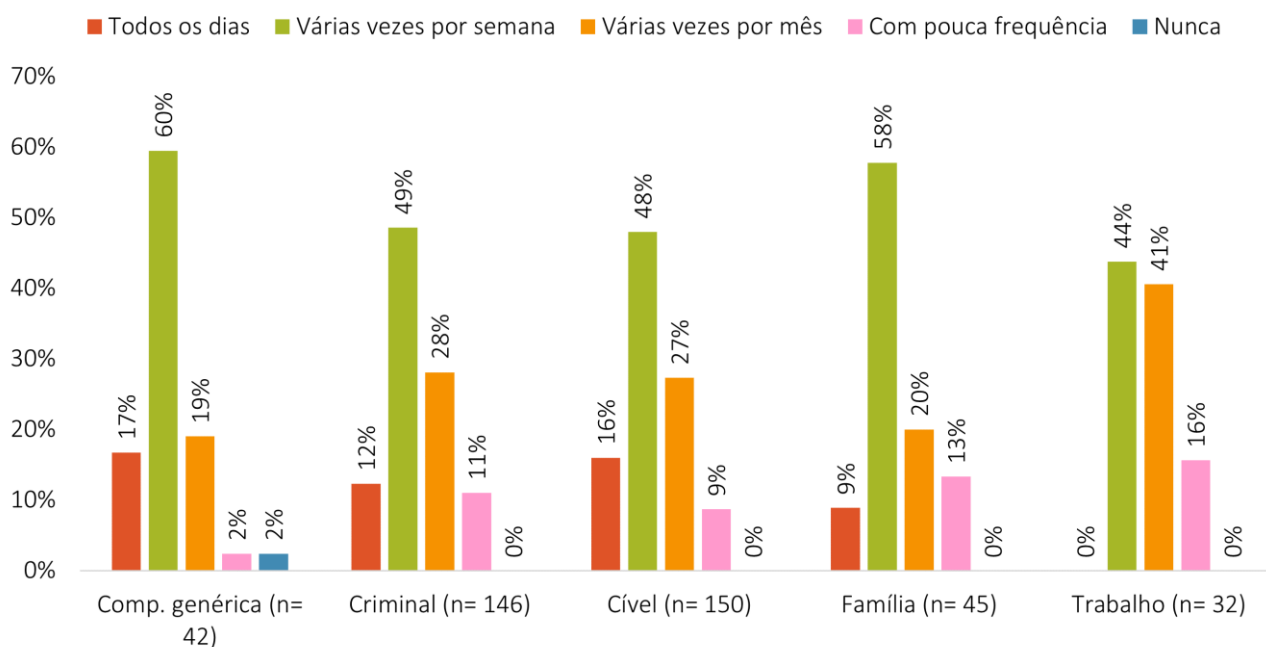
Em Portugal, os trabalhadores portugueses quase não trabalham durante a noite, mas quase metade da população admitiu trabalhar aos fins de semana. Nos juízos de competência genérica, uma percentagem elevada de juízes trabalhou aos sábados (91%, n = 42), domingos (88%, n = 37) e durante a noite (86%, n = 36) pelo menos uma vez por mês (cf. Gráfico 3). Apesar de se observarem ligeiras diferenças, esta tendência é também observada nos tribunais especializados. A título de exemplo, a prática de trabalhar durante a noite é mais prevalente nos juízos criminais (74%, n = 108), em comparação com os juízos de trabalho (53%, n = 17), que apresentam o menor número nessa categoria (cf. Gráfico 3).

Por fim, analisamos os resultados da questão sobre o trabalho efetuado durante o tempo livre para dar resposta a solicitações do seu trabalho. Para os trabalhadores portugueses, é raro trabalhar durante o tempo livre. Na magistratura, metade dos respondentes trabalha durante o tempo livre, várias vezes por semana, para dar resposta a solicitações de trabalho.

Nos juízos de competência genérica, 60% (n = 25) dos/as magistrados/as trabalhou durante o seu tempo livre várias vezes por semana. Um total de 17% (n = 7) diz tê-lo feito todos os dias (cf. Gráfico 5). Entre os/as magistrados/as das áreas especializadas, 48% (n= 72) dos/as magistrados/as do cível relatam trabalhar durante o seu tempo livre várias vezes

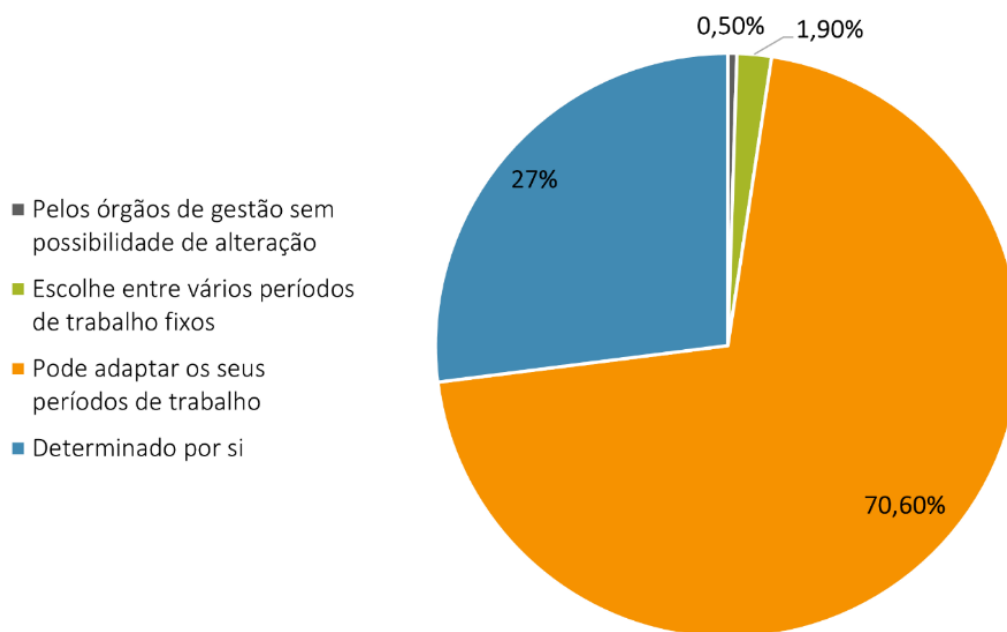
por semana. Já os/as magistrados/as de trabalho relatam trabalhar durante o seu tempo livre com pouca frequência (16%, n= 5) (cf. Gráfico 5).

**Gráfico 5.** Percentagem de respondentes que trabalham durante o seu tempo livre, por juízo



A grande maioria (71%, n = 293) dos/as magistrados/as diz que os seus períodos de trabalho podem ser adaptados por si, com exceção dos horários definidos para os atos públicos ou diligências processuais. Esta é uma tendência constante, independente dos juízos em que exerce funções (cf. Gráfico 6).

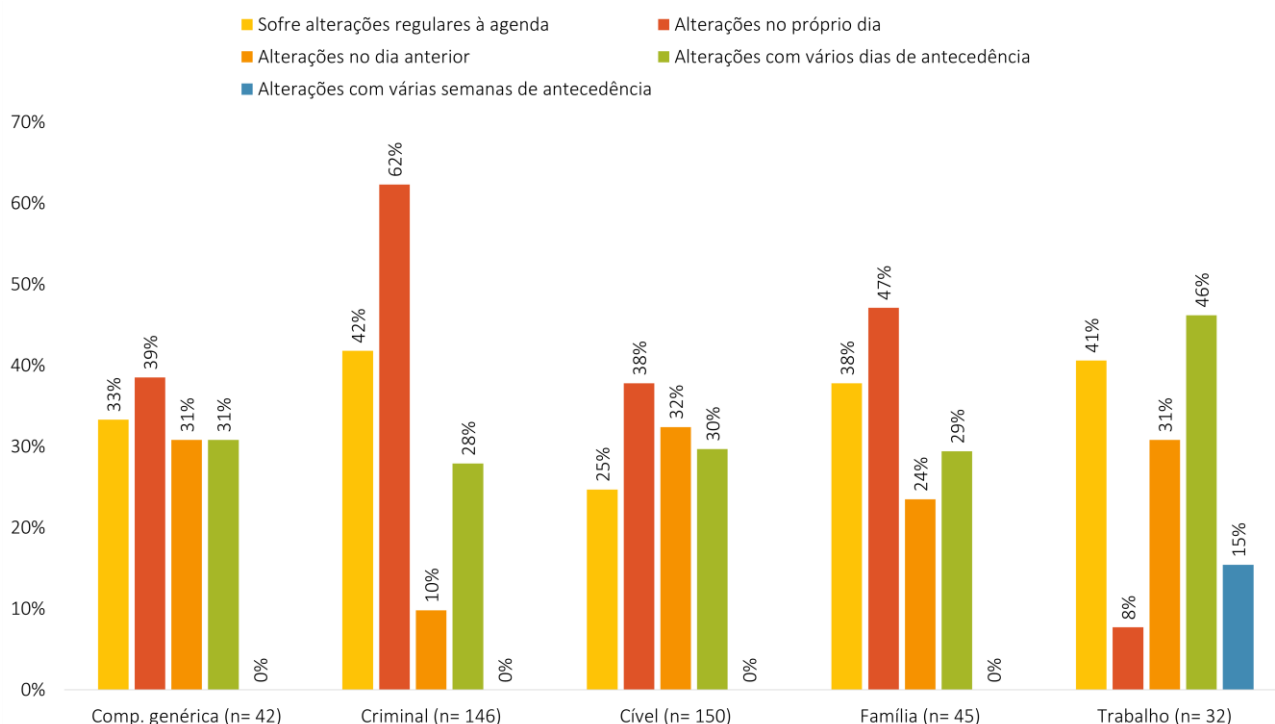
**Gráfico 6.** Forma de estabelecimento dos horários de trabalho dos/as respondentes



A previsibilidade do horário de trabalho dos/as magistrados/as é também assinalada pela maioria dos/as respondentes, ao considerarem que não ocorrem, regularmente, alterações à sua agenda.

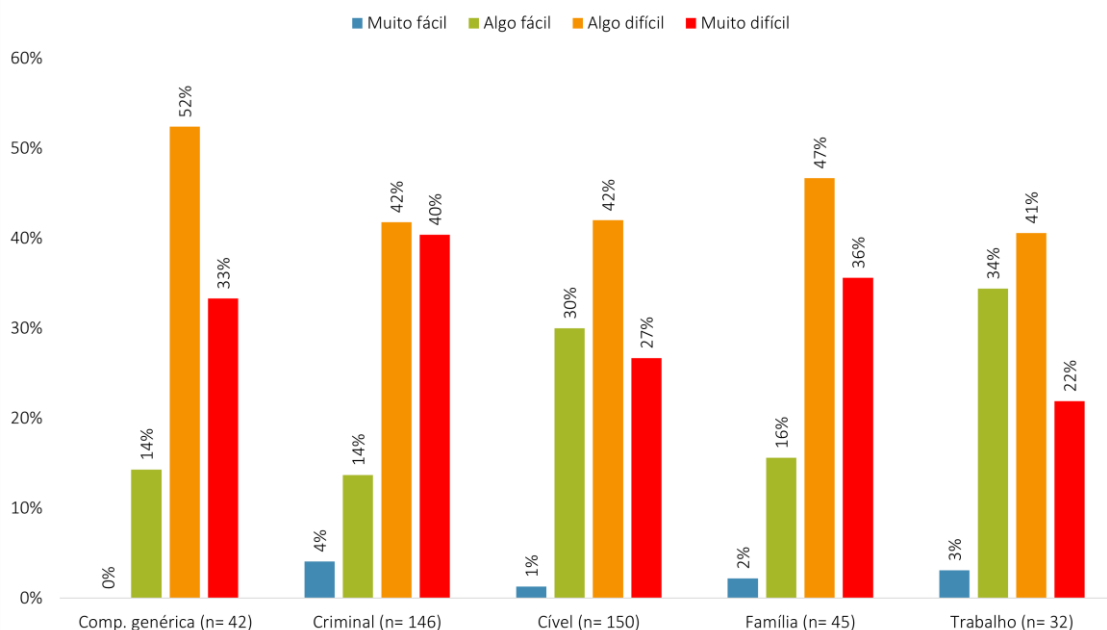
Quando ocorrem alterações à agenda, para os/as magistrados/as de competência genérica, a maioria (39%) ocorre no próprio dia (cf. Gráfico 7). Nos juízos especializados, para os/as magistrados/as judiciais de trabalho uma percentagem significativa das alterações (15%) acontece com várias semanas de antecedência (cf. Gráfico 7), o que permite deduzir que os transtornos causados por essas alterações não afetam de forma especialmente danosa a organização do seu tempo. Já no caso dos/as magistrados/as do crime as alterações às suas agendas acontecem na sua maioria (62%) no próprio dia (cf. Gráfico 7), o que terá consequências disruptivas na forma como os/as magistrados/as organizam tanto o seu tempo de trabalho, como o seu tempo de não trabalho.

**Gráfico 7.** Alterações aos horários de trabalho dos/as respondentes, por juízo



Apesar do controlo que exercem sobre o seu próprio horário de trabalho, 43% (n = 180) dos/as magistrados/as considera ‘algo difícil’ conseguir tirar uma ou duas horas, durante o horário de expediente, para tratar de assuntos pessoais ou familiares (cf. Gráfico 8). Esta dificuldade é especialmente notada pelos/as magistrados/as a exercerem funções nos juízos de competência genérica: 52% (n = 22) considera esta possibilidade ‘algo difícil’ e 33% (n = 14) considera ‘muito difícil’ fazê-lo. Esta dificuldade é também especialmente notória para os/as magistrados/as de família: 47% (n = 21) considera esta possibilidade ‘algo difícil’ e 36% (n = 16) ‘muito difícil’. Nos juízos cíveis, 30% (n = 45) considera esta possibilidade ‘algo fácil’, e 14% (n = 20) nos juízos criminais (cf. Gráfico 8).

**Gráfico 8.** Possibilidade de os/as respondentes tirarem uma ou duas horas durante o expediente para tratar de assuntos pessoais, por juízo



## 1.2 Intensidade do tempo de trabalho

A intensidade do trabalho está intimamente ligada com exigências de trabalho, medidas, como já foi anteriormente operacionalizado, através de três grandes variáveis: as exigências quantitativas, determinantes de ritmo e independência, e exigências cognitivas e emocionais. Estas dimensões foram aferidas através de 11 questões, cujos resultados são agora discutidos.

Desde logo, as exigências quantitativas são avaliadas através da perspectiva dos próprios trabalhadores, que documentam a sua experiência com trabalhar em velocidade elevada, trabalhar em função de prazos rígidos, interrupções disruptivas e frequentes, e não ter tempo suficiente para terminar as suas tarefas durante o expediente.

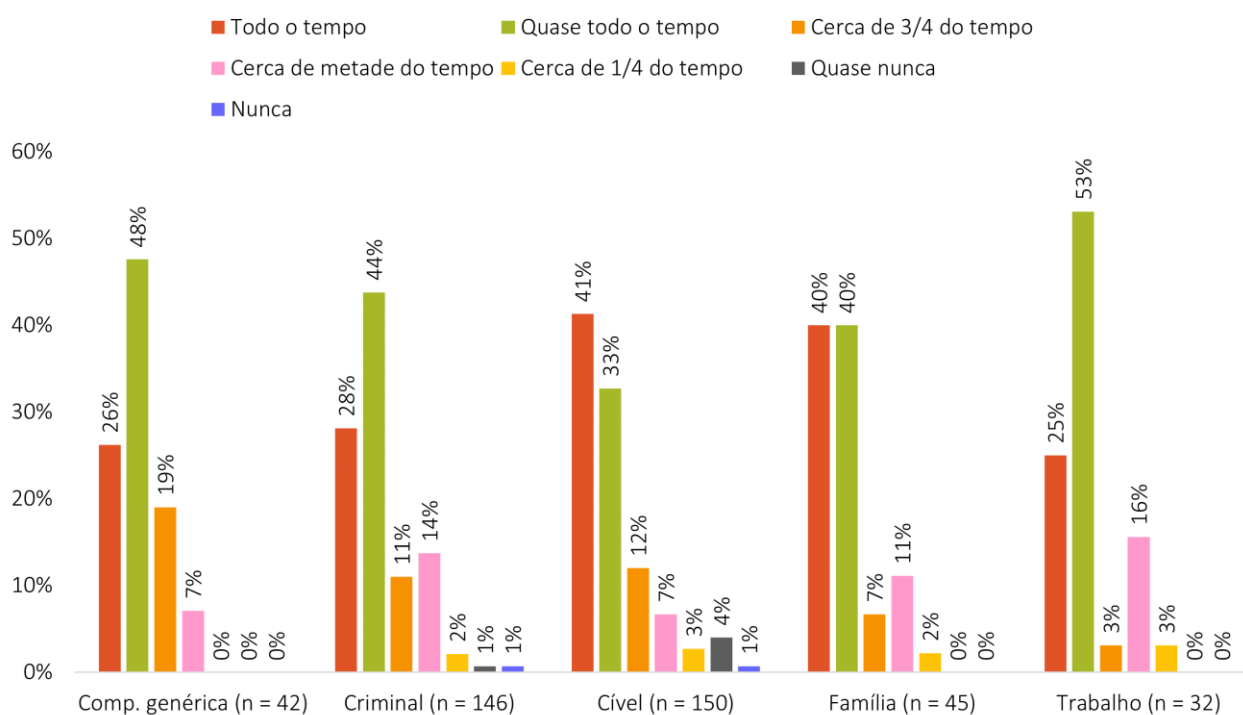
Para um quarto dos/as magistrados/as, o seu trabalho implica uma velocidade de trabalho elevada todo ou quase todo tempo.

