



UNIVERSIDADE D  
**COIMBRA**

Vanessa Alexandra Alves Barreira

**SAÚDE E BEM-ESTAR DOS/AS MAGISTRADOS/AS:  
INTERAÇÃO DOS SUBSISTEMAS INDIVIDUAL, FAMILIAR E  
PROFISSIONAL**

**Dissertação no âmbito do Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde  
Psicoterapia Sistémica e Familiar orientada pela Professora Doutora Ana Paula  
Pais Rodrigues da Fonseca Relvas, pela Professora Doutora Luciana Maria  
Lopes Sotero e pela Doutora Teresa Maria Maneca Lima e apresentada à  
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra**

Julho de 2020

**“O Trabalho é para o Homem, e não o Homem para o Trabalho.”**

*João Paulo II*

## **Agradecimentos**

Estou infinitamente grata a todas as pessoas que me auxiliaram durante este percurso acadêmico e que me permitiram encerrar mais um capítulo;

Um gigantesco obrigada à Professora Doutora Ana Paula Relvas, Professora Doutora Luciana Sotero e Doutora Teresa Lima por me manterem firme nos trilhos!

Um profundo obrigado a quem posso chamar de amigo e amiga! Obrigada Renata Gonçalves por te fazeres tão presente mesmo do outro lado do oceano e por me energizares! Obrigada Joana Figueiredo pela energia positiva! Obrigada Nelson Filipe pela paciência e pelo apoio!

Obrigada família! Com um obrigada especial à minha querida fratria e querida avó que sempre me incitam a caminhar!

## Resumo

A presente investigação insere-se no âmbito do projeto *QUALIS – Qualidade da Justiça em Portugal! Impacto das condições de trabalho no desempenho profissional de juízes e magistrados do Ministério Público* – e tem como objetivo principal específico analisar as experiências individuais de magistrados/as (Judiciais e do Ministério Público) relacionadas com as suas condições de trabalho – físicas e organizacionais – a fim de identificar o impacto, positivo ou negativo, na sua saúde e bem-estar. Para tal, realizaram-se entrevistas individuais semiestruturadas a uma amostra de quatro magistrados/as ( $N=2$  magistrados/as judiciais;  $N=2$  magistrados/as do Ministério Público) de um Tribunal de Instrução Criminal, de ambos os sexos ( $N=2$  do sexo feminino;  $N=2$  do sexo masculino). A análise temática efetuada permitiu identificar quatro temas centrais: (a) *Percurso Profissional* relacionado com a evolução e constrangimentos na carreira; (b) *Contexto do Trabalho* que englobou as características do exercício das funções, as relações sociais e fatores motivacionais; (c) *Condições de Trabalho* relativas à dimensão organizacional e física; e (d) *Saúde e Bem-estar* correspondente às perceções subjetivas dos/as participantes quanto ao seu estado geral de saúde e bem-estar e aos impactos causados pelo contexto e pelas condições de trabalho. Os resultados confirmaram a descrição da presença de indicadores de ansiedade e stresse em todos/as os/as profissionais da amostra que identificaram constrangimentos específicos e stressores subjacentes à sua atividade profissional. São ainda destacados fatores negativos relacionados com as condições de trabalho, nomeadamente um ritmo rápido de trabalho, marcado pela imprevisibilidade, mas verifica-se igualmente uma satisfação geral com o trabalho, quer pelo salário como pela existência de oportunidades de desenvolvimento pessoal.

**Palavras-chave:** Condições de Trabalho; Saúde; Bem-estar; Juízes; Magistrados do Ministério Público; Análise temática.

## **Abstract**

This investigation is part of the *QUALIS project - Quality of Justice in Portugal! Impact of working conditions on the professional performance of judges and prosecutors* - with the main aim of analyzing the individual experiences of magistrates related to their working conditions - physical and organizational - in order to identify specificities with positive or negative impact on their health and well-being. To this end, a thematic analysis of individual online interviews was carried out with a sample of four magistrates ( $N = 2$  judicial magistrates;  $N = 2$  public prosecutors) of a Criminal Court, of both genders ( $N = 2$  female individuals;  $N = 2$  male individuals). We identified four themes through data analysis: (a) Professional Career related to career development and constraints; (b) Work Context, which included the characteristics of the exercise of functions, social relations and motivational factors; (c) Working Conditions - organizational and physical dimensions; and (d) Health and Well-Being, related to the participants' subjective perceptions of their general health and well-being, and the impacts caused by the context and working conditions. The results confirmed the presence of anxiety and stress in all the subjects who identified specific constraints and stressors underlying their professional activity. Negative factors related to working conditions are highlighted, namely a fast work pace, marked by unpredictability, but there is also a general satisfaction with work, due to salary and the existence of opportunities for personal development.