Ao compararmos os diferentes juízos, constatamos que os juízos especializados têm uma perceção mais elevada da intensidade do seu ritmo de trabalho em comparação com os juízos de competência genérica. Entre os/as magistrados/as judiciais de competência genérica, 19% (n = 8) afirmam ter de trabalhar a um ritmo acelerado ‘todo o



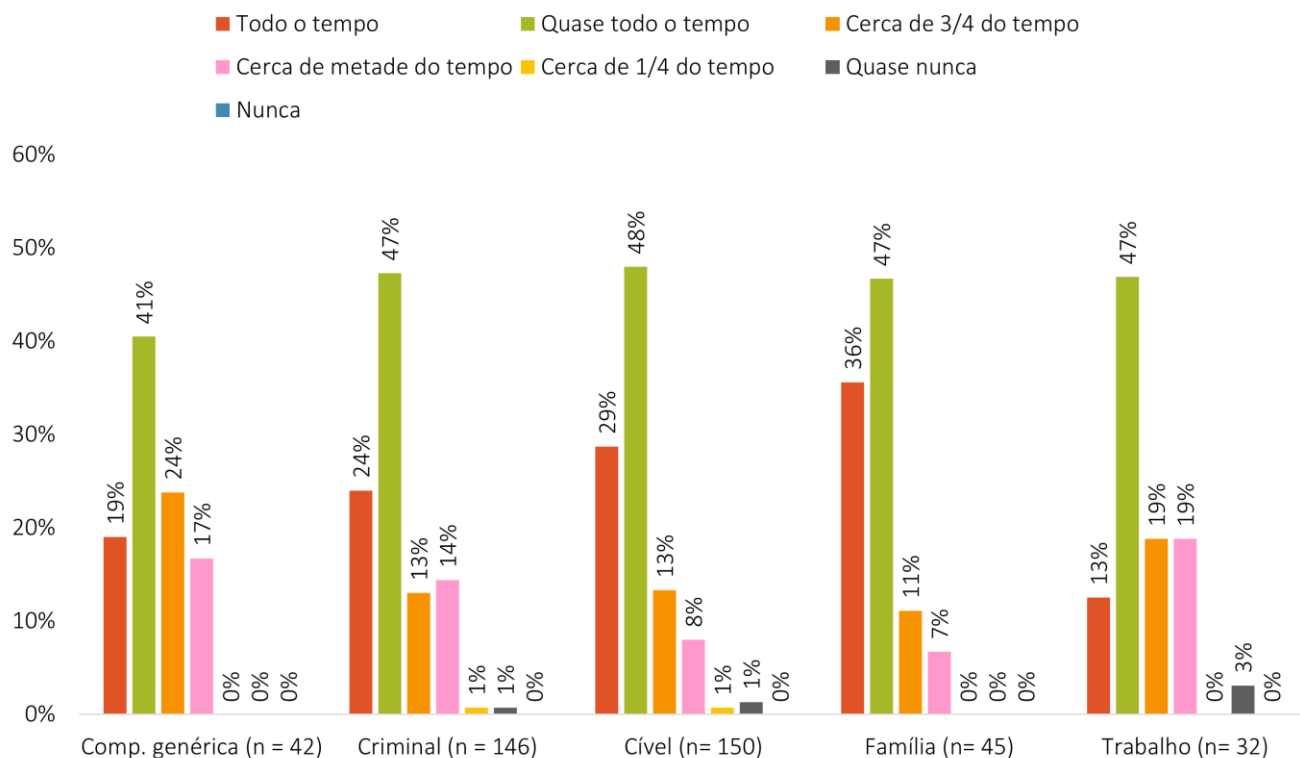
tempo', enquanto 41% (n = 17) referem que isso ocorre 'quase todo o tempo'. Nos tribunais especializados, cerca de 5 em cada 10 magistrados/as a exercerem funções nos tribunais cíveis (48%, n = 72) e criminais (47%, n = 69) sentem necessidade de trabalhar a uma velocidade elevada 'quase todo o tempo'. Nos juízos de família, 36% (n = 16) sente essa necessidade 'todo o tempo' (cf. Gráfico 9).

**Gráfico 9.** Exigências quantitativas de intensidade - trabalhar a velocidades elevadas, por juízo



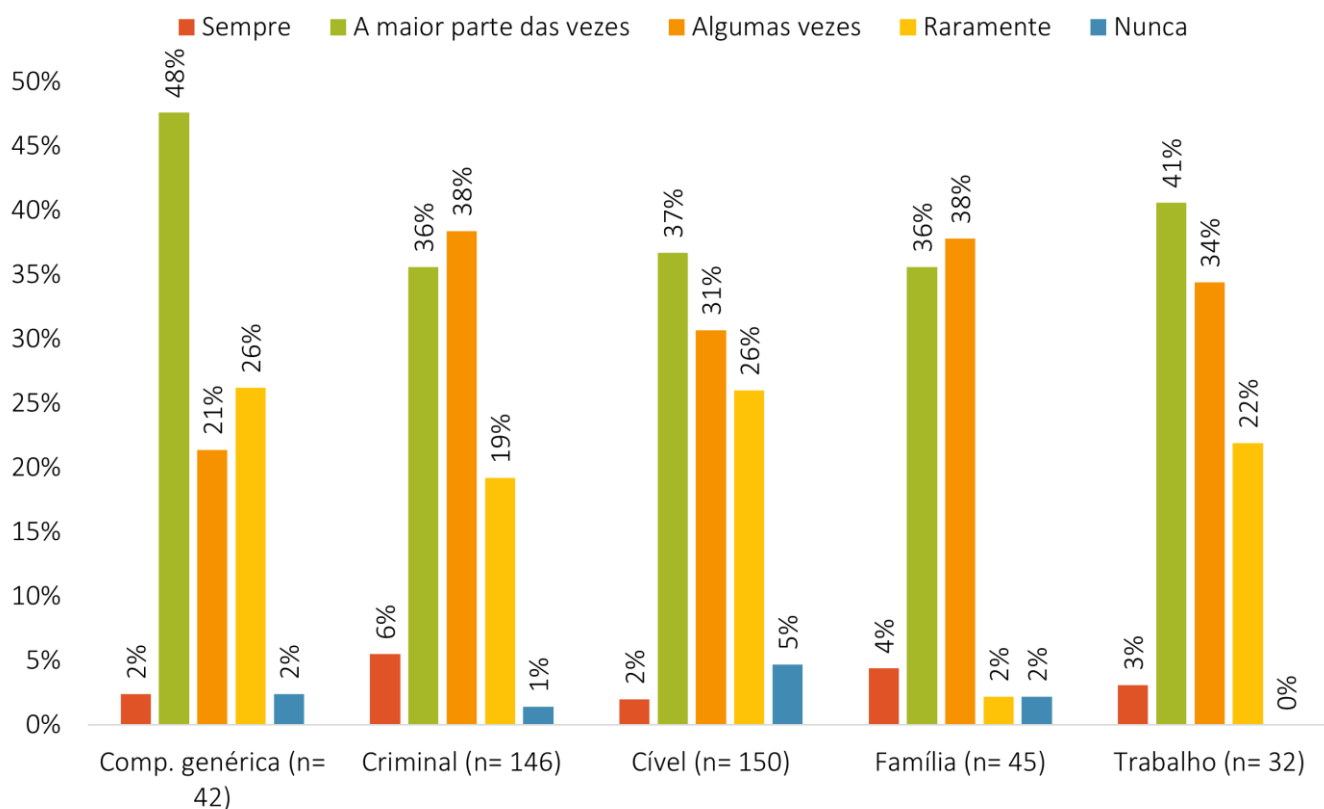
Uma percentagem significativa dos/as magistrados/as judiciais afirma trabalhar em função de prazos rígidos o tempo todo, enquanto cerca de metade indica que isso ocorre quase todo o tempo. Também nesta variável existem diferenças entre juízos. Nos juízos de competência genérica, 48% (n = 20) dos/as magistrados/as trabalham em função de prazos rígidos todo o tempo, e 48% (n = 20) diz fazê-lo quase todo o tempo. Nos juízos especializados, destacam-se os juízos cíveis e de família, onde 41% (n = 62) e 40% (n = 18), respetivamente, trabalham em função de prazos rígidos todo o tempo. Nos juízos criminais e de trabalho, tal acontece quase todo o tempo, para 44% (n = 64) e 53% (n = 17) dos/as magistrados/as (cf. Gráfico 10).

**Gráfico 10.** Exigências quantitativas de intensidade- trabalhar em função de prazos rígidos, por juízo



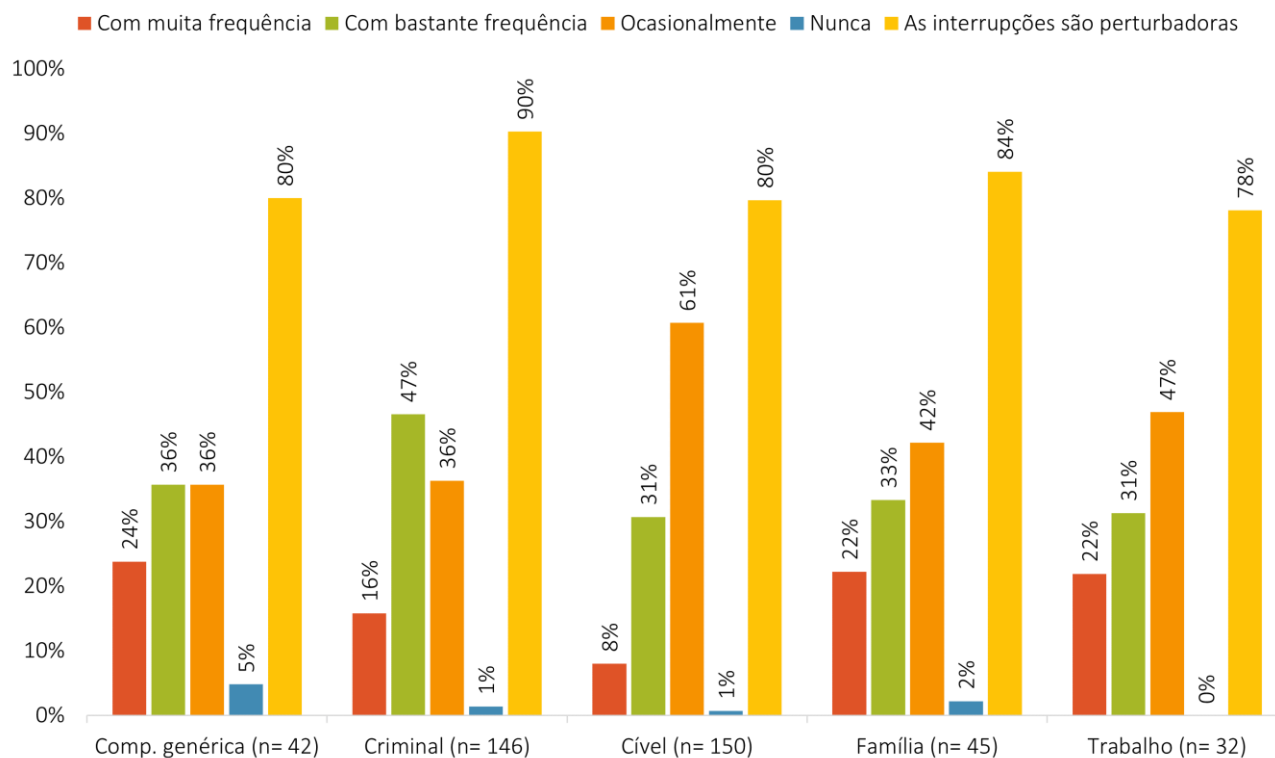
De acordo com os dados apresentados no Gráfico 11, verificamos que a maioria dos/as magistrados/as afirmam ter tempo suficiente para concluir as suas tarefas. A maioria dos trabalhadores portugueses segue essa tendência. Grande parte dos/as magistrados/as que atuam nos juízos de competência genérica relatam ter sempre ou quase sempre tempo para terminar as suas tarefas. Apesar disso, 26% (n = 11) desses magistrados/as afirmam raramente ter tempo suficiente para concluir seu trabalho (cf. Gráfico 11). Essa realidade é ainda mais evidente nos juízos especializados cíveis, com 26% (n = 39) dos/as magistrados/as a relatar que raramente têm tempo suficiente para concluir suas tarefas (cf. Gráfico 11).

**Gráfico 11.** Percepção dos/as respondentes de ter tempo suficiente para terminar as tarefas durante o expediente, por juízo



As interrupções no fluxo de trabalho têm efeitos disruptores e consequências na produtividade e concentração do trabalhador. A análise do gráfico 12 permite concluir que a maioria dos/as magistrados/as interrompe apenas ocasionalmente uma tarefa para efetuar outra não prevista, independentemente da área processual em que atuam. No entanto, 36% (n= 15) dos/as magistrados/as de competência genérica admitem interrupções frequentes no fluxo de trabalho, apresentando as maiores percentagens de interrupções em todos os juízos. Embora as interrupções no trabalho dos/as magistrados/as não sejam frequentes, a maioria considera que, quando ocorrem, são perturbadoras.

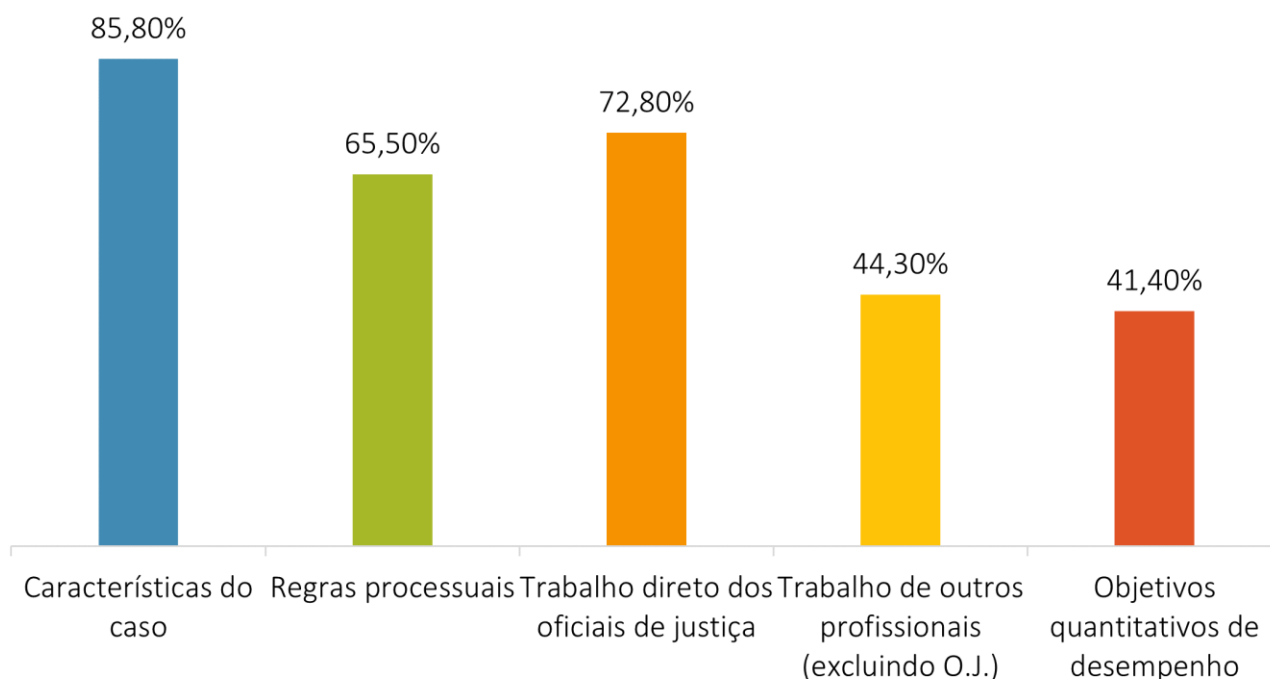
**Gráfico 12.** Frequência das interrupções no fluxo de trabalho dos/as respondentes, por juízo



Apesar da elevada independência que caracteriza o trabalho dos juízes, a sua atuação é por vezes influenciada pelo que se denomina de 'determinantes do ritmo de trabalho'. De acordo com os dados recolhidos, as principais influências no ritmo de trabalho dos/as magistrados/as são as características do caso concreto (86%, n = 356) e as regras processuais (66%, n = 272) (ver Gráfico 13). Estas indicações reforçam a independência do trabalho dos/as magistrados/as, uma vez que esses fatores não dependem da atuação de terceiros e são inteiramente subjetivos.

No entanto, 73% (n = 302) dos/as magistrados/as consideram que o seu ritmo de trabalho também depende diretamente do trabalho dos oficiais de justiça. Este é o único determinante de ritmo que depende da atuação de terceiros, sendo por isso também o único sobre o qual os/as magistrados/as não têm verdadeiro controlo (ver Gráfico 13). Menos de metade dos/as magistrados considera que os objetivos quantitativos de desempenho influenciam seu ritmo de trabalho (ver Gráfico 13).

**Gráfico 13.** Fatores de que dependente o ritmo de trabalho dos/as respondentes



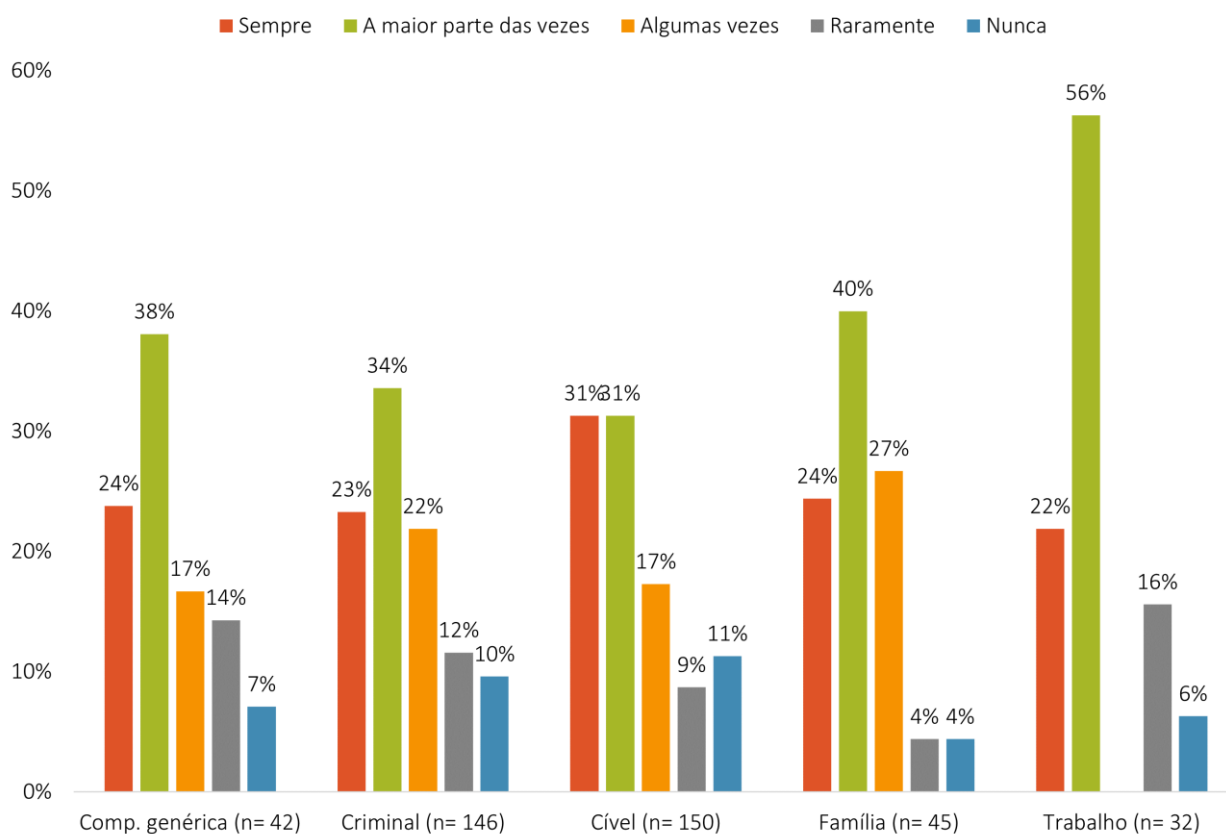
As exigências cognitivas e emocionais captam as situações vividas no trabalho em que se espera que os trabalhadores dominem as suas emoções. Presume-se que o ato de controlar ativamente as emoções, de modo a não exibir certos comportamentos ou sentimentos, requer um esforço acrescido por parte dos trabalhadores, o que contribui para uma perceção mais elevada de intensidade de trabalho.