**Keywords:** Working Conditions; Health; Well-being; Judges; Public Prosecutors; Thematic Analysis.

## **Lista de Tabelas**

Tabela 1. Caracterização da Amostra

Tabela 2. Tema Percurso Profissional: Identificação de subtemas e exemplos de citações dos entrevistados

Tabela 3. Tema Contexto do Trabalho: Identificação de subtemas e exemplos de citações dos entrevistados

Tabela 4. Tema Condições do Trabalho: Identificação de subtemas e exemplos de citações dos entrevistados

Tabela 5. Tema Saúde e Bem-estar: Identificação de subtemas e exemplos de citações dos entrevistados

## **Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos**

FEDER – Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional

COMPETE 2020 – Programa Operacional Competitividade e Internacionalização  
(POCI)

FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia

# Índice

<b>Introdução</b> -----	10
<b>Enquadramento Teórico</b> -----	12
Condições de Trabalho e Bem-Estar-----	15
O caso particular dos profissionais judiciais-----	17
<b>Metodologia</b> -----	21
Procedimentos e recolha de dados-----	22
Procedimentos de seleção e recolha da amostra-----	23
Participantes-----	23
Análise de dados-----	24
<b>Resultados</b> -----	27
<b>Percurso Profissional</b> -----	33
Aproximação a casa-----	33
Promoção-----	33
Expectativas/Incertezas face à carreira-----	34
<b>Contexto do trabalho</b> -----	34
Características do trabalho-----	34
Relações Sociais-----	36
Fatores motivacionais-----	36
<b>Condições de trabalho</b> -----	37
Dimensão organizacional-----	37
Dimensão física e material-----	38
<b>Saúde e Bem-estar</b> -----	40
Perceções de saúde-----	40
Indicadores de saúde mental-----	40
<b>Discussão</b> -----	42
<b>Conclusões</b> -----	46
<b>Referências Bibliográficas</b> -----	48
<b>Anexos</b> -----	55



## Introdução

A investigação científica estabelece consensualmente uma relação complexa e bidirecional entre as condições de trabalho e a saúde dos profissionais, concluindo que um ambiente laboral favorável desempenha um papel protetor na saúde física e mental (Barnay, 2016). Aliás, de acordo com a Organização Mundial de Saúde (1994), os conceitos saúde e condições de trabalho têm evoluído ao longo do tempo, numa visão progressivamente mais completa e interligada, culminando no termo saúde ocupacional. Atualmente, em Portugal, a saúde ocupacional inclui a proteção e a promoção da saúde, do bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, não só pela prevenção e controlo de doenças e acidentes de trabalho, mas também pela preocupação com um ambiente de trabalho saudável e seguro, que fomente o desenvolvimento profissional, pessoal e social (Nogueira & Moreira, 2018). Neste sentido, a compreensão da díade trabalho-saúde permite a promoção de novas formas de organização laboral menos prejudiciais à saúde e ao bem-estar dos/as trabalhadores/as.

No caso concreto dos/as profissionais judiciais, apesar de a literatura existente sobre a relação entre as suas condições de trabalho e o bem-estar ser escassa e relativamente recente (Ciocoiu et al., 2010a, b), alguns estudos indicam que estamos perante uma das categorias profissionais com maior nível de exigência e de stresse (Chan, & Tsai, 2010; Ferreira et al., 2014; Lipp & Tanganelli, 2002). No caso da realidade portuguesa, algumas investigações de carácter empírico demonstraram em 2014 que: 72,9% dos/as magistrados reportaram um volume de trabalho excessivo; 75,5% destacaram o stresse profissional e 81.1% apontaram-no como interferente na sua vida pessoal/familiar, em 2014 (Ferreira et al., 2014).

O projeto *QUALIS – Qualidade da Justiça em Portugal! Impacto das condições de trabalho no desempenho profissional de juizes e magistrados do Ministério Público* (Ref. POCI-01-0145-FEDER-029039), financiado pelo Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional através do COMPETE 2020 – Programa Operacional Competitividade e Internacionalização e por fundos nacionais da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT), foi concebido para preencher esta lacuna da investigação sobre as condições de trabalho da Magistratura em Portugal, sobretudo após a reforma

do Mapa Judiciário de 2013. Como já foi referido, a díade condições de trabalho e saúde é o ponto de partida para o desenho da presente investigação, partindo do pressuposto, validado empiricamente, de que as exigentes condições profissionais dos/as profissionais judiciais causam impactos negativos diversos no seu estado de saúde mental e bem-estar (Casaleiro et al., 2018; Chamberlain, & Miller, 2009; Ciocoiu et al., 2010a,b; Ferreira et al., 2014). Esta categoria profissional pode ser considerada de risco e uma compreensão mais detalhada sobre como percebem e vivem as suas condições de trabalho pode ajudar a repensar o contexto judicial, contribuindo para uma futura melhoria das suas condições laborais e para um melhor funcionamento dos tribunais e da própria Justiça.

A presente dissertação de mestrado está enquadrada no supramencionado projeto QUALIS, especificamente na sua dimensão qualitativa que pretende compreender as perceções individuais de magistrados/as relativamente às suas condições de trabalho, na sequência de transformações legislativas na área da Justiça e de fatores diversos, tais como as condições materiais dos tribunais, motivações profissionais, volume processual, stresse profissional e sono. A avaliação da perceção destes/as profissionais realizou-se através de uma análise temática de entrevistas individuais semiestruturadas efetuadas *online*, recorrendo a uma amostra de dois magistrados e duas magistradas que exercem funções num Tribunal de Instrução Criminal. Desta forma, o principal objetivo deste estudo prende-se com a investigação das condições de trabalho na magistratura portuguesa<sup>1</sup>, na forma como estas são experienciadas pelos/as trabalhadores/as judiciais e de como influenciam a sua saúde e bem-estar.

A dissertação inicia-se com o Enquadramento Teórico, que articula a evolução dos conceitos de condições de trabalho, saúde e bem-estar, explorando a problemática dessa relação nos magistrados. Segue-se o desenvolvimento da Metodologia pela descrição dos procedimentos de recolha de dados, de seleção e recolha da amostra, caracterização dos participantes e justificação da escolha da análise de dados. Na terceira parte são apresentados os resultados obtidos através da identificação dos temas e subtemas da análise temática. No capítulo subsequente, Discussão, é concretizada a

---

<sup>1</sup> A magistratura em Portugal é composta por magistrados/as judiciais (Juízes/as) e magistrados/as do Ministério Público. Cada uma das magistraturas possui estatuto próprio e autonomia.

reflexão dos resultados decorrentes da investigação. Por fim, são abordadas as implicações teórico-práticas e limitações.

## **Enquadramento Teórico**

Atualmente as condições de trabalho não dizem apenas respeito às dimensões presentes na relação contratual, estendem-se igualmente ao ambiente físico e social em que é exercida a atividade profissional, o que inclui “condições cognitivas e impactos na saúde e segurança dos trabalhadores” (Lima, 2012, p. 56). A investigação científica estabelece consensualmente uma relação complexa e bidirecional entre ambas as variáveis, condições de trabalho e saúde, concluindo que um ambiente laboral favorável desempenha um papel protetor na saúde física e mental (Barnay, 2016).

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 1946), o conceito de saúde é “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não só a ausência de doenças ou enfermidades”. Esta perspetiva, ainda que criticada por visar uma perfeição inatingível de bem-estar físico, mental e social (Segre & Ferraz, 1997), foi um passo importante ao salientar que a saúde e o bem-estar são indissociáveis. Deste modo, abriu espaço para uma reflexão mais ampla sobre a saúde, introduzindo o conceito de saúde mental.

A conceção de condições de trabalho, apesar de presente desde a Revolução Industrial, conheceu, na década de 1970, um incremento em termos de reflexões teóricas, onde o estudo e melhoria das condições laborais proliferaram, despoletando reformas sociais com vista à humanização do trabalho, por meio da promoção da satisfação dos trabalhadores, o que resultaria numa melhor performance. Nas duas décadas seguintes, em contrapartida, a promoção da qualidade de vida no trabalho assume um carácter essencialmente económico, pela busca da eficácia e da competitividade das empresas (Kovács, 1992). Recentemente e por força das políticas da União Europeia, o conceito de condições de trabalho tem estado fortemente relacionado também com a problemática da qualidade do trabalho e do emprego (Casaleiro et al., 2019).

Em termos conceptuais, saúde e condições de trabalho, evoluíram ao longo do tempo, numa visão progressivamente mais completa e interligada, culminando no termo recente saúde ocupacional. Segundo o Ministério da Saúde Português, o Programa Nacional de Saúde Ocupacional (Nogueira & Moreira, 2018) integra como conceitos-chave: (a) a saúde dos trabalhadores, sendo o seu principal foco garantir o seu bem-estar e segurança, assim como assegurar que permanecem motivados e realizados pessoal e profissionalmente; e (b) a criação de um ambiente de trabalho saudável, em que devem ser asseguradas questões de saúde, bem-estar e segurança nas condições de trabalho em geral. Portanto, a saúde ocupacional é considerada uma área multidisciplinar, com vista à proteção e promoção da saúde, bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, não só pela prevenção e controlo de doenças e acidentes de trabalho, mas também pela preocupação com um ambiente de trabalho saudável e seguro, que fomente o desenvolvimento profissional, pessoal e social.

Sendo uma grande parte da vida diária humana despendida no emprego, a compreensão da interdependência da atividade profissional e da saúde é fulcral. Karasek (1979) propôs o Modelo Exigências-Controlo do Trabalho, no qual a tensão psicológica resulta da combinação entre as exigências das situações laborais e a liberdade do trabalhador para lidar com as mesmas. Por um lado, o autor identifica os requisitos da tarefa e a carga de trabalho como importantes stressores do ambiente laboral, pelo que constituem as exigências do trabalho. Por outro lado, o controlo laboral, também designado por latitude de decisão, engloba a possibilidade de usar competências específicas (liberdade de competências) e a autonomia de tomar decisões sobre a tarefa (autoridade de decisão). O modelo afirma que os trabalhadores experienciam maior stresse e baixo bem-estar em situações caracterizadas por elevadas exigências e baixo controlo laboral, podendo este último componente moderar o efeito negativo do grau da exigência. Contudo, Johnson (1988) aponta o suporte social, de superiores hierárquicos ou colegas, como uma outra variável moderadora, dando origem ao modelo Exigências-Controlo-Suporte do Trabalho.