Para medir as exigências cognitivas e emocionais, foram feitas três questões acerca da (im)possibilidade de mostrar os seus sentimentos, lidar com pessoas irritadas e viver situações emocionalmente perturbadoras para si.

A análise do gráfico 14 revela que a maioria dos/as magistrados/as não pode mostrar os seus sentimentos a maior parte das vezes ou sempre. No contexto laboral português, a impossibilidade de mostrar sentimentos no trabalho não é uma preocupação. Ao analisar as diferenças entre os diferentes juízos, identificamos variações significativas. Nos juízos de competência genérica, 38% (n = 16) dos/as magistrados/as sentem que não podem expressar os seus sentimentos a maior parte das vezes (cf. Gráfico 14). Nos juízos especializados, a percentagem de magistrados/as judiciais que sentem que não podem expressar os seus sentimentos sempre ou a maior parte das vezes é ainda mais

predominante. Nos juízos de família, 40% (n = 18) considera não poder mostrar os seus sentimentos a maior parte das vezes (cf. Gráfico 14). Nos juízos de trabalho, esta percentagem corresponde a 56% (n= 18) (cf. Gráfico 14).

**Gráfico 14.** Impossibilidade dos/as magistrados/as mostrarem os seus sentimentos, por juízo

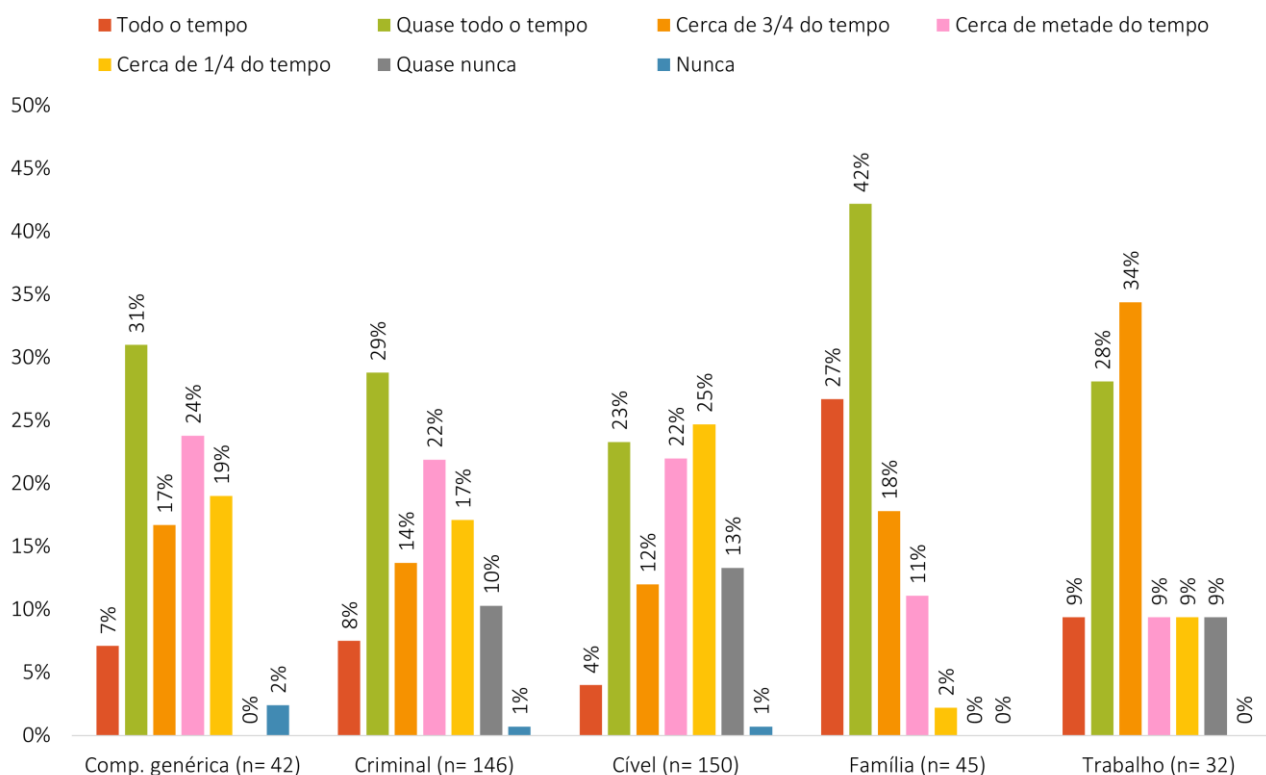


Embora as tarefas da magistratura judicial envolvam um contacto limitado com o público em geral, os/as magistrados/as interagem com as partes envolvidas nos processos e com os respetivos advogados/as. Uma percentagem significativa dos/as magistrados/as, em todos os tipos de juízo, relata ter de lidar com pessoas irritadas com frequência. A maioria dos trabalhadores portugueses não considera ter de lidar com pessoas irritadas frequentemente.

É importante ressaltar que existem diferenças notáveis quando consideramos o tipo de juízo em que os/as magistrados/as atuam. O juízo de família é particularmente afetado por essas circunstâncias, com 27% (n = 12) e 42% (n = 19) dos/as magistrados/as a relatar ter de lidar constantemente ou quase constantemente com pessoas irritadas,

respetivamente (cf. Gráfico 15). Nos juízos de competência genérica, 7% (n= 3) e 31% (n= 13) dos/as magistrados/as afirmam ter de lidar sempre ou quase sempre com pessoas irritadas, respetivamente (cf. Gráfico 15). As diferenças de perceção nesta dimensão podem estar relacionadas ao tipo de processos que os/as magistrados/as judiciais lidam em diferentes áreas do direito. Em áreas como a do direito da família, é mais provável e frequente encontrar situações onde, devido à natureza dos casos, geralmente sensíveis, aumenta a probabilidade de ocorrerem estados extremos de irritação entre as partes envolvidas.

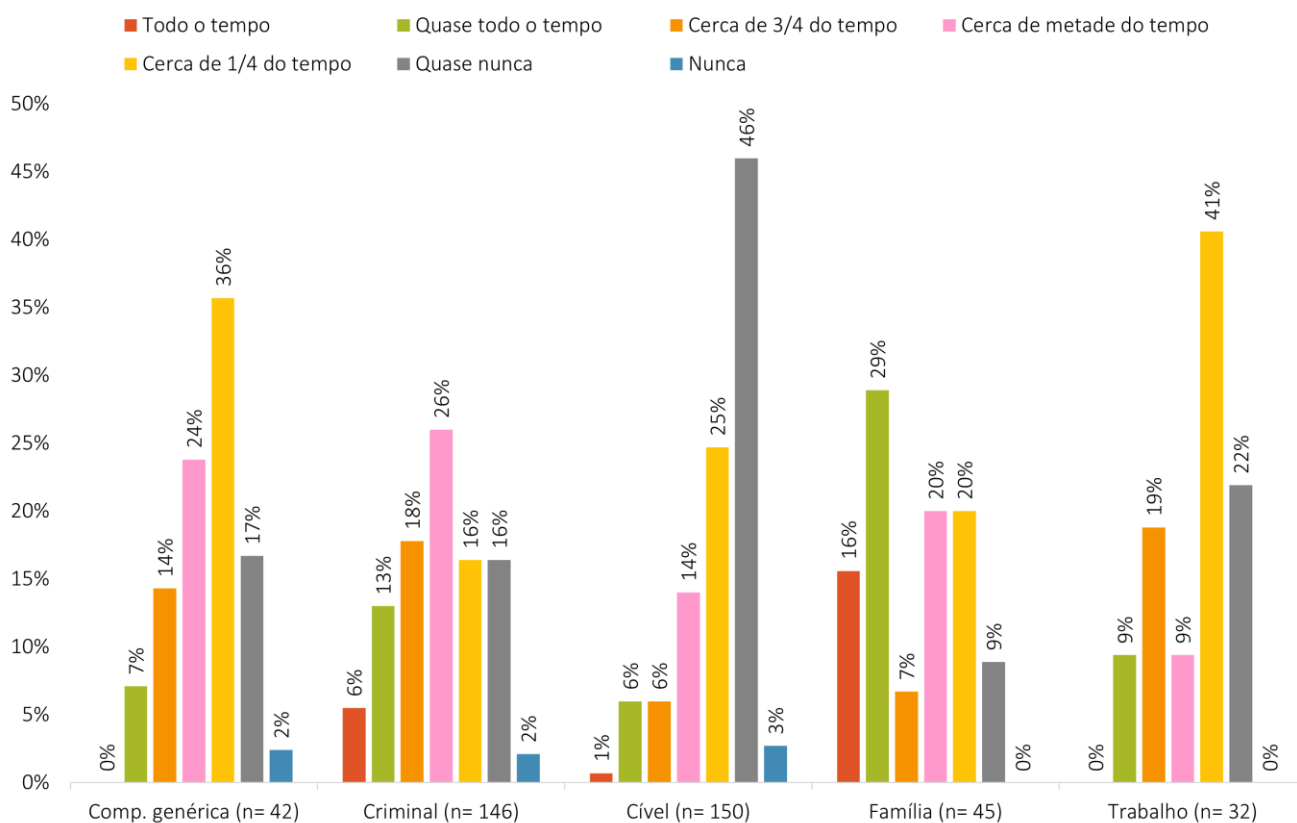
**Gráfico 15.** Exigências cognitivas e emocionais de intensidade- lidar com pessoas irritadas, por juízo



Em linha com a dimensão anterior, as diferenças entre os juízos de competência genérica e os juízos especializados, no que diz respeito à vivência de situações emocionalmente perturbadoras, são especialmente notáveis. Por exemplo, 16% (n = 7) dos/as magistrados/as que exercem funções nos juízos de família afirmam vivenciar situações emocionalmente perturbadoras constantemente. Nos juízos criminais, esse valor é de 6% (n = 8). Por outro lado, nos juízos de competência genérica, nenhum/a

magistrado/a refere vivenciar situações emocionalmente perturbadoras constantemente, embora 7% (n = 3) indiquem que isso acontece quase sempre (cf. Gráfico 16). Este cenário é bastante diferente do contexto laboral português, onde a esmagadora maioria considera quase nunca ter de passar por situações deste género.

**Gráfico 16.** Exigências cognitivas e emocionais de intensidade - vivenciar situações emocionalmente exigentes, por juízo



## 2 O tempo de trabalho dos/as magistrados/as judiciais portugueses: diferenças sociodemográficas e profissionais

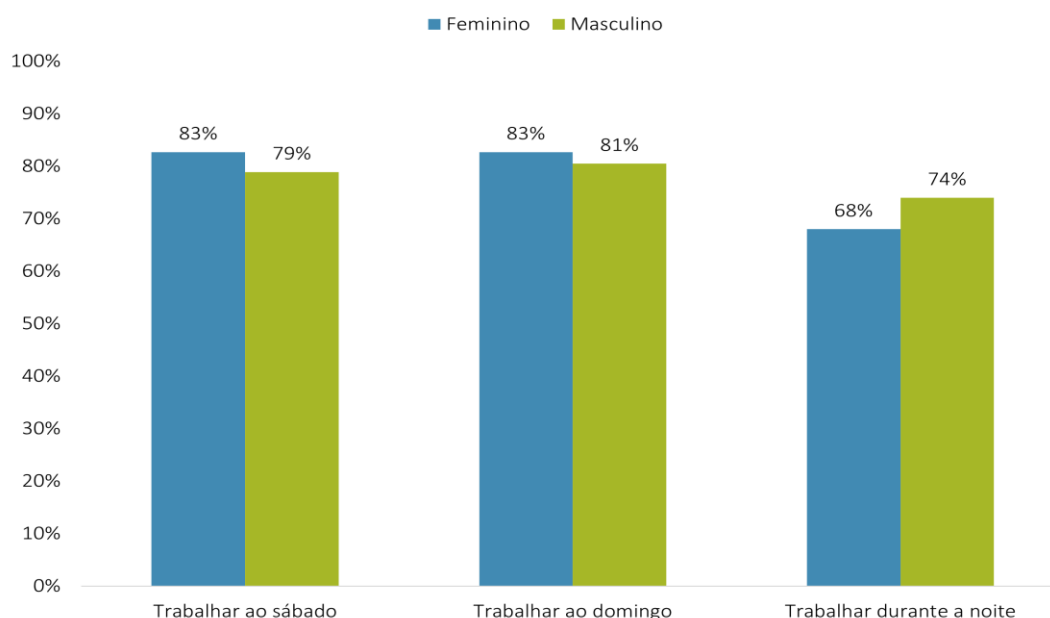
Para além da comparação entre magistrados/as judiciais de diferentes áreas processuais, é importante perceber se outros fatores demográficos e profissionais, como idade, anos de serviço e género, exercem igualmente influência na perceção da intensidade e qualidade do tempo de trabalho.



## 2.1 Gênero

As diferenças na qualidade do tempo de trabalho entre homens e mulheres magistrados/as são mínimas. Não existem diferenças entre o número médio de horas trabalhadas por semana, ambos com 47 horas. Verifica-se, contudo, que os homens tendem a trabalhar mais durante a noite, com 74% deles a admitirem fazê-lo (68% para as mulheres), enquanto as mulheres declaram com mais frequência trabalhar ao fim de semana: 8 em cada 10 mulheres (83%) trabalham aos sábados (ver Gráfico 17). As diferenças entre trabalhar aos domingos não são significativas, embora seja ligeiramente mais comum para as mulheres (83% em oposição a 81% para os homens) (ver Gráfico 17).

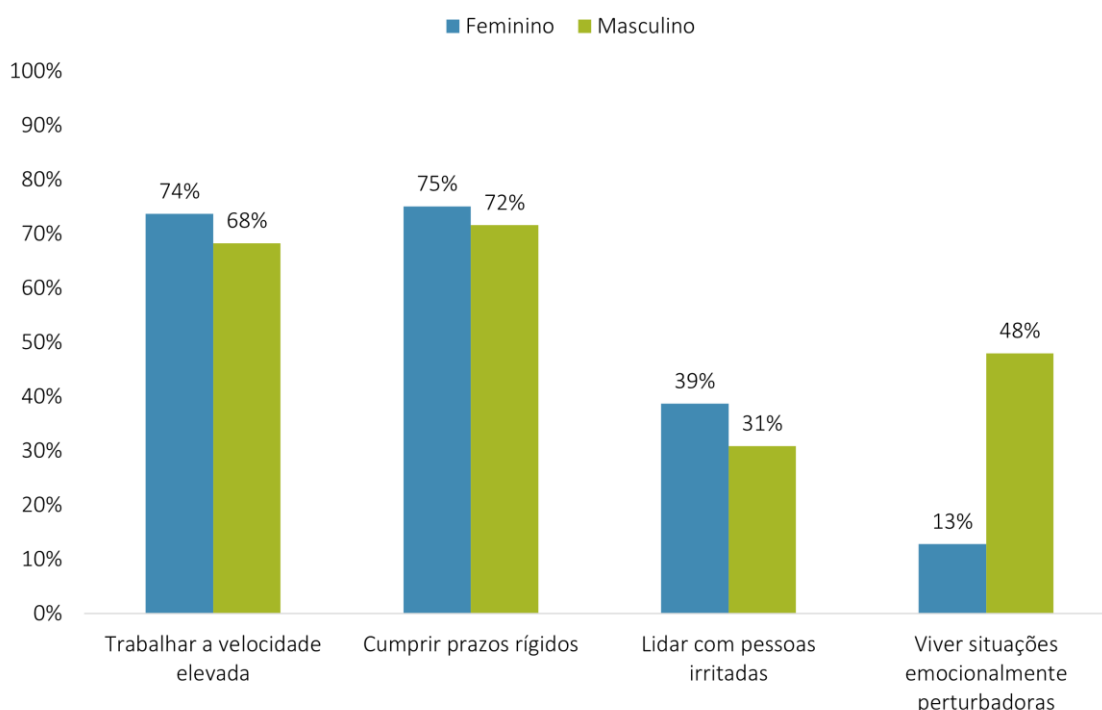
**Gráfico 17.** Horários atípicos dos/as magistrados/as, por gênero



No que diz respeito às exigências cognitivas e emocionais, tanto magistrados do gênero masculino quanto do gênero feminino enfrentam desafios semelhantes. Cerca de 68% dos magistrados masculinos trabalham a uma velocidade elevada mais de metade do tempo. Esses valores não diferem significativamente das magistradas do gênero feminino, onde 74% relatam trabalhar a velocidades elevadas na maioria do tempo (cf. Gráfico 18). Quanto ao cumprimento de prazos rígidos, a tendência é semelhante: 75% para as magistradas do gênero feminino, e 72% para os magistrados do gênero masculino (cf. Gráfico 18).

Em relação ao lidar com pessoas irritadas, as magistradas do género feminino apresentam valores ligeiramente mais elevados (39% em relação a 31% dos magistrados do género masculino) (cf. Gráfico 18). Uma percentagem mais elevada dos magistrados do género masculino afirma que essa situação ocorre “quase nunca”. Curiosamente, em relação a vivenciar situações emocionalmente perturbadoras, 48% dos magistrados do género masculino considera ter de viver situações emocionalmente perturbadoras para si, em relação a 13% das magistradas do género feminino.

**Gráfico 18.** Perceção de exigências qualitativas & cognitivas e emocionais dos/as magistrados/as, por género



A ausência de diferenças significativas entre magistrados e magistradas judiciais pode ser justificada pelo elevado nível de exigência associado à profissão, em que os padrões são igualmente elevados, independentemente do género. Como discutido anteriormente, o perfil do juiz apresenta características marcadamente masculinas, e a longa tradição e estabelecimento da profissão de acordo com esses padrões podem requerer que as mulheres se adaptem a tais características, mesmo que atualmente haja uma presença mais representativa das mulheres na magistratura, nos tribunais comuns, do que dos homens.

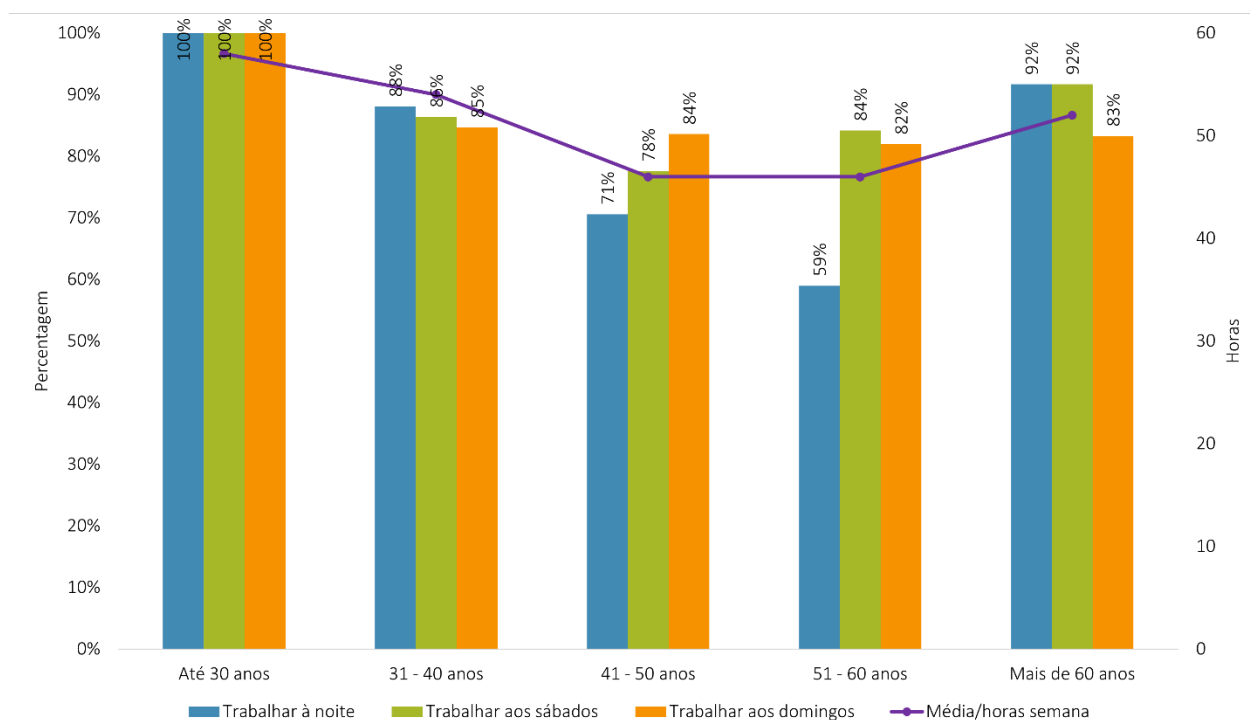
O viés, identificado por Heilman (2012), associado a estereótipos de género sobre o desempenho ou atributos individuais necessários para o sucesso profissional das mulheres, também pode justificar essas diferenças. Segundo Kay & Gorman (2008), as mulheres internalizam a cultura normativa da lei para legitimar a sua identidade profissional como profissionais de direito. Jack & Jack (1989, citado por Kay & Gorman, 2008) observaram que algumas magistradas femininas se adaptavam ao modo predominante “masculino” na sua prática jurídica, enquanto outras optavam por separar as suas vidas, adotando um estilo de interação “masculino” no trabalho e mantendo um estilo “feminino” para os seus relacionamentos pessoais. No entanto, essa perceção não é aceite entre os/as magistrados/as na magistratura portuguesa. De acordo com o estudo conduzido por Duarte et al. (2014), a maioria dos entrevistados não considerou que existissem diferenças na forma como homens e mulheres magistrados/as aplicavam a lei, identificando antes a figura do juiz como um aplicador neutro e sem género. Assim, esta pode ser uma característica específica da magistratura judicial portuguesa.

Tendo em conta a relativa uniformidade das perceções tendo por base o género dos/as magistrados/as judiciais, as características sociodemográficas que terão mais impacto na perceção da qualidade e intensidade do tempo de trabalho será a idade e os anos de serviço.

## 2.2 Idade e anos de serviço

Na magistratura judicial, verifica-se que os/as magistrados/as mais jovens, com menos de 31 anos ou com 31-40 anos, são os que trabalham mais horas por semana (em média, 58 e 54 horas por semana, respetivamente), para além de possuírem os horários de trabalho mais atípicos.

**Gráfico 19.** Horários de trabalho dos/as magistrados/as, por grupo etário



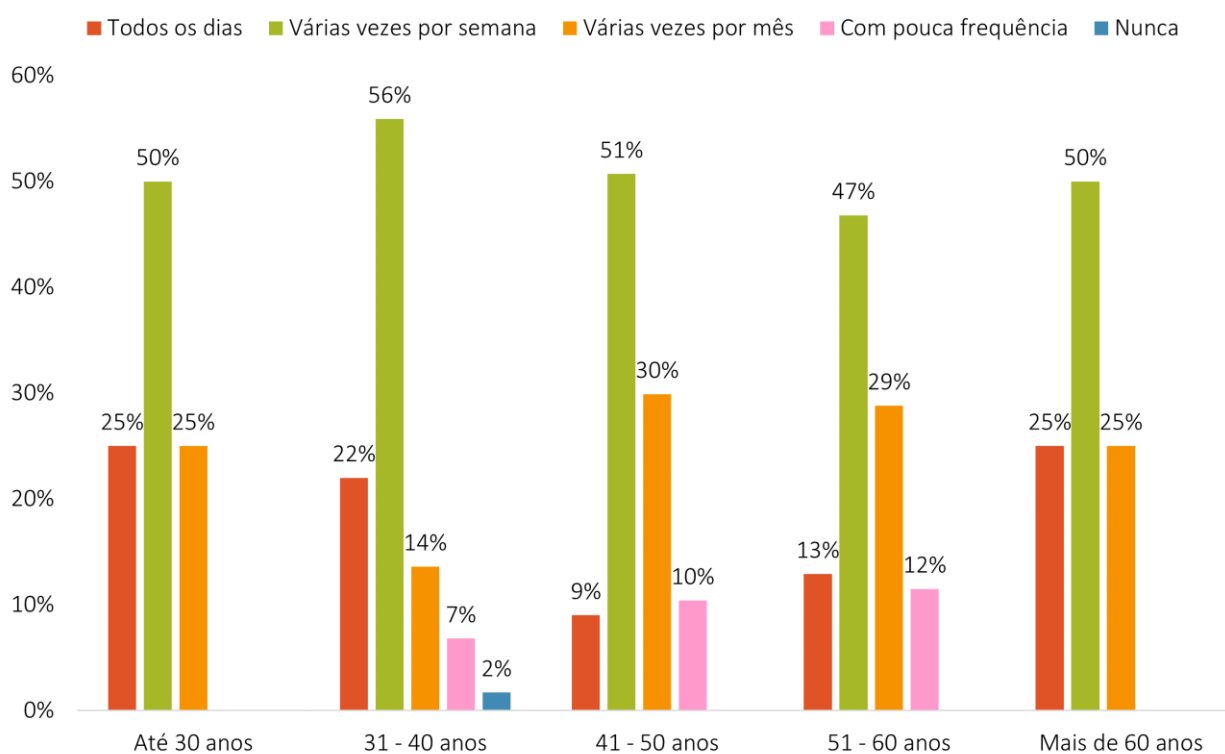
Existem três possíveis explicações para estes factos: os/as magistrados/as mais jovens podem trabalhar mais horas devido à pressão da avaliação de desempenho através das inspeções judiciais, que ocorrem geralmente a cada três anos. A transferência ou movimentação dos/as magistrados/as para outros tribunais depende, de acordo com o artigo 44.º, n.º 2 dos Estatutos dos Magistrados Judiciais, da “classificação de serviço e antiguidade”, ou seja, uma boa classificação, especialmente no início da carreira, pode ser decisiva para a aceitação da transferência para um local ou área processual específica. Esta pressão será sentida, então, pelos/as magistrados/as que trabalham nos juízos de competência genérica e que são, igualmente, os mais jovens, uma vez que esses juízos são considerados “juízos de primeira colocação” (conforme o artigo 37.º, n.º 3 dos Estatutos), e a nomeação para juízos de competência especializada é feita entre juízes de direito “com mais de 10 anos de serviço, [e] com classificação não inferior a Bom com distinção” (conforme o artigo 45.º, n.º 1 dos Estatutos).

Uma segunda hipótese prende-se com o volume de trabalho destes/as magistrados/as. Entraram nos juízos de competência genérica, em 2022, segundo as

Estatísticas da Justiça, 37.811 novos processos. Tendo em conta que os juízos de competência genérica lidam com casos de todas as áreas processuais (da cível, à criminal, à de família e trabalho), a diversidade de processos pode afetar o ritmo de trabalho dos/as magistrados/as, obrigando que trabalhem mais horas para dar resposta às exigências do trabalho: a maioria dos/as magistrados/as até 41 anos diz trabalhar durante o seu tempo livre várias vezes por semana (cf. Gráfico 20).

Por fim, os/as magistrados/as mais jovens, além de estarem no início das suas carreiras, também estão no início da construção das suas vidas pessoais, o que nos leva a conjecturar que têm uma maior disponibilidade para dedicar tempo ao trabalho, uma vez que não possuem as responsabilidades pessoais fora do trabalho que a maioria dos/as magistrados/as entre 41 e 50 anos, por exemplo, têm.

**Gráfico 20.** Percentagem de magistrados/as que trabalham durante o seu tempo livre, por grupo etário



Quanto às exigências quantitativas no trabalho, a esmagadora maioria dos/as magistrados/as mais jovens considera que o seu trabalho implica uma velocidade de

trabalho elevada todo ou quase todo o tempo (50% para os/as magistrados/as judiciais até aos 30 anos, e 81% para os/as magistrados/as até aos 40) (cf. Gráfico 21).

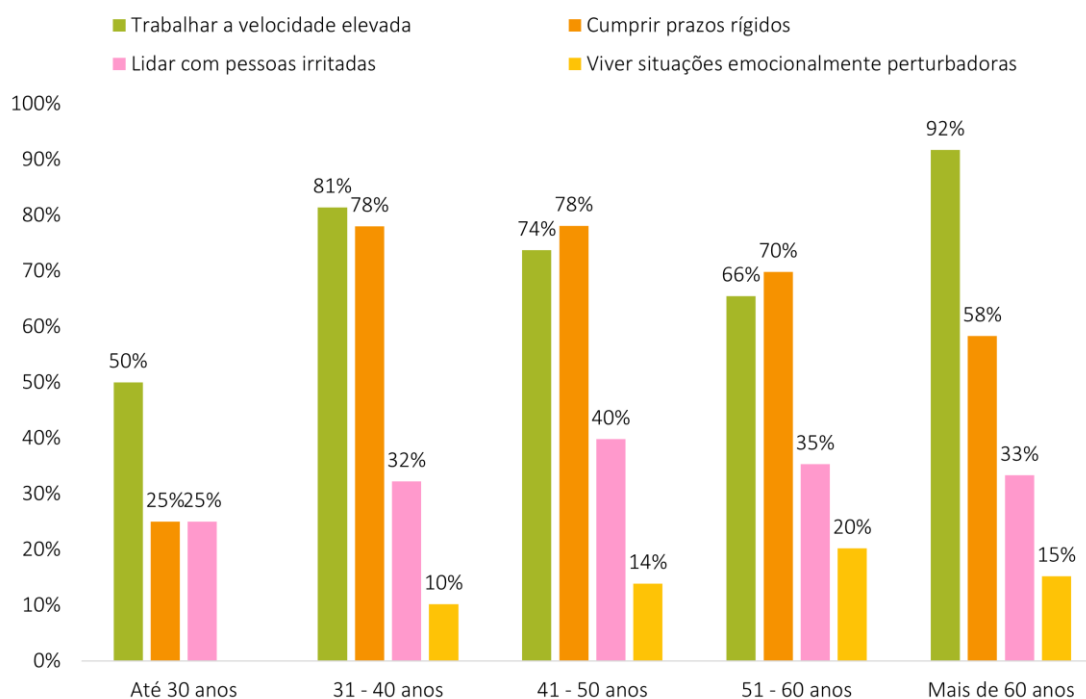
Os/as trabalhadores/as com mais experiência desenvolvem, ao longo da sua carreira, conhecimentos organizacionais específicos (Adams et al., 2013), o que irá inevitavelmente ajudar na sua perceção de intensidade no trabalho. Apesar disso, a maioria dos/as magistrados/as judiciais mais velhos e de meia-idade considera que a sua velocidade de trabalho é igualmente elevada: 92% dos/as magistrados/as com mais de 60 anos considera precisar de trabalhar a uma velocidade de trabalho elevada durante todo ou quase todo o tempo.

Quanto às exigências cognitivas e emocionais, a tendência inverte-se: 20% dos/as magistrados/as mais velhos, entre os 51 e os 60 anos, considera viver situações emocionalmente perturbadoras para si todo ou quase todo o tempo, em contraste com 10% dos/as magistrados/as entre os 31 e os 40 anos (cf. Gráfico 21). Estes dados contrariam a maioria da literatura, que considera que os trabalhadores mais velhos têm uma capacidade emocional 'superior' à dos trabalhadores mais jovens (Adams et al., 2013; Johnson et al., 2017). Porém, é necessário ter em conta as especificidades da profissão de magistrado/a.

Magistrados/as judiciais mais velhos/as não são comuns nos tribunais judiciais, pois esses tribunais são considerados "portas de entrada" para a carreira de magistrado/a. A maioria dos/as magistrados/as tem o objetivo de progredir para tribunais hierarquicamente superiores, como os tribunais da Relação, onde o volume de trabalho e o ritmo de trabalho são potencialmente menos intensos (c.f. Estatísticas da Justiça). Ao mesmo tempo, os/as magistrados/as com mais anos de serviço geralmente trabalham em tribunais especializados, como os tribunais criminais ou de família e menores, que, como mencionado anteriormente, lidam com casos mais perturbadores devido à sua natureza. A literatura também demonstra que lidar com períodos intensos de trabalho por curtos períodos pode ter benefícios, mas a longo prazo os efeitos são sempre negativos (Amossé e Gollac, 2007; Karasek e Theorell, 1990 *apud* Burchell et al., 2009). Portanto, se esses magistrados/as lidam com casos sensíveis por um período mais longo, a sua tolerância para lidar com as exigências cognitivas e emocionais de casos de natureza mais sensível, aliado

a outras frustrações, como a impossibilidade de ‘subir à Relação’, pode ter influência sobre estes resultados.

**Gráfico 21.** Exigências qualitativas & cognitivas e emocionais do trabalho dos/as magistrados/as, por grupo etário



Em suma, podemos concluir que a especialização não é a única variável que influencia as percepções de qualidade e intensidade do tempo de trabalho dos/as magistrados/as. As características sociodemográficas do/a magistrado/a judicial também exercem influência nas percepções que possuem sobre estas duas dimensões das suas condições de trabalho.

Com base nos dados, podemos compreender que as diferenças mais acentuadas não estão relacionadas com o gênero dos/as magistrados/as, mas sim com a sua idade e anos de serviço. Portanto, além da especialização dos juízos, é crucial considerar essas particularidades nos esforços de reforma judicial, uma vez que as características individuais de cada profissional têm um impacto significativo na forma como organizam o seu tempo de trabalho. Com a crescente presença de juízes mais jovens e o aumento da representação feminina, é necessário rever os métodos de organização do trabalho e as exigências da

magistratura, a fim de acomodar essas diferentes experiências e garantir o melhor desempenho possível dos juízes.

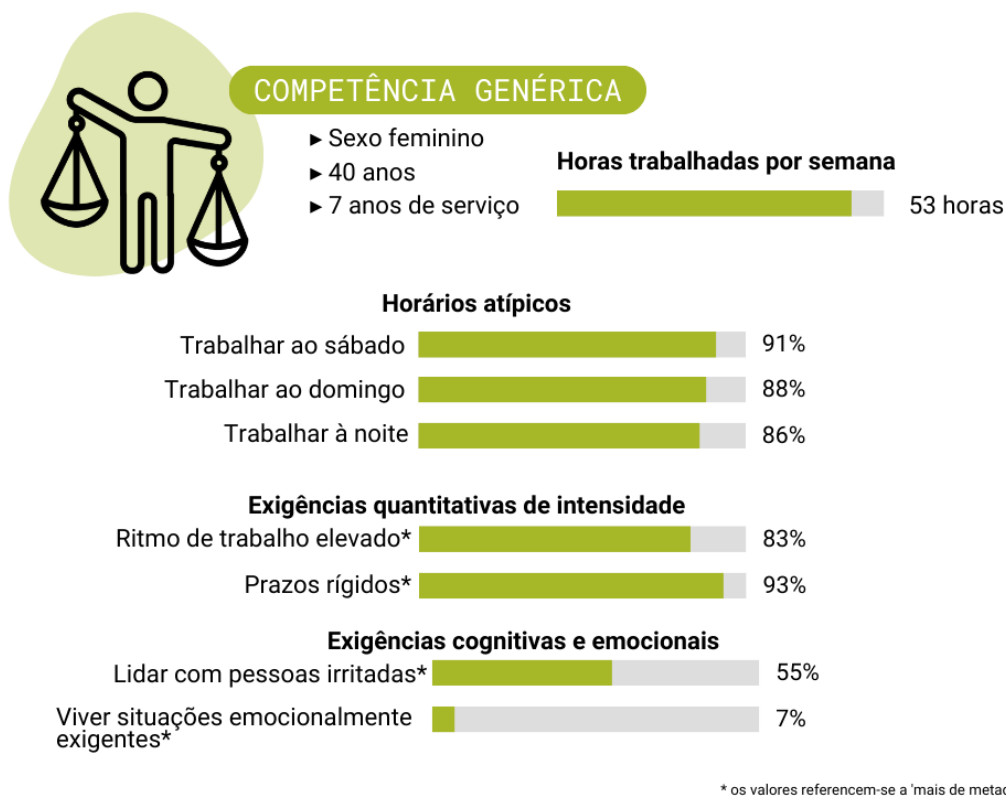
### 2.3 Perfis sociodemográficos e profissionais dos/as magistrados/as judiciais

A análise dos dados nos subcapítulos anteriores permite traçar diferentes perfis sociodemográficos e profissionais por área processual.