O stresse ocupacional é efetivamente um dos mais significativos fatores de risco no trabalho que se revela através de sintomas físicos e/ou psicológicos, tais como doenças cardiovasculares ou perturbações do sono, depressão e ansiedade (Kim &

Stoner, 2008; Litwiller et al., 2017). De um modo geral, o stress é uma resposta aguda a uma situação na qual o nosso corpo assume uma reação fisiologicamente instintiva de ataque ou fuga. Esta resposta pode salvar a vida em condições que ameacem a nossa sobrevivência, tornando-se, contudo, menos útil e até prejudicial, quando despoletada por stress psicológico, em particular, se este se converte em stress crónico, já que os efeitos fisiológicos são amplificados (Nilsen et al., 2019).

Como resposta ao stress crónico surge o *burnout*, um fenómeno psicológico associado exclusivamente ao contexto laboral e baseado no mesmo corpo teórico do stress relacionado com o trabalho, nomeadamente nas teorias que consideram a interação entre o trabalhador e o ambiente de trabalho [e.g., o supramencionado Modelo Exigências-Controlo do Trabalho de Karasek (1979)] (Lindblom, et al., 2006). De acordo com estas teorias o stress associado ao trabalho não é um evento repentino, mas sim um processo em que as expectativas do trabalhador face ao seu esforço para lidar com as exigências não são atendidas, conduzindo a esforço ainda maior e a um prolongamento das reações de exaustão e stress, culminando no *burnout* (Lindblom, et al., 2006). As características do *burnout* incluem (Lindblom, et al., 2006; Maslach, 2006): (a) exaustão emocional, caracterizada por falta de energia e sensação de esgotamento; (b) despersonalização, definida como falta de sensibilidade; e (c) distanciamento no trabalho e baixa realização profissional, marcada pela não atribuição de sentido ao trabalho e diminuição da perceção de competência. Stress e *burnout* distinguem-se no sentido em que o primeiro respeita as respostas fisiológicas, psicológicas e comportamentais originadas para lidar com pressões criadas por stressores internos ou externos, sendo, pois, uma condição natural a menos que se mantenha num estado prolongado e constante e nesse caso, torna-se patológico (Lipp & Tanganelli, 2002), enquanto o segundo remete estritamente para esse estado prolongado de stress no contexto profissional em específico (Lindblom, et al., 2006).

Ao definir *burnout* como um processo de stress relacionado com o trabalho torna-se importante analisar a sua relação com fatores psicossociais do trabalho (e.g., a sobrecarga de trabalho imposta sobre o trabalhador, o controlo laboral e o suporte por parte da chefia e colegas). Por exemplo, os resultados de um estudo realizado por Lindblom e colaboradores (2006) indicam que a perceção de elevada sobrecarga de

trabalho, a falta de controlo laboral e de apoio social pela chefia e colegas contribuem significativamente para elevados níveis de *burnout*, sendo que a incongruência entre os valores do trabalhador e do local de trabalho também podem ser considerados stressores que conduzem à exaustão, ao stresse e ao esgotamento. Além disso, o stresse profissional crónico (i.e., o *burnout*) é preditor de perturbações do sono, dor músculo-esquelética, doença cardíaca coronária, sintomas depressivos, ansiedade, fadiga, exaustão emocional e diabetes, comprometendo a saúde do indivíduo também a longo prazo (Lindblom et al., 2006; Nilsen et al., 2019). Ao influenciar especificamente o sono, níveis elevados de *burnout* condicionam o desempenho cognitivo (Lim & Dinges, 2010), motor (Durmer & Dinges, 2005), a saúde mental (Benca, Obermeyer, Thisted & Gillin, 1992) e a saúde física a longo prazo (Strine & Chapman, 2005), o que, exerce influência na qualidade do trabalho (Litwiller et al., 2017). A privação de sono altera a produção de hormonas como o cortisol, aumentando a probabilidade de perturbações de humor e de ansiedade (Holsboer, 20001) e diminuindo, de modo acentuado, a velocidade e o rigor da atenção, da memória de trabalho, memória a curto prazo e raciocínio (Lim & Dinges, 2010).

As condições psicossociais do trabalho são passíveis de gerar stresse e têm impactos diferenciados ao longo do ciclo de vida laboral, quer ao nível do funcionamento físico, quer da condição geral de saúde. Estas condições assumem-se como um fator protetor ou de risco para a saúde – mental e física – dos trabalhadores (Barnay, 2015). Portanto, a compreensão da díade trabalho-saúde permite a promoção de novas formas de organização laboral menos prejudiciais à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores.

### **Condições de Trabalho e Bem-Estar**

O conceito de bem-estar tem sido definido de acordo com diversas perspetivas teórico-analíticas como um estado subjetivo de contentamento, felicidade, conforto e satisfação com a qualidade de vida (Danna & Griffin, 1999; Rani & Parrek, 2019). De acordo com Rani e Parrek (2019), o bem-estar pode ser considerado um estado superior que vai mais além da perceção de felicidade e saúde do indivíduo, ajudando-nos a

mantermo-nos resilientes e a adaptarmo-nos às dificuldades e exigências com que nos deparamos diariamente. O conceito de bem-estar pode englobar os seguintes aspetos (Chatterjee & Dastidar, 2020): (a) bem-estar físico; (b) bem-estar psicológico; (c) bem-estar social, relacionado com o sentimento de pertença e inclusão social; (d) um sentimento de felicidade, acompanhado com um sentido de significado para a vida e satisfação profunda; (e) positividade, isto é, a tendência para ter uma atitude otimista em relação aos acontecimentos e aos outros; (f) capacidade de introspeção e de o indivíduo se reconhecer como separado do ambiente e dos restantes indivíduos (autoconsciência); e (g) capacidade de se adaptar e ajustar às condições do meio em que está inserido.

No âmbito deste trabalho será considerado o conceito de bem-estar subjetivo que contempla não só a perceção de saúde, mas igualmente a satisfação com o trabalho e com a vida em geral, assumindo-se como determinante na produtividade individual, empresarial e social (Schulte & Vainio, 2010). O bem-estar subjetivo no trabalho traduz-se na perceção do contexto laboral e pelas suas condições de segurança e de saúde ocupacionais asseguradas. Inúmeros estudos comprovam a relação positiva entre o bem-estar no trabalho e a produtividade (Russell, 2008; Schulte & Vainio, 2010). De acordo com Sirgy (2012), o bem-estar no trabalho relaciona-se com: (a) o significado atribuído ao trabalho; (b) o ambiente de trabalho; (c) a existência de *feedbacks* positivos ou negativos do desempenho do trabalhador; (d) a satisfação de necessidades pessoais através de recursos organizacionais; e (e) a satisfação profissional, que se exprime na perceção dos trabalhadores sobre o facto do seu contexto laboral contribuir para a sua qualidade de vida (Barnay, 2016). É ainda influenciado pela saúde mental e física, pela segurança no trabalho, pelos benefícios decorrentes da vida profissional e pelo salário do trabalhador (Schutte & Vainio, 2010; Waddell & Burton, 2006).

Waddell e Burton (2006) indicam que é essencial considerar em investigação tanto os efeitos prejudiciais como benéficos do trabalho no bem-estar. Na sua revisão da literatura, os autores mencionam que é razoável concluir que estar empregado é mais benéfico para o bem-estar físico e mental do que estar desempregado. No entanto, o quão benéfico o trabalho é para o bem-estar do trabalhador depende da sua natureza e qualidade, bem como do ambiente de trabalho (Waddell & Burton, 2006). Para promoverem o bem-estar, as entidades empregadoras devem garantir segurança, um

salário justo, possibilidade de realização e desenvolvimento pessoal, um ambiente acolhedor, solidário e não discriminatório, autonomia, satisfação com o trabalho e boa comunicação (Waddell & Burton, 2006).

Para além disso, o bem-estar do trabalhador, considerado em indicadores como a fadiga, a saúde autorreportada e a satisfação laboral, correlaciona-se com os níveis de exigência cognitiva das diferentes tarefas de trabalho propostas (Meyer & Hunefeld, 2018). Contudo, ao estudar esta relação, é importante considerar o modo como estas exigências são projetadas e os recursos individuais dos trabalhadores, sendo que a avaliação das exigências cognitivas como stressantes varia de profissional para profissional (Meyer & Hunefeld, 2018). Deste modo, as exigências cognitivas podem aumentar a probabilidade de gerar tensão e fadiga, principalmente quando são propostas novas tarefas e exigências para as quais os indivíduos não tiveram formação nem foram preparados, ou gerar satisfação e a perceção de desenvolvimento pessoal com a ambição de melhorar a produtividade (Meyer & Hunefeld, 2018). Problemas de sono, *distress* psicológico e insatisfação laboral são também sinais de um baixo bem-estar no trabalho (Karasek & Theorell, 1990).

### **O caso particular dos profissionais judiciais**

No contexto judicial, a literatura sobre a relação entre as condições de trabalho e a saúde é relativamente escassa e recente. Contudo, os estudos que existem assinalam as consequências negativas do stress ocupacional em múltiplos planos da vida dos/as magistrados/as (capacidade laboral, estado de saúde, vida pessoal e familiar), apontando assim para a sua interferência no bem-estar destes profissionais (Ciocoiu et al., 2010a, b). O estudo de Ciocoiu et al. (2010b) ilustra claramente a relação trabalho-saúde, assinalando várias manifestações físicas negativas (psicossomáticas) relacionadas com o stress em juizes/as e proscutores/as romenos/as. Entre os sintomas físicos frequentes decorrentes do stress das condições de trabalho encontramos o cansaço, a tensão física, a agitação, a vulnerabilidade ao ambiente, a falta de apetite, o consumo excessivo de



café e tabaco, as dores nas costas – e acentuadas com o envelhecimento – as dores de cabeça, as dores torácicas, a pressão alta, as úlceras digestivas, entre outros.