Em média, os/as magistrados/as que exercem funções nos juízos de competência genérica são mais jovens (idade média de 40 anos de idade), do género feminino, e no início da sua carreira, com aproximadamente 7 anos de serviço. Aliado ao facto de trabalharem, em média, 53 horas por semana, verificou-se que os/as magistrados/as da competência genérica têm horários de trabalho especialmente atípicos: trabalham com frequência durante os fins-de-semana e durante a noite. No que à intensidade diz respeito, ressalva-se a sujeição a prazos rígidos. No entanto, o ambiente de trabalho em que estão inseridos não é especialmente desgastante em termos emocionais e cognitivos, já que não vivenciam situações emocionalmente perturbadoras com frequência (cf. Figura 1).



Figura 1. Perfil dos/as magistrados/as judiciais de competência genérica



Dentro dos juízos especializados, também há uma maior prevalência de mulheres. As/os magistradas/os têm, em média, 48 anos de idade e 18 anos de serviço (cf. Figura 2).

Figura 2. Perfil sociodemográfico dos/as magistrados/as judiciais especializados



Em termos sociodemográficos e profissionais não existem diferenças significativas entre os/as magistrados/as judiciais das diferentes áreas especializadas, mas as suas perceções de qualidade e intensidade do trabalho diferem entre: magistrados/as que atuam nos tribunais criminais e de família, magistrados/as que atuam nos tribunais cíveis e magistrados/as que atuam nos tribunais de trabalho.

Os/as juizes que trabalham com o crime (cf. Figura 3) e a família (cf. Figura 4) caracterizam-se por trabalharem, em média, 46 horas por semana e trabalharem com frequência à noite ou durante o seu tempo livre. No entanto, é na intensidade do trabalho que o seu perfil se destaca mais claramente: estes/as juizes consideram que precisam trabalhar a um ritmo acelerado e estão constantemente sujeitos a prazos rigorosos. Em relação às exigências cognitivas e emocionais, são estas especializações que enfrentam os maiores desafios: tanto no crime quanto na área de família, lidar com pessoas irritadas e estar sujeito a situações emocionalmente perturbadoras ocorre na maioria do tempo (cf. Figura 3 e 4).

**Figura 3.** Perfil dos/as magistrados/as judiciais dos juizes criminais

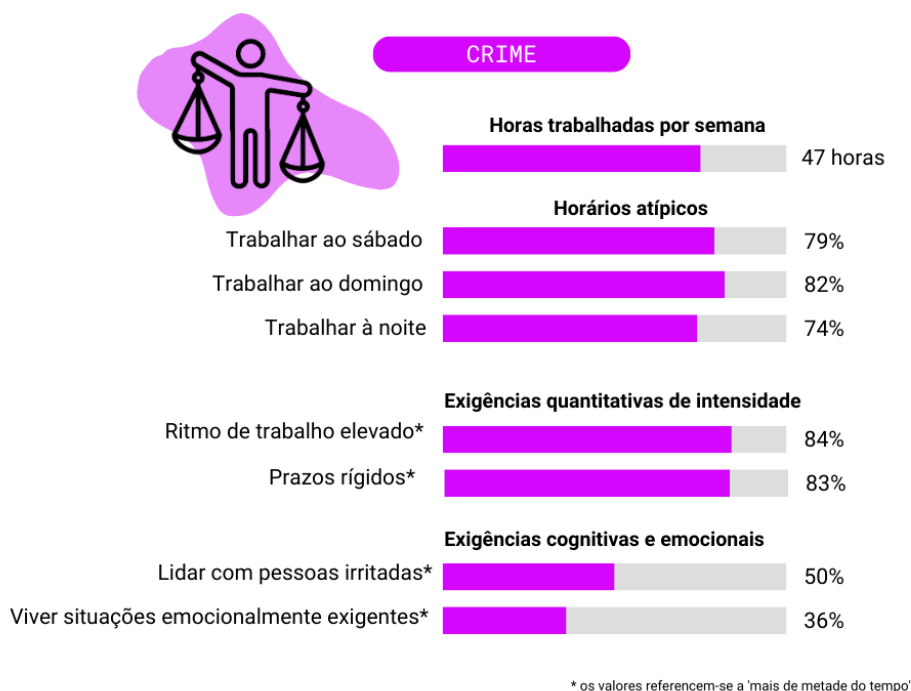
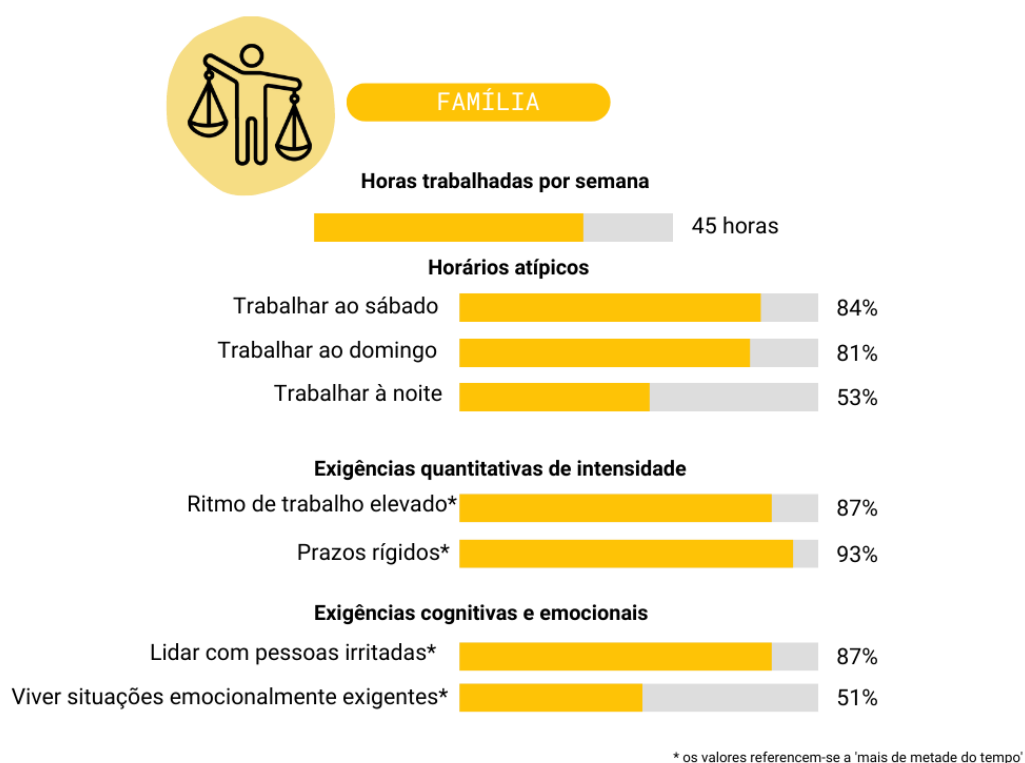
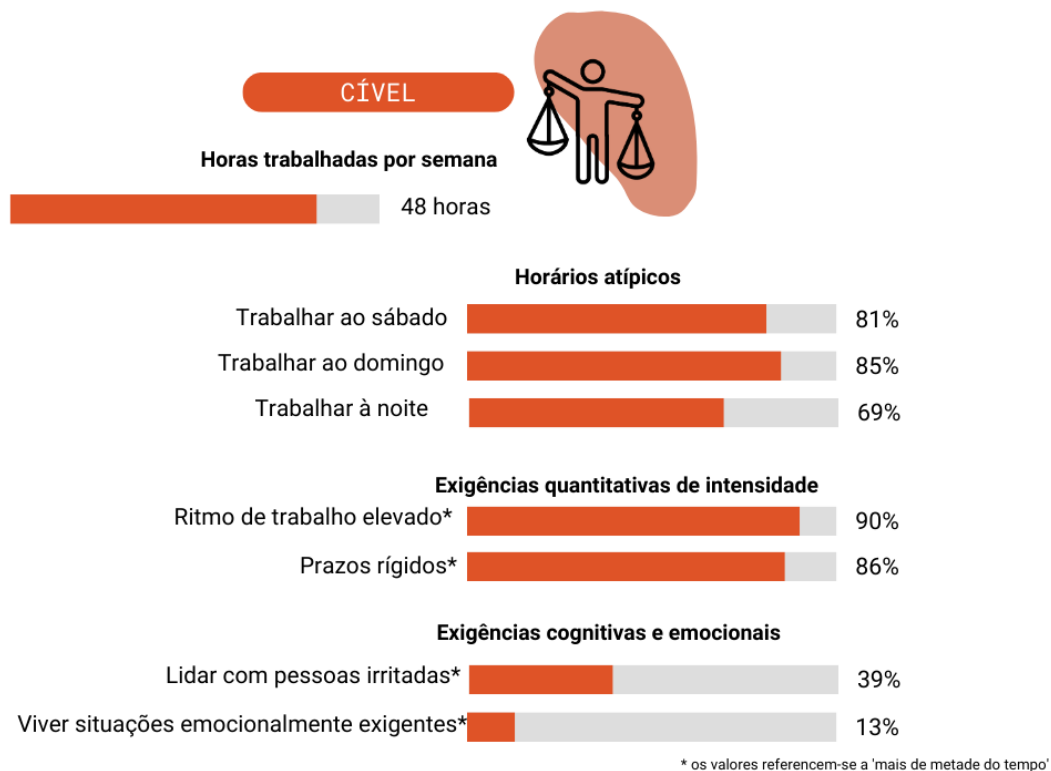


Figura 4. Perfil dos/as magistrados/as judiciais dos juízos de família



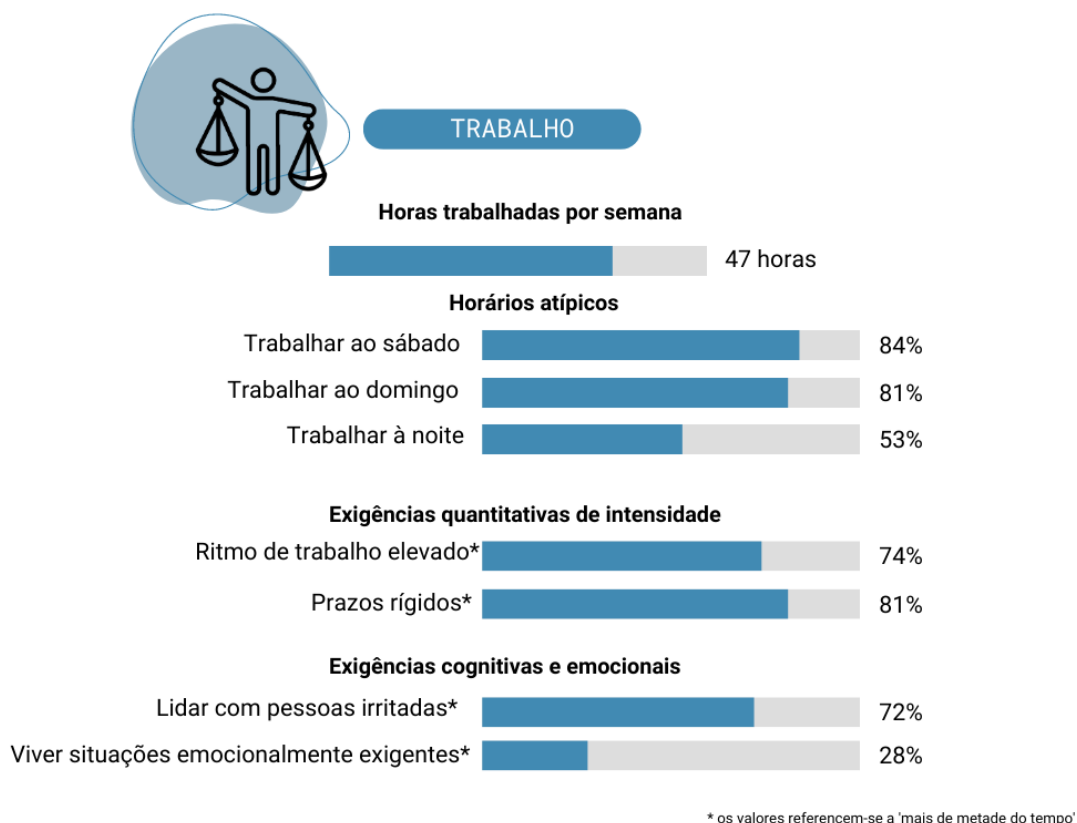
Os/as juízes que atuam nos juízos cíveis caracterizam-se por trabalharem o maior número de horas por semana nos juízos especializados, com uma média de 48 horas, e trabalharem com mais frequência aos finais de semana, especialmente aos domingos. As exigências quantitativas no seu tempo de trabalho são altas, com prazos rigorosos e uma velocidade de trabalho constante. No entanto, em relação às exigências emocionais, as suas experiências são apenas ocasionais (cf. Figura 5).

Figura 5. Perfil dos/as magistrados/as judiciais dos juízos cíveis



Quanto ao perfil dos/as magistrados/as nos juízos de trabalho, estes juízes trabalham, em média, 47 horas por semana, mas apresentam os níveis mais equilibrados em relação à qualidade e intensidade do tempo de trabalho: destacam-se por trabalharem aos fins-de-semana, especialmente aos sábados, mas apresentam um melhor equilíbrio entre os juízes especializados por trabalharem durante a noite apenas ocasionalmente. As exigências qualitativas no trabalho não são as mais altas, e o seu ambiente de trabalho não é particularmente emocionalmente exigente, já que a maioria considera não vivenciar situações emocionalmente perturbadoras na maioria das vezes (cf. Figura 6).

Figura 6. Perfil dos/as magistrados/as judiciais dos juízos de trabalho



Com base nestes perfis, deduz-se que, embora haja semelhanças em algumas dimensões de qualidade e intensidade de trabalho para todos os juízes, independentemente do tipo de tribunal em que exercem funções, existem outras dimensões que se relacionam com um grupo específico de magistrados/as judiciais, como é o caso das exigências cognitivas e emocionais.

Os/as magistrados/as da área criminal e de família enfrentam desafios particularmente exigentes nessas dimensões, o que está diretamente relacionado com características específicas dessas áreas do direito. Os processos criminais e de direito de família envolvem questões legais complexas e emocionalmente carregadas, de natureza sensível, onde os/as magistrados/as estão frequentemente em contacto direto com indivíduos e famílias em situações vulneráveis ou de conflito. Essa sensibilidade social acrescenta uma dimensão emocional adicional ao trabalho dos/as magistrados/as judiciais nessas áreas. A necessidade de tomar decisões justas e imparciais torna-se ainda mais intensa, tendo em conta que, além da complexidade inerente a essas áreas do direito, os/as

magistrados/as precisam de gerir as suas emoções e garantir que elas não afetam o seu discernimento.

Deste modo, a especialização dos tribunais de primeira instância influencia as perceções de qualidade e intensidade do tempo de trabalho, pois, dependendo do tipo de tribunal em que atuam, os/as magistrados/as judiciais têm uma perceção melhor ou pior desses indicadores.

O facto de os juízos de competência genérica serem ‘juízos de entrada’ dos/as magistrados/as na magistratura significa que estes/as magistrados/as são geralmente mais novos. Não é surpreendente que esses juízos apresentem uma maior intensidade de trabalho e mais horas dedicadas ao trabalho, por três razões: em primeiro lugar, porque estes/as magistrados/as têm ainda pouca experiência prática de como lidar com o volume processual. Ainda não desenvolveram as competências e o conhecimento necessário para alcançar um equilíbrio de trabalho que lhes permita trabalhar menos horas ou a um ritmo mais moderado. Em segundo lugar, o facto de lidarem com processos de diferentes áreas do direito pode dificultar a adoção de um “modelo de gestão” que funcione para todos os casos, uma vez que cada caso é único e os procedimentos variam nas diferentes áreas. Em terceiro lugar, de acordo com Avgoustaki (2016) e Wallace (1995, 1997), os trabalhadores mais jovens, em início de carreira, impõem-se a si mesmos níveis de intensidade elevados no início da carreira, propositadamente, a fim de progredir na carreira e obter benefícios ou uma posição mais estável na organização. Esta realidade pode ser aplicada ao contexto da magistratura judicial, uma vez que os/as magistrados/as precisam de uma avaliação de desempenho positiva para se movimentar dentro do sistema judicial (mudança de área ou mesmo de localização geográfica). Na ausência de anos de experiência, uma boa classificação nas inspeções judiciais será o principal trunfo dos/as magistrados/as de competência genérica, no início da carreira.

A especialização implica uma maior concentração de casos específicos em determinadas áreas do direito, o que pode resultar em cargas de trabalho mais intensas, mas também num maior domínio de conhecimento na sua área de especialização. Apesar da crescente especialização decorrente da reforma de 2014, com a criação de mais tribunais de crime e de família, não houve um aumento correspondente no número de juízes ou outros recursos humanos nessas áreas. Por isso, mesmo que os/as magistrados/as

especializados sejam geralmente mais velhos e com mais anos de experiência, a experiência adquirida com o trabalho pode nem sempre ser suficiente para lidar com uma carga de trabalho elevada. Além disso, a especialização do sistema judicial português não foi acompanhada por qualquer tipo de formação adicional ou específica em termos de organização do trabalho. Ou seja, apesar dos desafios específicos enfrentados por um determinado tipo de juízo especializado, os/as magistrados/as judiciais não têm qualquer apoio especial para lidar com as exigências decorrentes dessa especialização. A organização do trabalho fica totalmente a cargo do/a próprio/a magistrado/a, numa tentativa de salvaguardar o princípio da independência, que é essencial para garantir o bom funcionamento da instituição judicial, mas nem sempre atende às necessidades individuais dos/as magistrado/as judiciais.