No quadro de profissões, os/as agentes judiciais fazem parte de uma categoria que se apresenta particularmente exposta ao stresse ocupacional devido a precipitantes de stresse psicológico e *burnout* (Ciocoiu et al., 2010b), tais como: (a) a complexidade dos casos; (b) o grande volume processual e os longos horários de trabalho; (c) o escrutínio público; (d) a pressão da responsabilidade de tomadas de decisão que afetam diretamente os cidadãos; (e) o isolamento; (f) as ameaças de violência e exposição a casos traumáticos, entre outros (Casaleiro et al., 2018; Chamberlain, & Miller, 2009; Chan, & Tsai, 2010).

Dentro da classe dos/as magistrados/as, os juízes e juízas, em alguns casos, podem experienciar intensos níveis de stresse decorrentes da vasta cobertura dos media sobre atos de violência como meio de vingança por decisões jurídicas, o que cria uma sensação de vulnerabilidade e insegurança para consigo próprios e/ou para com as suas famílias. Verificaram-se também sintomas de trauma e stresse devido à exposição regular a evidências aterradoras (Chamberlain & Miller, 2009). Um outro estudo sobre o stresse ocupacional de magistrados/as judiciais da justiça do trabalho considerou o género e a experiência ocupacional como dois preditores importantes, verificando-se níveis mais elevados de stresse entre as juízas comparativamente aos juízes, assim como entre os participantes com mais de sete anos de experiência, comparativamente aos que estão há menos tempo a exercer a carreira (Lipp & Tanganelli, 2002).

De referir que os estudos sobre a problemática trabalho-saúde nos profissionais judiciais são maioritariamente referentes à realidade americana, na qual prevalece o sistema de *common law* e onde, no caso da fase do julgamento de um processo, o júri presente detém também poder sobre a sentença decretada. Neste sentido, o papel de um/uma juiz/a de países da *common law* é sobretudo de mediador/a entre o júri e as partes envolvidas. No contexto português, alvo deste trabalho, o sistema jurídico é de raiz romano-germânica (*civil law*), na qual o/a juiz/a é a figura única que julga os casos apresentados em tribunal e decreta a sentença, ou seja, é a figura decisiva do processo judicial (Ferreira, 2011). As evidências científicas internacionais e nacionais apontam para uma associação significativa entre a elevada exigência psicológica, esforço e

sobrecomprometimento com o *burnout* pessoal e profissional tanto em magistrados Judiciais como magistrados do Ministério Público (Chan, & Tsai, 2010; Ferreira et al., 2014).

Antes de prosseguir com a apresentação de alguns resultados encontrados sobre a relação entre condições de trabalho, saúde e bem-estar no caso dos/as magistrados/as judiciais em Portugal, importa clarificar a nomenclatura e as funções da magistratura judicial e da magistratura do Ministério Público no contexto do sistema judicial português. Com uma formação inicial comum, que tem lugar no Centro de Estudos Judiciários, a magistratura em Portugal é composta por duas magistraturas: judicial, os juízes, e os magistrados do Ministério Público. Apesar de paralelas, estas carreiras apresentam estatutos e poderes diferenciados. O Ministério Público é uma “magistratura paralela e independente da magistratura judicial” e “tem por finalidade garantir o direito à igualdade e a igualdade perante o Direito, bem como o rigoroso cumprimento das leis à luz dos princípios democráticos” (MP, 2020). Esta magistratura tem uma maior atuação na fase de inquérito do processo judicial e encontra-se dividida em três categorias: procurador-adjunto (base), procurador da República e procurador-geral adjunto (topo). Quanto aos magistrados judiciais (juízes), “julgam apenas segundo a Constituição e a lei e não estão sujeitos a ordens ou instruções, salvo o dever de acatamento pelos Tribunais hierarquicamente inferiores das decisões proferidas, em via de recurso, pelos Tribunais Superiores”, isto é, cabe-lhes a si o julgamento e decretar uma sentença processual (CSM, 2008).

Ambas as categorias profissionais possuem uma grande carga de trabalho, contudo, o stresse ocupacional assume níveis diferentes dada a natureza ligeiramente distinta dos seus trabalhos, isto é, os/as juízes/as fornecem o veredito final enquanto os/as procuradores/as do Ministério Público apresentam competências de investigação e de acusação, investigando crimes, representando o estado, menores, trabalhadores e incapazes. Todavia, e no caso criminal ao exercerem funções de acusação em situações de crimes complexos e/ou públicos, muitas vezes mediatizados, podem estar sob o foco da opinião pública. Por sua vez, os/as juízes/as ocupam uma posição de maior isolamento, nomeadamente pela impossibilidade (ou grande limitação) de discussão dos casos, o que leva a pouca perceção de apoio social no local de trabalho e a uma maior

rotina comparativamente aos procuradores que, com maior frequência, entram e saem do escritório (Chan, & Tsai, 2010).