## Conclusões

Em Portugal, o sistema judicial português passou por uma das maiores reformas do seu sistema judicial em 2014, com a introdução de um novo modelo de gestão e um novo mapa judiciário, onde se apostou fortemente na especialização dos tribunais judiciais de primeira instância. Esta reforma tinha como objetivos gerais tornar o sistema judicial mais eficiente e eficaz, numa tentativa de melhorar os serviços disponíveis para cidadãos e empresas. Mais tarde, em 2019, a reforma dos Estatutos dos Magistrados Judiciais seguiu a mesma lógica, o que inevitavelmente trouxe mudanças organizacionais ao modo de trabalho dos/as magistrados/as judiciais.

Verifica-se que, desde 2015, a taxa de desempenho dos tribunais judiciais tem sido cada vez melhor, com o número de processos pendentes nos tribunais judiciais a diminuir sistematicamente. Esta taxa de desempenho positiva tem sido apontada como uma vitória para o sistema judicial, e uma prova do efeito positivo da reforma judicial, ainda que se verifique igualmente uma redução do número de processos entrados em tribunais judiciais. Apesar desta diminuição tanto dos processos pendentes, como dos processos entrados, estudos anteriores apontam para uma insatisfação dos/as magistrados/as judiciais em relação às suas condições de trabalho.

O objetivo desta dissertação foi investigar as perceções dos/as magistrados/as judiciais que atuam nos tribunais de 1ª instância em Portugal, em relação à qualidade e intensidade do seu tempo de trabalho, fazendo uma análise comparativa entre os/as magistrados/as que atuam nos juízos de competência genérica, e os/as que atuam nos juízos especializados criminais, cíveis, de família e de trabalho.

Com base neste grande objetivo, esta dissertação tomou como hipótese principal que os/as magistrados/as judiciais que atuam nos tribunais de primeira instância têm em geral uma perceção negativa da qualidade e intensidade do seu tempo de trabalho. A análise dos dados confirmou largamente esta proposição, em consonância com os resultados de outros estudos, nacionais e internacionais. Os resultados obtidos indicam que os/as magistrados/as judiciais estão sujeitos a semanas de trabalho muito longas (uma média de 46 horas por semana), com pouco descanso entre o fim de um dia de trabalho e o início de outro, e por trabalho frequente durante o tempo livre. O seu tempo de trabalho



caracteriza-se também por um ritmo de trabalho elevado e em função de prazos rígidos. Simultaneamente, os dados permitiram também confirmar a hipótese que a percepção da magistratura judicial em relação ao tempo de trabalho varia em função do tipo de tribunal em que exerce funções, de competência genérica ou especializada (criminal, cível, de família ou de trabalho).

A análise das percepções por género, idade e anos de serviço permitiram também validar parcialmente a segunda hipótese que estabelecia que a percepção da intensidade e qualidade do tempo de trabalho depende não só do tipo de juízo (genérico ou especializado) em que exercem funções, mas também de outros fatores como a idade, os anos de serviço e o género dos/as magistrados/as. Por um lado, no que ao género dos/as magistrados/as diz respeito, não se apontam diferenças significativas, contrariando estudos internacionais e levantando questões para o futuro. Por outro lado, quanto às diferenças entre idade, confirma-se, em linha com a literatura existente, que os/as magistrados/as mais jovens são os que trabalham mais horas por semana, entre 54 e 58 horas. Porém, não existem diferenças significativas no que ao ritmo de trabalho diz respeito e a tendência quanto às exigências emocionais inverte-se, com magistrados/as mais velhos a considerarem viver situações emocionalmente perturbadoras para si mais vezes (uma diferença de 10 pontos percentuais).

Baseado nos dados recolhidos, foi possível construir perfis sociodemográficos e profissionais dos/as magistrados/as de competência genérica, e magistrados/as de crime, família, cível e trabalho. Tanto na competência genérica como nas especializadas, a prevalência de magistrados do género feminino é evidente, em linha com a tendência geral que se tem vindo a sentir em Portugal. Os/as magistrados/as de competência genérica são, em média, mais jovens e possuem menos anos de serviço, e os/as magistrados/as especializados são mais velhos e têm mais anos de serviço. Dentro dos perfis dos juízos especializados, verificou-se que os/as magistrados/as que atuam na área criminal e de família apresentam os piores resultados em relação à qualidade e intensidade do tempo de trabalho, com percepções negativas em todas as dimensões (horários de trabalho longos e atípicos, ritmo acelerado, volume processual elevado e exigências cognitivas e emocionais preocupantes). Os/as magistrados/as da área cível têm horários de trabalho longos e atípicos, além de altas exigências qualitativas de intensidade, mas não enfrentam

tantas exigências cognitivas e emocionais de intensidade. Por fim, os/as magistrados/as da área do trabalho apresentam o maior equilíbrio entre qualidade e intensidade do tempo de trabalho. A construção destes perfis, baseado na especialização, confirma o peso da especialização nas percepções de qualidade e intensidade do tempo de trabalho dos/as magistrados/as judiciais. Permite-nos igualmente concluir que embora as exigências de qualidade e intensidade de trabalho sejam idênticas para a magistratura judicial, independentemente do tipo de tribunal em que exercem funções, existem certas dimensões que se relacionam a um grupo específico de magistrados/as. Estas dimensões são a intensidade cognitiva e emocional associada aos juízos de crime e de família, que estão expostos a casos de natureza sensível, como crimes violentos ou processos tutelares que envolvem crianças pequenas, entre outros, que desproporcionalmente afeta estas áreas processuais, e cujas consequências podem ser especialmente danosas para os magistrados/as judiciais que neles atuam.

A análise dos resultados permitiu tirar duas grandes conclusões. Em primeiro lugar, os/as magistrados/as judiciais portugueses acompanham a tendência internacional de percepção negativa de qualidade e intensidade do tempo de trabalho entre a magistratura judicial. Quando comparado com os restantes trabalhadores no mercado laboral português, as suas percepções são especialmente preocupantes, e apresentam disparidades muito acentuadas, o que indica a necessidade de repensar seriamente as condições de trabalho, no que à qualidade e intensidade do tempo de trabalho diz respeito, destes profissionais. Isto porque, como é defendido por outros estudos, existem consequências tanto para os indivíduos, como para as instituições. Tendo em conta o papel da magistratura judicial, uma percepção negativa da qualidade e intensidade do tempo de trabalho dos/as magistrados/as tem consequências não só a nível pessoal, para o indivíduo, mas também para o sistema judicial como um todo. Quando os/as magistrados/as estão insatisfeitos com a qualidade e intensidade do seu tempo de trabalho, isso pode afetar a qualidade do trabalho que realizam. O cansaço, a pressão excessiva e o desgaste emocional podem levar a erros, falta de atenção aos detalhes e redução da eficácia na tomada de decisões judiciais, o que pode comprometer a justiça e a confiança no sistema judicial. Se a sociedade perceber que os/as magistrados/as estão sobrecarregados/as, exaustos/as ou insatisfeitos/as, isso pode minar a confiança nas decisões judiciais e na capacidade do sistema de garantir a justiça. Assim, apesar da última reforma ao sistema judicial português

ter tido como objetivo melhorar a eficácia e a eficiência do sistema, e proporcionar uma justiça de melhor qualidade aos cidadãos, o que se verifica é que os/as magistrados/as judiciais têm uma percepção muito negativa da qualidade e intensidade do seu tempo de trabalho, e essas percepções poderão ter consequências para a eficácia e eficiência do seu desempenho.

Em segundo lugar, conclui-se que, quando comparadas as percepções dos/as magistrados/as de competência genérica e de competência especializada, os/as magistrados/as de competência genérica têm uma percepção mais negativa da qualidade e intensidade do seu tempo de trabalho. Estas diferenças justificam-se tanto pela falta de especialização dos juízos de competência genérica, como por características demográficas, como a idade e o tempo de serviço. Assim, quando existe, a especialização tem um impacto positivo nas percepções de qualidade e intensidade do tempo de trabalho. Tendo em conta esta conclusão, se o objetivo das reformas judiciais é melhorar a eficiência, eficácia e qualidade do sistema judicial, é necessário ter em conta as necessidades individuais dos/as magistrados/as judiciais, uma vez que uma percepção desfavorável da qualidade e intensidade do tempo de trabalho tem consequências no seu desempenho e, concludentemente, na qualidade da justiça fornecida aos cidadãos. A especialização é uma boa solução para a melhoria do desempenho quantitativo, e algumas dimensões da qualidade e tempo de trabalho, porém, é também desfavorável para outras dimensões, como as exigências cognitivas e emocionais da magistratura judicial, pelo que é necessária uma ação mais ampla para promover uma redução das exigências associadas ao exercício da magistratura judicial nas áreas processuais de crime e de família.

Em suma, este trabalho contribui para uma perspetiva mais ampla e abrangente da função de juiz/a, permitindo-nos compreender a importância de proporcionar melhores condições de trabalho aos/às magistrados/as judiciais. Ao reconhecer as diversas dimensões que afetam a qualidade e intensidade do tempo de trabalho dos/as magistrados/as judiciais, podemos melhorar o ambiente em que exercem as suas funções e, conseqüentemente, promover uma melhor gestão da justiça. Ao garantir que a magistratura judicial tem as condições adequadas para tomar decisões fundamentadas e equilibradas, estamos a trabalhar para alcançar uma justiça mais eficaz e satisfatória para o cidadão. É essencial investir na valorização e no bem-estar dos/as magistrados/as,

reconhecendo o papel crucial que exercem no sistema judicial e proporcionando-lhes o apoio necessário para desempenharem as suas funções com excelência. Apenas assim poderemos caminhar em direção a uma sociedade mais justa e equitativa, onde os direitos e interesses dos cidadãos são verdadeiramente salvaguardados.

## Bibliografia

- Adams, G., DeArmond, S., Jex, S., & Webster, J. (2013). Older Workers, Occupational Stress and Safety. In R. J. Burke, C. L. Cooper, & J. Field (Eds.), *SAGE Handbook of Aging, Work and Society* (pp. 266–282).
- Adăscăliței, D., Heyes, J., & Mendonça, P. (2022). The intensification of work in Europe: A multilevel analysis. *British Journal of Industrial Relations*, *60*(2), 324–347. <https://doi.org/10.1111/bjir.12611>
- Alves, P. M., & Pina, H. (2016). A regulação do tempo de trabalho na administração pública no contexto da crise e da intervenção da Troika: entre negociação coletiva e unilateralismo estatal. *VI Conferência - Investigação e Intervenção Em Recursos Humanos*, *6*. <https://doi.org/10.26537/iirh.v0i6.2336>
- Anleu, S. R., & Mack, K. (2014). Judicial Performance and Experiences of Judicial Work: Findings from Socio-legal Research. *Oñati Social Legal Series*, *4*(5), 1015–1040.
- Artz, B., Kaya, I., & Kaya, O. (2022). Gender role perspectives and job burnout. *Review of Economics of the Household*, *20*(2), 447–470. <https://doi.org/10.1007/s11150-021-09579-2>
- Avgoustaki, A. (2016). Work uncertainty and extensive work effort: the mediating role of human resource practices. *Industrial and Labor Relations Review*, *69*(3), 656–682. <https://doi.org/10.1177/0019793915614584>
- Azevedo, L. E. (2008). Perfil do Juiz: da modelação à crise de identidade. *Julgar*, *4*, 47–57.
- Banakar, R. (2009). Law through sociology's looking glass: Conflict and competition in sociological studies of law. In A. Denis & D. Kalekin-Fishman (Eds.), *The ISA Handbook in Contemporary Sociology: Conflict, Competition, Cooperation* (pp. 58–73). SAGE Publications Ltd.
- Banakar, R. (2015). Conflict and Competition Between Law and Sociology. In *Normativity in Legal Sociology Methodological Reflections on Law and Regulation in Late Modernity* (pp. 21–40). Springer Cham. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-09650-6>
- Blackham, A. (2019). Reconceiving Judicial Office Through a Labour Law Lens. *Federal Law Review*, *47*(2), 203–230. <https://doi.org/10.1177/0067205X19831826>
- Boisard, P., Cartron, D., Gollac, M., & Valeyre, A. (2003). *Time and work: work intensity*. [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int)

- Branco, P. (2015). Análise da arquitetura judiciária portuguesa: as dimensões de reconhecimento, funcionalidade e acesso à justiça. *E-Cadernos CES*, 23. <https://doi.org/10.4000/eces.1930>
- Brito, M. N. de. (2013). O princípio do juiz natural e a nova organização judiciária. *Julgar*, 20, 19–37.
- Burchell, B., Cartron, D., Csizmadia, P., Delcampe, S., Gollac, M., Illéssy, M., Lorenz, E., Makó, C., O'Brien, C., & Valeyre, A. (2009). *Working conditions in the European Union: working time and work intensity*. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/27/en/1/EF0927EN.pdf>
- Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2008). Work Hours, Work Intensity, and Work Addiction: Risks and Rewards. In S. Cartwright & C. L. Cooper (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Well Being* (pp. 267–300). Oxford Academic. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199211913.003.0012>
- Cardoso, A. C. M. (2013). Organização e intensificação do tempo de trabalho. *Sociedade e Estado*, 28(2), 351–374. <https://doi.org/10.1590/S0102-69922013000200009>
- Casaleiro, P., Lima, T. M., Relvas, A. P., Henriques, M., & Dias, J. P. (2019). Condições de trabalho e qualidade de trabalho: reflexões para um estudo das profissões judiciais. *International Journal of Working Conditions*, 18, 84–97.
- Casaleiro, P., Relvas, A. P., & Dias, J. P. (2021). A Critical Review of Judicial Professionals Working Conditions' Studies. *International Journal for Court Administration*, 12(1), 1–28. <https://doi.org/10.36745/ijca.334>
- Chamberlain, J., & Miller, M. K. (2008). Stress in the Courtroom: Call for research. *Psychiatry Psychology and Law*, 15(2), 237–250.
- Chamberlain, J., & Miller, M. K. (2009). Evidence of secondary traumatic stress, safety concerns, and burnout among a homogeneous group of judges in a single jurisdiction. *Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law*, 37(2), 214–224.
- Chase, D., & Hora, H. P. F. (2009). The best seat in the house: The court assignment and judicial satisfaction. *Family Court Review*, 47(2), 209–238. <https://doi.org/10.1111/j.1744-1617.2009.01250.x>
- Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. *Work, Employment and Society*, 28(4), 589–610. <https://doi.org/10.1177/0950017013500112>

- Coelho, A. (2013). Os objectivos da justiça. A justiça como objectivo. *Julgar*, 20, 51–68.
- Coelho, N. (2016). A reforma do Estatuto do Juiz: Dimensões essenciais. *Julgar*, 30, 18.
- Coutinho, C. P. (2013). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas*. Edições Almedina, S.A.
- Cura, A. V. (2015). A especialização dos tribunais judiciais (ou das suas secções) na lei da organização do sistema judiciário e no diploma que a regulamenta. *Julgar*, 27, 95–115.
- CSM (Conselho Superior da Magistratura) (2022). *Relatório Anual 2022*.
- Danford, A., Richardson, M., Stewart, P., Tailby, S., & Upchurch, M. (2008). Partnership, high performance work systems and quality of working life. *New Technology, Work and Employment*, 23(3), 151–166. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2008.00210.x>
- DGPJ/MJ, & PORDATA. (2023). *Tribunais Judiciais: processos entrados, findos e pendentes*. PORDATA - Estatísticas Sobre Portugal e Europa. <https://www.pordata.pt/Portugal/Tribunais+Judiciais+processos+entrados++findos+e+pendentes-247>
- Dias, J. P. (2002). *O mundo dos magistrados: A evolução da organização e do auto-governo judiciário*. Universidade de Coimbra.
- Dias, J. P., & Gomes, C. (2018). Judicial reforms “under pressure”: The new map/organisation of the Portuguese judicial system. *Utrecht Law Review*, 14(1), 174–186. <https://doi.org/10.18352/ulr.448>
- Dias, J. P., Henriques, M., & Lima, T. M. (2021). As condições de trabalho dos atores judiciais em Portugal: reflexões a partir da queixa do SOJ à OIT. *Revista Inclusiones*, 8(2), 120–142.
- Dias, J. P., & Pedroso, J. (2002). As profissões jurídicas entre a crise e a renovação: o impacto do processo de desjudicialização em Portugal. *Oficina Do CES*, 181, 1–43.
- Dobbin, S. A., Gatowski, S. I., Ginsburg, G. P., Merlino, M. L., Dahir, V., & Richardson, J. T. (2001). Surveying difficult populations: Lessons learned from a national survey of state trial court judges. *Justice System Journal*, 22(3), 287–314. <https://doi.org/10.1080/0098261X.2001.10767648>
- Duarte, M., Fernando, P., Gomes, C., & Oliveira, A. (2014). The Feminization of the Judiciary in Portugal: Dilemmas and Paradoxes. *Utrecht Law Review*, 10(1), 29. <https://doi.org/10.18352/ulr.255>
- Duarte, M., Oliveira, A., Fernando, P., & Gomes, C. (2015). As mulheres nas magistraturas:

- Uma análise das representações sociais. *E-Cadernos Ces [Online]*, 24, 119–143.  
<https://doi.org/10.4000/eces.1993>
- Eurofound. (2017). Sixth European Working Conditions Survey - Overview report (2017 update). In *Publications Office of the European Union*.  
[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf%0A%0A](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf%0A%0A)
- Eurofound. (2022a). *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future*.
- Eurofound. (2022b). *Working time*. <https://www.eurofound.europa.eu/sr/topic/working-time>
- Eurofound, & Organization, I. L. (2019). *Working conditions in a global perspective*.  
<https://doi.org/10.2806/870542>
- Fabri, M., Langbroek, P. M., & Pauliat, H. (2003). *The Administration of Justice in Europe: Towards the Development of Quality Standards*. Lo Scarabeo.
- Ferreira, A. C., Dias, J. P., Duarte, M., Fernando, P., & Campos, A. (2014). *Quem são os nossos magistrados? Caracterização profissional dos juizes e magistrados do Ministério Público em Portugal*.
- Ferreira, P. S. (2011). *Fontes e efeitos do stress na qualidade de vida de um juiz em Portugal*. ISCTE Business School.
- Figueiredo, J. M. (2020). *Conciliação entre vida profissional e familiar: A perceção de magistrados/as portuguesas/as*. Universidade de Coimbra.
- Flores, D., Miller, M., Chamberlain, J., Richardson, J., & Bornstein, B. (2009). Judges' Perspectives on Stress and Safety in the Courtroom: An Exploratory Study. *Court Review: The Journal of the American Judges Association*, 45(3), 76–89.
- Fonseca, B. A. (2017). *Riscos Psicossociais e engagement nos magistrados do Ministério Público: Uma relação moderada pelo capital psicológico*. 1–49.
- Fraga, C. (2022). Algumas reflexões sobre o Estatuto dos Magistrados Judiciais na redacção introduzida pela Lei 67/2019, de 27 de Agosto. *JURISMAT*, 15, 233–268.
- Freire, J. (2001). *Sociologia do Trabalho: Uma Introdução*. Edições Afrontamento.
- Gallie, D. (2005). Work Pressure in Europe 1996-2001: Trends and Determinants. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 351–375. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2005.00360.x>



- Garoupa, N. (2007). *Politização da Justiça e o Poder Judicial* (pp. 1–10). Supremo Tribunal de Justiça.
- Garoupa, N. (2011). *O Governo da Justiça*. FFMS e Relógio d'Água.
- Garoupa, N., Jorgensen, N., & Vazquez, P. (2010). Assessing the argument for specialized courts: Evidence from family courts in Spain. *International Journal of Law, Policy and the Family*, 24(1), 54–66. <https://doi.org/10.1093/lawfam/ebp012>
- Gomes, C. (2011). *Os Atrasos na Justiça*. FFMS e Relógio d'Água.
- Gomes, C. (2013). Democracia, tribunais e a reforma do mapa judiciário. *Julgar*, 1(20), 81–93.
- Gomes, C. (2015a). Deve reformar-se a reforma do mapa judiciário? *Julgar*, 27.
- Gomes, C. (2015b). Justiça e eficiência: o debate e os desafios à gestão dos tribunais. *Cronos*, 16(2), 8–23.
- Gonçalves, C. M. (2007). Análise Sociológica das Profissões: Principais Eixos de Desenvolvimento. *Revista Da Faculdade de Letras Da Universidade Do Porto*, 17, 177–223.
- Gonçalves, M. J. (2021). *The effect of Work-Family Conflict on the physical health of Portuguese judicial professionals: the mediating role of psychopathological symptoms* [Universidade de Coimbra]. <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/96517>
- Green, F. (1999). It's been a hard day's night: The concentration and intensification of work in late 20th century Britain. *Department of Economics Discussion Paper*, 9913.
- Green, F. (2007). *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton University Press.
- Green, F., Felstead, A., Gallie, D., & Henseke, G. (2022). Working Still Harder. *ILR Review*, 75(2), 458–487. <https://doi.org/10.1177/0019793920977850>
- Grilo, M. S. (2013). *A reação institucional à ineficiência dos tribunais judiciais* [Universidade do Porto]. [https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/69231/2/24915.pdf%5Cnhttp://sigarra.up.pt/fdup/pt/PUBLS\\_PESQUISA.FORMVIEW?p\\_id=5223](https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/69231/2/24915.pdf%5Cnhttp://sigarra.up.pt/fdup/pt/PUBLS_PESQUISA.FORMVIEW?p_id=5223)
- Guimarães, T. A., Gomes, A. O., Correia, P. M. A. R., Oliveira, I., & Piazentin, T. (2017). Conflitos e ambiguidades de papéis no trabalho de juízes: As percepções de juízes portugueses. *Revista de Administração Pública*, 51(6), 927–946. <https://doi.org/10.1590/0034-7612156373>

- Hagen, T., & Bogaerts, S. (2014). Work Pressure and Sickness Absenteeism Among Judges. *Psychiatry, Psychology and Law*, 21(1), 92–111. <https://doi.org/10.1080/13218719.2013.790003>
- Hakanen, J., Rodríguez-Sánchez, A. M., & Perhoniemi, R. (2012). Too good to be true? Similarities and differences between engagement and workaholism among Finnish judges. *Ciencia & Trabajo*, 14, 72–80.
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>
- Hunt, T., & Pickard, H. (2022). Harder, better, faster, stronger? Work intensity and ‘good work’ in the United Kingdom. *Industrial Relations Journal*, 53(3), 189–206. <https://doi.org/10.1111/irj.12364>
- International Bar Association (2021). *Mental Wellbeing in the Legal Profession: A Global Study*.
- Johnson, S. J., Machowski, S., Holdsworth, L., Kern, M., & Zapf, D. (2017). Age, emotion regulation strategies, burnout, and engagement in the service sector: Advantages of older workers. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(3), 205–216. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.001>
- Kay, F., & Gorman, E. (2008). Women in the Legal Profession. *Annual Review of Law and Social Science*, 4(1), 299–332. <https://doi.org/10.1146/annurev.lawsocsci.4.110707.172309>
- Landivar, L. C. (2015). The gender gap in employment hours: do work-hour regulations matter? *Work, Employment and Society*, 29(4), 550–570. <https://doi.org/10.1177/0950017014568139>
- Langbroek, P. M., Dijkstra, R., Zadeh, K. B., & Turk, Z. (2017). Performance management of courts and judges: organizational and professional learning versus political accountabilities. In F. Contini (Ed.), *Handle with care: Assessing and designing methods for evaluation and development of the quality of justice* (pp. 297–325). IRSIG-CNR.
- Lima, T. M. (2012). Condições de Trabalho. In *Dicionário das Crises e das Alternativas* (pp. 56–57). Edições Almedina, S.A.
- Lima, T. M. (2015). *O que a lei não vê e o trabalhador sente: O modelo de reparação dos acidentes de trabalho em Portugal* [Universidade de Coimbra]. <http://hdl.handle.net/10316/29355>

- Lipp, M., & Tanganelli, M. S. (2002). Stress e Qualidade de Vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: Diferenças entre Homens e Mulheres. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(3), 537–548.
- Ludewig, R., & Lallave, J. (2014). Professional Stress, Discrimination and Coping Strategies: Similarities and Differences between Female and Male Judges in Switzerland. In G. Shaw & U. Schultz (Eds.), *Gender and Judging* (pp. 233–252). Hart Publishing. <https://doi.org/10.5040/9781474200127.ch-010>
- Lundquist, J. H. (2008). Ethnic and Gender Satisfaction in the Military: The Effect of a Meritocratic Institution. *American Sociological Review*, 73(3), 477–496. <https://doi.org/10.1177/000312240807300306>
- Lustig, S., Karnik, N., Delucchi, K., Tennakoon, L., Kaul, B., Marks, D. L., & Slavin, D. (2008). Inside the Judges' Chambers: Narrative Responses from the National Association of Immigration Judges Stress and Burnout Survey. *The Georgetown Immigration Law Journal*, 23(57), 57–83.
- Lustig, S. L., Delucchi, K., Tennakoon, L., Kaul, B., Marks, D. L., & Slavin, D. (2008). Burnout and Stress Among United States Immigration Judges. *Bender's Immigration Bulletin*, 13, 22–30.
- Mack, K., Anleu, S. R., & Tutton, J. (2018). The Judiciary and the Public: Judicial Perceptions. *Adelaide Law Review*, 39(1), 1–36.
- Mack, K., Anleu, S. R., & Wallace, A. (2011). *Everyday work in the magistrates courts: Time and tasks*. 34(2008), 34–53.
- Mack, K., Anleu, S. R., & Wallace, A. (2012). Caseload Allocation and Special Judicial Skills: Finding the 'Right Judge'? *International Journal for Court Administration*, 4(3), 1–15.
- Mak, E. (2008). Balancing Territoriality and Functionality; Specialization as a Tool for Reforming Jurisdiction in the Netherlands, France and Germany. *International Journal for Court Administration*, 1(2), 2–9. <https://doi.org/10.18352/ijca.97>
- Mauno, S., Herttala, M., Minkkinen, J., Feldt, T., & Kubicek, B. (2022). Is work intensification bad for employees? A review of outcomes for employees over the last two decades. *Work & Stress*, 37(1), 100–125. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080778>
- Mauno, S., Minkkinen, J., Tsupari, H., Huhtala, M., & Feldt, T. (2019). Do Older Employees Suffer More from Work Intensification and Other Intensified Job Demands? Evidence

- from Upper White-Collar Workers. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1), 3. <https://doi.org/10.16993/sjwop.60>
- Miller, M. K., Flores, D., & Pitcher, B. (2010). Using constructivist self-development theory to understand judges' reactions to a courthouse shooting: An exploratory study. *Psychiatry, Psychology and Law*, 17(1), 121–138.
- Miller, M. K., Reichert, J., Bornstein, B. H., & Shulman, G. (2018). Judicial stress: the roles of gender and social support. *Psychiatry, Psychology and Law*, 25(4), 602–618. <https://doi.org/10.1080/13218719.2018.1469436>
- Ministério da Justiça (2022). *Relatório Justiça 2015 - 2021*.
- Mohr, R., & Contini, F. (2007). Judicial Evaluation in Context: Principles, Practices and Promise in Nine European Countries. *European Journal of Legal Studies*, 1(2), 1–40.
- Mouhanna, C., & Bastard, B. (2010). Procureurs et substituts: l'évolution du système de production des décisions pénales. *Droit et Société*, n°74(1), 35. <https://doi.org/10.3917/drs.074.0035>
- Na, C., Choo, T., & Klingfuss, J. A. (2018). The Causes and Consequences of Job-Related Stress among Prosecutors. *American Journal of Criminal Justice*, 43(2), 329–353. <https://doi.org/10.1007/s12103-017-9396-4>
- Nir, E. (2018). Approaching the bench: accessing elites on the judiciary for qualitative interviews. *International Journal of Social Research Methodology*, 21(1), 77–89. <https://doi.org/10.1080/13645579.2017.1324669>
- O'Sullivan, K., Hunter, J., Kemp, R. I., & Vines, P. (2022). Judicial Work and Traumatic Stress: Vilification, Threats, and Secondary Trauma on the Bench. *Psychology, Public Policy, and Law*, 28(4), 532–545. <https://doi.org/10.1037/law0000363>
- Poiaras, N. (2018). *As profissões (para)jurídicas em Portugal. Requisitos, Mandatos e Convergências*. Fronteira do Caos Editores Lda.
- Rebelo, G. (2017). Duração e organização do tempo de trabalho em Portugal - Alterações ao Código do Trabalho. *International Journal on Working Conditions*, 14, 85–104.
- Rodrigues, M. de L. (1997). *Sociologia das profissões* (2.ª). Celta Editora.
- Roger Tourangeau. (2014). Defining hard-to-survey populations. In R. Tourangeau, B. Edwards, T. P. Johnson, K. M. Wolter, & N. Bates (Eds.), *Hard-to-Survey Populations* (pp. 3–20). Cambridge University Press.
- Rogers, J. M., Freeman, S. J. J., & Lesage, P. (1991). The Occupational Stress of Judges. *The*

- Canadian Journal of Psychiatry*, 36(5), 317–322.  
<https://doi.org/10.1177/070674379103600501>
- Rosa, H. (2003). Social Acceleration: Ethical and Political Consequences of a Desynchronized High-Speed Society. *Constellations*, 10(1), 3–33.  
<https://doi.org/10.1111/1467-8675.00309>
- Rosso, S. D. (1996). *A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu*. LTr.
- Rosso, S. D. (2006). Jornada de trabalho: duração e intensidade. *Ciência e Cultura*, 31–34.  
[http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?pid=S0009-67252006000400016&script=sci\\_arttext](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?pid=S0009-67252006000400016&script=sci_arttext)
- Rossouw, E., & Rothmann, S. (2020). Well-being of judges: A review of quantitative and qualitative studies. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 1–12.  
<https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1759>
- Ryan, J. P., Ashman, A., Sales, B. D., & Shane-DuBow, S. (1980). American Trial Judges: Their Work Styles and Performance. *Contemporary Sociology*, 11(1), 83.  
<https://doi.org/10.2307/2066659>
- Santos, A. F. (2012). Uma introdução à sociologia das profissões jurídicas. *Prisma Juridico*, 11(1), 79–99. <https://doi.org/10.5585/prismaj.v11v1.3465>
- Santos, B. de S., Pedroso, J., & Gomes, C. (2005). Qualité et Justice au Portugal. In M. Fabri, P. M. Langbroek, & H. Pauliat (Eds.), *L'Administration de La Justice en Europe et L'Évaluation de Sa Qualité*. Mission de Recherche Droit et Justice.
- Santos, S. (2014). Novas reformas, velhos debates: análise das políticas de justiça e dos seus impactos no sistema judicial. *Configurações*, 13, 11–25.  
<https://doi.org/10.4000/configuracoes.2364>
- Schrever, C., Hulbert, C., & Sourdin, T. (2022). Where stress presides: Predictors and correlates of stress among Australian judges and magistrates. *Psychiatry, Psychology and Law*, 29(2), 290–322. <https://doi.org/10.1080/13218719.2021.1904456>
- Showalter, R., & Eells, T. (1994). Work-related stress in American trial judges. *Bulletin of the American Academy of Psychiatry & the Law*, 22(1), 71–83.
- Silva, M. C. da. (2012). Trabalho. In *Dicionário das Crises e das Alternativas* (pp. 205–206). Edições Almedina, S.A.
- Silva, M. C. da, & Henriques, M. (2012). OIT. In *Dicionário das Crises e das Alternativas* (pp. 151–152). Edições Almedina, S.A.

- Spigelman, J. (2001). The 'New Public Management' and the Courts. *Australian Law Journal*, 75, 46.
- Thomas, C. (2015). *2014 uk judicial attitude survey. Report of findings covering salaried judges in England & Wales courts and UK Tribunals.*
- Thomas, C. (2017). *2016 uk judicial attitude survey. Report of findings covering salaried judges in England & Wales courts and UK Tribunals.*
- Tregaskis, O., Daniels, K., Glover, L., Butler, P., & Meyer, M. (2013). High Performance Work Practices and Firm Performance: A Longitudinal Case Study. *British Journal of Management*, 24(2), 225–244. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00800.x>
- Tsai, F.-J., & Chan, C.-C. (2010). Occupational stress and burnout of judges and procurators. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83(2), 133–142. <https://doi.org/10.1007/s00420-009-0454-1>
- Tucker, P., & Folkard, S. (2012). Working Time, Health and Safety: a Research Synthesis Paper. *Conditions of Work and Employment Series*, 31, 1–67.
- Verzelloni, L. (2016). A Gestão dos Sistemas de Justiça: Governo dos Tribunais numa Análise Comparada. In M. de L. Rodrigues, N. Garoupa, P. Magalhães, A. Leitão, & C. Gomes (Eds.), *40 Anos de Políticas de Justiça em Portugal* (pp. 709–736). Almedina.
- Voigt, S. (2016). Determinants of judicial efficiency: a survey. *European Journal of Law and Economics*, 42(2), 183–208. <https://doi.org/10.1007/s10657-016-9531-6>
- Wallace, J. E. (1995). Corporatist Control and Organizational Commitment among Professionals: The Case of Lawyers Working in Law Firms. *Social Forces*, 73(3), 811. <https://doi.org/10.2307/2580548>
- Wallace, J. E. (1997). It's about Time: A Study of Hours Worked and Work Spillover among Law Firm Lawyers. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 227–248. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1573>
- Zimmerman, I. (1981). Stress: what it does to judges and how it can be lessened. *Judges' Journal*, 3(20), 18–22.