Especificamente no contexto português e de acordo com um dos poucos estudos empíricos realizados, que versou a análise das perceções dos/as magistrados/as sobre as suas condições de trabalho, verificou-se, em 2014, que: 72,9% reportaram um volume de trabalho excessivo; 75,5% destacaram o stresse profissional; e 81.1% apontaram o stresse como um elemento interferente na sua vida pessoal (Ferreira et al., 2014). Em suma, perante as reflexões apresentadas, pode concluir-se que os/as profissionais judiciais desempenham funções de elevada exigência psicossocial, o que os torna um grupo vulnerável a problemáticas de saúde, quer física, quer mental, e que poderá condicionar a qualidade do seu desempenho profissional e em última instância a qualidade da justiça.

## **Objetivos**

O presente estudo, de carácter qualitativo, visa contribuir para ajudar a colmatar a quase inexistência de investigação em Portugal sobre o impacto das condições de trabalho na saúde e bem-estar dos/as magistrados/as. Desenvolvida no âmbito do projeto QUALIS, esta pesquisa pretende compreender a perceção individual de magistrados/as judiciais e magistrados/as do Ministério Público relativamente às suas condições de trabalho, na sequência de transformações legislativas na área da Justiça e de fatores como condições materiais dos tribunais, motivações profissionais, volume processual, stresse profissional e sono. Assim, propomos analisar a vivência individual dos/as magistrados/as, identificando as especificidades das suas condições de trabalho - físicas e organizacionais - e os impactos, positivos e negativos, na sua saúde e bem-estar.

Considerando que magistrados/as do Ministério Público e magistrados/as judiciais exercem funções diferenciadas, um segundo objetivo deste estudo compreende a análise comparativa das respetivas perceções de acordo com as diferenças em termos das categorias profissionais, procurando identificar e compreender se o cargo e estatuto

profissional apresentam conceções e impactos distintos em termos de condições de trabalho e de relações com a saúde e bem-estar.

Considerando a revisão da literatura, é expectável que exigências múltiplas em termos das condições de trabalho dos participantes contribuam para a existência de uma perceção de elevados níveis de stresse, que poderá ter um impacto negativo ao nível da qualidade de sono, da saúde e do bem-estar dos magistrados, bem como no desempenho das suas funções de magistratura.

## **Metodologia**

O presente estudo, tal como referido anteriormente, integra um projeto de investigação mais abrangente focado nas condições de trabalho dos magistrados em Portugal (QUALIS), realizado no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES) e financiado pela FCT. Este projeto iniciou-se em 2018 e está a ser desenvolvido por uma equipa multidisciplinar, composta por investigadores/as da área da Sociologia, Direito e Psicologia. No âmbito deste projeto estão a ser desenvolvidas duas dissertações de Mestrado Integrado em Psicologia Clínica e da Saúde, na área de Psicoterapia Sistémica e Familiar. A investigação que aqui se apresenta constitui uma dessas dissertações e foca-se no estudo da relação entre condições profissionais (em sentido lato) e a saúde e bem-estar dos magistrados.

Importa notar que, de acordo com a revisão e análise crítica de literatura elaborada por Casaleiro e colaboradores (2019), verifica-se uma predominância de metodologias quantitativas em investigações sobre as condições de trabalho nas profissões judiciais, existindo poucos estudos de metodologia mista (i.e., quantitativa e qualitativa) e apenas dois, entre os vinte e cinco considerados, que adotaram exclusivamente metodologias qualitativas. Por essa razão, no presente estudo, optámos por esta última abordagem metodológica de cariz mais explicativo, flexível e dinâmico, para uma compreensão aprofundada e detalhada da perceção dos participantes acerca da sua experiência e da sua realidade, relativamente às condições de trabalho, saúde e bem-estar (Braun & Clark, 2006). A perspetiva sistémica aliada a uma metodologia qualitativa considera a complexidade da problemática em questão, integrando a

perceção dos participantes nos seus contextos interdependentes: individual, familiar e profissional (Böing, Crepaldi, & Moré, 2008).

Seguidamente são apresentados e descritos os procedimentos adotados na seleção da amostra, recolha e análise de dados. Será, igualmente, apresentada a caracterização da amostra e, finalmente, descrita a análise dos dados recolhidos.

### **Procedimentos de recolha de dados**

A recolha de dados foi feita através da realização de entrevistas semiestruturadas, seguindo de um guião composto por um conjunto de questões orientadoras previamente definidas pelos/as investigadores/as, mas de resposta aberta, o que permitiu ao/à entrevistado/a definir o conteúdo e a organização do seu discurso (Wilkinson & Birmingham, 2003). O guião da entrevista foi construído com a colaboração da equipa de investigação do projeto QUALIS, a partir de um protocolo de previamente definido e que integra a componente quantitativa do estudo, onde se avaliam diversas dimensões, nomeadamente: (a) caracterização sociodemográfica e profissional; (b) caracterização organizacional; (c) relação trabalho/família; (d) *burnout*; (e) qualidade de vida; e (f) saúde mental, entre outras.