## Anexos

### Anexo A – tabelas de dados

**Tabela 1.** Juízo em que os/as magistrados/as da amostra exercem funções

Área processual	Variáveis	Frequência <i>n</i>	Percentagem %
Competência genérica	Juízo de competência genérica	39	9,4
	Outro(s) da jurisdição comum	3	0,7
Criminal	Juízo central criminal	44	10,6
	Juízo local criminal	70	16,9
	Juízo local de pequena criminalidade	3	0,7
	Juízo de instrução criminal	16	3,9
	Tribunal de execução de penas	6	1,4
	Tribunal central de instrução criminal	7	1,7
Cível	Juízo central cível	40	9,6
	Juízo local cível	68	16,4
	Juízo de execução	20	4,8
	Juízo de comércio	22	5,3
Família	Juízo de família e menores	45	10,8
Trabalho	Juízo de trabalho	32	7,7
	<b>Total</b>	<b>415</b>	<b>100.0</b>

**Tabela 2.** Horários de trabalho dos/as magistrados/as

Média de horas trabalhadas por semana					
<i>Juízos</i>	<i>Média/horas</i>				
Comp. genérica (n= 42)	53,14				
Criminal (n= 146)	46,74				
Cível (n= 150)	47,88				
Família (n= 45)	45,20				
Trabalho (n= 32)	47,53				
Menos de 11h consecutivas de descanso entre o fim do dia de trabalho e o início do outro					
<i>Juízos</i>	<i>Sim</i>		<i>Não</i>		
Comp. genérica (n= 42)	85,7% (n= 36)		14,3% (n= 6)		
Criminal (n= 146)	78,8% (n= 115)		21,2% (n= 31)		
Cível (n= 150)	70,7% (n= 106)		29,3% (n= 44)		
Família (n= 45)	64,4% (n= 29)		35,6% (n= 16)		
Trabalho (n= 32)	53,1% (n= 17)		46,9% (n= 15)		
Total (n= 415)	73% (n= 303)		27% (n= 112)		
Trabalho por turnos					
<i>Juízos</i>	<i>Nunca</i>	<i>1 a 2 vezes por ano</i>	<i>3 a 4 vezes por ano</i>	<i>De dois em dois meses</i>	<i>Todos os meses</i>
Comp. genérica (n= 42)	-	14,3% (n=6)	38,1% (n=16)	28,6% (n=12)	19% (n=8)
Criminal (n= 146)	17,1% (n= 25)	26% (n= 38)	43,2% (n= 63)	11% (n= 16)	2,7% (n= 4)
Cível (n= 150)	56% (n= 84)	31,3% (n= 47)	11,3% (n= 17)	1,3% (n= 2)	-
Família (n= 45)	31,1% (n= 14)	33,3% (n= 15)	28,9% (n= 13)	4,4% (n= 2)	2,2% (n= 1)
Trabalho (n= 32)	40,6% (n= 13)	50% (n= 16)	9,4% (n= 3)	-	-
Total (n= 415)	32,8% (n= 136)	29,4% (n= 122)	27% (n= 112)	7,7% (n= 32)	3,1% (n= 13)
Trabalhar ao sábado					
<i>Juízos</i>	<i>Sim</i>		<i>Não</i>		
Comp. genérica (n= 42)	90,5% (n= 38)		9,5% (n= 4)		
Criminal (n= 146)	78,8% (n= 115)		21,2% (n=31)		
Cível (n= 150)	81,3% (n= 122)		18,7% (n= 28)		
Família (n= 45)	82,2% (n= 37)		17,8% (n= 8)		
Trabalho (n= 32)	84,4% (n= 27)		15,6% (n= 5)		
Total (n= 415)	81,7% (n= 339)		18,3% (n= 76)		
Trabalhar ao domingo					



<i>Juízos</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>			
Comp. genérica (n= 42)	88,1% (n= 37)	11,9% (n= 5)			
Criminal (n= 146)	82,2% (n= 120)	17,8% (n= 26)			
Cível (n= 150)	84,7% (n= 127)	15,3% (n= 23)			
Família (n= 45)	80% (n= 36)	20% (n= 9)			
Trabalho (n= 32)	81,3% (n= 26)	18,8% (n= 6)			
Total (n= 415)	83,4% (n= 346)	16,6% (n= 69)			
<b>Trabalhar durante a noite</b>					
<i>Juízos</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>			
Comp. genérica (n= 42)	85,7% (n= 36)	14,3% (n= 6)			
Criminal (n= 146)	74% (n= 108)	26% (n= 38)			
Cível (n= 150)	68,7% (n= 103)	31,3% (n= 47)			
Família (n= 45)	60% (n= 27)	40% (n= 18)			
Trabalho (n= 32)	53,1% (n= 17)	46,9% (n= 15)			
Total (n= 415)	70,1% (n= 291)	29,9% (n= 124)			
<b>Trabalhar durante o tempo livre</b>					
<i>Juízos</i>	<i>Todos os dias</i>	<i>Várias vezes por semana</i>	<i>Várias vezes por mês</i>	<i>Com pouca frequência</i>	<i>Nunca</i>
Comp. genérica (n= 42)	16,7% (n= 7)	59,5% (n= 25)	19% (n= 8)	2,4% (n=1)	2,4% (n= 1)
Criminal (n= 146)	12,3% (n= 18)	48,6% (n= 71)	28,1% (n=41)	11% (n= 16)	-
Cível (n= 150)	16% (n= 24)	48% (n= 72)	27,3% (n= 41)	8,7% (n= 13)	-
Família (n= 45)	8,9% (n= 4)	57,8% (n= 26)	20% (n= 9)	13,3% (n= 6)	-
Trabalho (n= 32)	-	43,8% (n= 14)	40,6% (n= 13)	15,6% (n= 5)	-
Total (n= 415)	12,8% (n= 53)	50,1% (n= 208)	27% (n=112)	9,9% (n=41)	0,2% (n=1)

**Tabela 3.** Como são estabelecidos os períodos de trabalho dos/as magistrados/as?

<i>Juízos</i>	<i>Pelos órgãos de gestão sem possibilidade de alteração</i>	<i>Escolhe entre vários períodos de trabalho fixos</i>	<i>Pode adaptar os seus períodos de trabalho</i>	<i>Determinado por si</i>
Comp. genérica (n= 42)	2,4% (n= 1)	2,4% (n= 1)	76,2% (n= 32)	19% (n= 8)
Criminal (n= 146)	-	3,4% (n= 5)	77,4% (n= 113)	19,2% (n= 28)
Cível (n= 150)	0,7% (n= 1)	0,7% (n= 1)	66,7% (n= 100)	32% (n= 48)
Família (n= 45)	-	2,2% (n= 1)	55,6% (n= 25)	42,2% (n= 19)
Trabalho (n= 32)	-	-	71,9% (n= 23)	28,1% (n= 9)
Total (n= 415)	0,5% (n= 2)	1,9% (n= 8)	70,6% (n= 293)	27% (n= 112)

**Tabela 4.** Flexibilidade dos tempos de trabalho dos/as magistrados, por área processual

Alterações regulares à agenda				
<i>Juízos</i>	<i>Sim</i>		<i>Não</i>	
Comp. genérica (n= 42)	33,3% (n= 14)		66,7% (n= 28)	
Criminal (n= 146)	41,8% (n= 61)		58,2% (n= 85)	
Cível (n= 150)	24,7% (n= 37)		75,3% (n= 113)	
Família (n= 45)	37,8% (n= 17)		62,2% (n= 28)	
Trabalho (n= 32)	40,6% (n= 13)		59,4% (n= 19)	
Total (n= 415)	34,2% (n= 142)		65,8% (n= 273)	
Essas alterações ocorrem...				
<i>Juízos</i>	<i>No próprio dia</i>	<i>No dia anterior</i>	<i>Com vários dias de antecedência</i>	<i>Com várias semanas de antecedência</i>
Comp. genérica (n= 13)	38,5% (n= 5)	30,8% (n= 4)	30,8% (n= 4)	-
Criminal (n= 61)	62,3% (n= 38)	9,8% (n= 6)	27,9% (n= 17)	-
Cível (n= 37)	37,8% (n= 14)	32,4% (n= 12)	29,7% (n= 11)	-
Família (n= 17)	47,1% (n= 8)	23,5% (n= 4)	29,4% (n= 5)	-
Trabalho (n= 13)	7,7% (n= 1)	30,8% (n= 4)	46,2% (n= 6)	15,4% (n= 2)
Total (n= 141)	46,8% (n= 66)	21,3% (n= 30)	30,5% (n= 43)	1,4% (n= 2)
Possibilidade para tirar uma ou duas horas durante o expediente para tratar de assuntos pessoais				
<i>Juízos</i>	<i>Muito fácil</i>	<i>Algo fácil</i>	<i>Algo difícil</i>	<i>Muito difícil</i>
Comp. genérica (n= 42)	-	6	22	14
Criminal (n= 146)	6	20	61	59
Cível (n= 150)	2	45	63	40
Família (n= 45)	1	7	21	16
Trabalho (n= 32)	1	11	13	7
Total (n= 415)	10	89	180	136

**Tabela 5.** Exigências quantitativas de intensidade do tempo de trabalho

Trabalhar em função de prazos rígidos							
<i>Juízos</i>	<i>Todo o tempo</i>	<i>Quase todo o tempo</i>	<i>Cerca de ¾ do tempo</i>	<i>Cerca de metade do tempo</i>	<i>Cerca de ¼ do tempo</i>	<i>Quase nunca</i>	<i>Nunca</i>
<b>Comp. genérica (n = 42)</b>	26,2% (n= 11)	47,6% (n= 20)	19% (n= 8)	7,1% (n= 3)	-	-	-
<b>Criminal (n = 146)</b>	28,1% (n= 41)	43,8% (n= 64)	11% (n= 16)	13,7% (n= 20)	2,1% (n= 3)	0,7% (n= 1)	0,7% (n= 1)
<b>Cível (n = 150)</b>	41,3% (n= 62)	32,7% (n= 49)	12% (n= 18)	6,7% (n= 10)	2,7% (n= 4)	4% (n= 6)	0,7% (n= 1)
<b>Família (n = 45)</b>	40% (n= 18)	40% (n= 18)	6,7% (n= 3)	11,1% (n= 5)	2,2% (n= 1)	-	-
<b>Trabalho (n = 32)</b>	25% (n= 8)	53,1% (n= 17)	3,1% (n= 1)	15,6% (n= 5)	3,1% (n= 1)	-	-
<b>Total (n = 415)</b>	33,7% (n= 140)	40,5% (n= 168)	11,1% (n= 46)	10,4% (n= 43)	2,2% (n= 9)	1,7% (n= 7)	0,5% (n= 2)
Trabalhar a uma velocidade elevada							
<i>Juízos</i>	<i>Todo o tempo</i>	<i>Quase todo o tempo</i>	<i>Cerca de ¾ do tempo</i>	<i>Cerca de metade do tempo</i>	<i>Cerca de ¼ do tempo</i>	<i>Quase nunca</i>	<i>Nunca</i>
<b>Comp. genérica (n= 42)</b>	19% (n= 8)	40,5% (n= 17)	23,8% (n= 10)	16,7% (n= 7)	-	-	-
<b>Criminal (n= 146)</b>	24% (n= 35)	47,3% (n= 69)	13% (n= 19)	14,4% (n= 21)	0,7% (n= 1)	0,7% (n= 1)	-
<b>Cível (n= 150)</b>	28,7% (n= 43)	48% (n= 72)	13,3% (n= 20)	8% (n= 12)	0,7% (n= 1)	1,3% (n= 2)	-
<b>Família (n= 45)</b>	35,6% (n= 16)	46,7% (n= 21)	11,1% (n= 5)	6,7% (n= 3)	-	-	-
<b>Trabalho (n= 32)</b>	12,5% (n= 4)	46,9% (n= 15)	18,8% (n= 6)	18,8% (n= 6)	-	3,1% (n= 1)	-

<b>Total (n= 415)</b>	25,5% (n= 106)	46,7% (n= 194)	14,5% (n= 60)	11,8% (n= 49)	0,5% (n= 2)	1% (n= 4)	-
<b>Tempo suficiente para terminar o trabalho (durante o expediente)</b>							
<i>Juízos</i>	<i>A maior parte das vezes</i>						
	<i>Sempre</i>	<i>vezes</i>	<i>Algumas vezes</i>	<i>Rara-mente</i>	<i>Nunca</i>		
<b>Comp. genérica (n= 42)</b>	2,4% (n= 1)	47,6% (n= 20)	21,4% (n= 9)	26,2% (n= 11)	2,4% (n= 1)		
<b>Criminal (n= 146)</b>	5,5% (n= 8)	35,6% (n= 5)2	38,4% (n= 56)	19,2% (n= 28)	1,4% (n= 2)		
<b>Cível (n= 150)</b>	2% (n= 3)	36,7% (n= 55)	30,7% (n= 46)	26% (n= 39)	4,7% (n= 7)		
<b>Família (n= 45)</b>	4,4% (n= 2)	35,6% (n= 16)	37,8% (n= 17)	2,2% (n= 9)	2,2% (n= 1)		
<b>Trabalho (n= 32)</b>	3,1% (n= 1)	40,6% (n= 13)	34,4% (n= 11)	21,9% (n= 7)	-		
<b>Total (n= 415)</b>	3,6% (n= 15)	37,6% (n= 156)	33,5% (n= 139)	22,7% (n= 94)	2,7% (n= 11)		
<b>Interrupções no fluxo de trabalho</b>							
<i>Juízos</i>	<i>Com</i>						
	<i>Com muita frequência</i>	<i>bastante frequência</i>	<i>Ocasional-mente</i>	<i>Nunca</i>			
<b>Comp. genérica (n= 42)</b>	23,8% (n= 10)	35,7% (n= 15)	35,7% (n= 15)	4,8% (n= 2)			
<b>Criminal (n= 146)</b>	15,8% (n= 23)	46,6 (n= 68)	36,3% (n= 53)	1,4% (n= 2)			
<b>Cível (n= 150)</b>	8% (n= 12)	30,7% (n= 46)	60,7% (n= 91)	0,7% (n= 1)			
<b>Família (n= 45)</b>	22,2% (n= 10)	33,3% (n= 15)	42,2% (n= 19)	2,2% (n= 1)			
<b>Trabalho (n= 32)</b>	21,9% (n= 7)	31,3% (n= 10)	46,9% (n= 15)	-			
<b>Total (n= 415)</b>	14,9% (n= 62)	37,1% (n= 154)	46,5% (n= 193)	1,4% (n= 6)			
<b>Essas interrupções são...</b>							
<i>Juízos</i>	<i>Perturbadoras</i>	<i>Inconsequentes</i>		<i>Positivas</i>			

Comp. genérica (n= 40)	80% (n= 32)	17,5% (n= 7)	2,5% (n= 1)
Criminal (n= 144)	90,3% (n= 130)	9,7% (n= 14)	-
Cível (n= 148)	79,7% (n= 118)	18,9% (n= 28)	1,4% (n= 2)
Família (n= 44)	84,1% (n= 37)	15,9% (n= 7)	-
Trabalho (n= 32)	78,1% (n= 25)	21,9% (n= 7)	-
<b>Total (n= 408)</b>	<b>83,8% (n= 342)</b>	<b>15,4% (n= 63)</b>	<b>0,7% (n= 3)</b>

**Tabela 6.** Determinantes de ritmo de trabalho dos/as magistrados/as

Trabalho de outros profissionais (que não oficiais de justiça)		
<i>Juízos</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
Comp. Genérica (n=42)	19	23
Criminal (n=146)	74	72
Cível (n=150)	60	90
Família (n=45)	17	28
Trabalho (n=32)	14	18
Total (n=415)	184	231
Trabalho dos oficiais de justiça		
<i>Juízos</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
Comp. Genérica (n=42)	32	10
Criminal (n=146)	103	43
Cível (n=150)	101	49
Família (n=45)	39	6
Trabalho (n=32)	27	5
Total (n=415)	302	113
Objetivos quantitativos de desempenho		
<i>Juízos</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
Comp. Genérica (n=42)	17	25
Criminal (n=146)	57	89
Cível (n=150)	67	83
Família (n=45)	17	28
Trabalho (n=32)	14	18
Total (n=415)	172	243
Características do caso		
<i>Juízos</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
Comp. Genérica (n=42)	37	5
Criminal (n=146)	129	17
Cível (n=150)	129	21
Família (n=45)	35	10
Trabalho (n=32)	26	6
Total (n=415)	356	59
Regras processuais		
<i>Juízos</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
Comp. Genérica (n=42)	32	10
Criminal (n=146)	97	49
Cível (n=150)	96	54
Família (n=45)	29	16
Trabalho (n=32)	18	14

Total (n=415)

272

143

---



**Tabela 7.** Exigências cognitivas e emocionais

Impossibilidade de mostrar sentimentos								
Juízos	A maior parte		Algumas		Raramente		Nunca	
	Sempre	das vezes	vezes	vezes	Nunca	Nunca		
<b>Comp. Genérica (n=42)</b>	23,8% (n= 10)	38,1% (n= 16)	16,7% (n= 7)	14,3% (n= 6)	7,1% (n= 3)			
<b>Criminal (n=146)</b>	23,3% (n= 34)	33,6% (n= 49)	21,9% (n= 32)	11,6% (n= 17)	9,6% (n= 14)			
<b>Cível (n=150)</b>	31,3% (n= 47)	31,3% (n= 47)	17,3% (n= 26)	8,7% (n= 13)	11,3% (n= 17)			
<b>Família (n=45)</b>	24,4% (n= 11)	40% (n= 18)	26,7% (n= 12)	4,4% (n= 2)	4,4% (n= 2)			
<b>Trabalho (n=32)</b>	21,9% (n= 7)	56,3% (n= 18)	-	15,6% (n= 5)	6,3% (n= 2)			
<b>Total (n=415)</b>	26,3% (n= 109)	35,7% (n= 148)	18,6% (n= 77)	10,4% (n= 43)	9,2% (n= 38)			
Lidar com pessoas irritadas								
Juízos	Quase		Cerca de metade		Cerca de ¼		Quase nunca	Nunca
	Todo o tempo	todo o tempo	Cerca de ¾ do tempo	do tempo	do tempo	do tempo		
<b>Comp. Genérica (n=42)</b>	7,1% (n= 3)	31% (n= 13)	16,7% (n= 7)	23,8% (n= 10)	19% (n= 8)	-	2,4% (n= 1)	
<b>Criminal (n=146)</b>	7,5% (n= 11)	28,8% (n= 42)	13,7% (n= 20)	21,9% (n= 32)	17,1% (n= 25)	10,3% (n= 15)	0,7% (n= 1)	
<b>Cível (n=150)</b>	4% (n= 6)	23,3% (n= 35)	12% (n= 18)	22% (n= 33)	24,7% (n= 37)	13,3% (n= 20)	0,7% (n= 1)	
<b>Família (n=45)</b>	26,7% (n= 12)	42,2% (n= 19)	17,8% (n= 8)	11,1% (n= 5)	2,2% (n= 1)	-	-	
<b>Trabalho (n=32)</b>	9,4% (n= 3)	28,1% (n= 9)	34,4% (n= 11)	9,4% (n= 3)	9,4% (n= 3)	9,4% (n= 3)	-	
<b>Total (n=415)</b>	8,4% (n= 35)	28,4% (n= 118)	15,4% (n= 64)	20% (n= 83)	17,8% (n= 74)	9,2% (n= 38)	0,7% (n= 3)	

Viver situações emocionalmente perturbadoras

<i>Juízos</i>	<i>Quase</i>		<i>Cerca de metade</i>		<i>Quase nunca</i>		<i>Nunca</i>
	<i>Todo o tempo</i>	<i>Quase todo o tempo</i>	<i>Cerca de ¾ do tempo</i>	<i>do tempo</i>	<i>Cerca de ¼ do tempo</i>	<i>Quase nunca</i>	
<b>Comp. Genérica (n=42)</b>	-	7,1% (n= 3)	14,3% (n= 6)	23,8% (n= 10)	35,7% (n= 15)	16,7% (n= 7)	2,4% (n= 1)
<b>Criminal (n=146)</b>	5,5% (n= 8)	13% (n= 19)	17,8% (n= 26)	26% (n= 28)	16,4% (n= 38)	16,4% (n= 24)	2,1% (n= 3)
<b>Cível (n=150)</b>	0,7% (n= 1)	6% (n= 9)	6% (n= 9)	14% (n= 21)	24,7% (n= 37)	46% (n= 69)	2,7% (n= 4)
<b>Família (n=45)</b>	15,6% (n= 7)	28,9% (n= 13)	6,7% (n= 3)	20% (n= 9)	20% (n= 9)	8,9% (n= 4)	-
<b>Trabalho (n=32)</b>	-	9,4% (n= 3)	18,8% (n= 6)	9,4% (n= 3)	40,6% (n= 13)	21,9% (n= 7)	-
<b>Total (n=415)</b>	3,9% (n= 16)	11,3% (n= 47)	12% (n= 50)	17,1% (n= 71)	27% (n= 112)	26,7% (n= 111)	1,9% (n= 8)