A versão final do guião de entrevista teve em consideração o facto de duas dissertações de Mestrado Integrado em Psicologia Clínica e da Saúde estarem a ser desenvolvidas no seio do referido projeto. Neste sentido, estamos perante um guião único, cuja versão final incluiu questões pertinentes sobre o problema em estudo, mantendo a flexibilidade necessária a questionamentos adicionais para o aprofundamento de algum ponto referido pelos/as entrevistados/as, e obtendo o máximo de riqueza de informação. O guião é constituído por quatro questões orientadoras: (a) duas focadas nas condições de trabalho e nos impactos do trabalho na saúde e bem-estar geral; e (b) outras duas direccionados para a conciliação entre o trabalho e a família, bem como para as relações entre estas duas dimensões (cf. anexo A). Para além da construção do guião, foi também efetuada uma declaração de consentimento informado (cf. Anexo C) e um questionário para recolha de dados sociodemográficos, familiares e profissionais.

As entrevistas foram conduzidas pelas duas mestrandas e por dois dos elementos da equipa de investigação, realizadas *online*, via plataforma Zoom, após a devolução da digitalização do consentimento informado assinado com a autorização dos participantes. Foram gravadas num sistema áudio e vídeo, de modo a facilitar as transcrições. No documento de consentimento informado (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2011) constavam as informações sobre o tema de investigação, a questão da utilização do gravador para o registo das entrevistas, a duração média da entrevista (1 hora e 30 minutos) e a confidencialidade dos dados recolhidos (cf. Anexo C).

### **Procedimentos de seleção e recolha da amostra**

Para este estudo foi selecionada uma amostra não probabilística, construída através do método de amostragem por conveniência e selecionada a partir dos contactos privilegiados da equipa de investigação do projeto QUALIS, com o objetivo de incluir representantes do sexo feminino e masculino e da magistratura judicial e do Ministério Público. Perante os critérios previamente ponderados foram convidados quatro sujeitos. Num primeiro momento, os/as magistrados/as foram contactados por via eletrónica e telefónica no sentido de apelar à sua colaboração e de averiguar a disponibilidade para tal. Perante o interesse demonstrado por parte de todos os sujeitos, foi marcada uma data e hora para cada uma das entrevistas individuais. Num segundo momento, considerando os constrangimentos provocados pela pandemia COVID-19 que impossibilitaram a realização de entrevistas presenciais, foram realizadas as entrevistas *online*, através da plataforma Zoom. Estas tiveram uma duração média de uma hora e decorreram durante o mês de abril de 2020.

### **Participantes**

Os/as participantes no estudo, como se verifica pelos dados apresentados na Tabela 1, encontram-se divididos do seguinte modo: participantes do sexo feminino ( $N = 2$ ) e masculino ( $N = 2$ ); magistrados/as judiciais ( $N = 2$ ) e do Ministério Público ( $N =$

2). Apresentam idades compreendidas entre os 46 e os 54 anos. Todos os sujeitos trabalham e residem no mesmo distrito, exercem funções num Tribunal de Investigação Criminal e têm uma experiência profissional que varia entre os 18 e os 27 anos de carreira. Três dos participantes têm cônjuges com carreira também na magistratura. Todos os entrevistados têm filhos que fazem parte atualmente do seu agregado familiar, ainda que atualmente alguns sejam já maiores de idade.

**Tabela 1. Caracterização da amostra**

	Género	Idade	Magistratura	Anos de carreira	Etapa do ciclo vital	Carreira do cônjuge
Entrevistada 1	Feminino	54	Ministério Público	27	Família com filhos adultos	Magistratura
Entrevistada 2	Feminino	47	Judicial	20	Família com filhos adultos	Magistratura
Entrevistado 3	Masculino	46	Judicial	18	Família com filhos na escola	Área da saúde
Entrevistado 4	Masculino	54	Ministério Público	27	Família com filhos adultos	Magistratura

## **Análise dos dados**

Na análise dos dados, cujo objetivo foi identificar, analisar e definir padrões semânticos, utilizámos uma metodologia qualitativa de análise temática. A análise temática é uma escolha metodológica que procura agrupar a informação em padrões temáticos para criar e relacionar níveis de análise, designados por temas e subtemas (Braun & Clarke, 2006). Em termos concretos e de acordo com as especificidades da análise temática foram utilizados dois níveis de interpretação que permitiram a identificação dos padrões temáticos: (1) uma abordagem indutiva ou baseada nos dados (*bottom up*), em que os temas estão fortemente vinculados aos próprios dados, correspondendo a um processo de codificação onde não se verifica uma tentativa de adequar os dados das transcrições aos interesses científicos retirados das leituras pré-

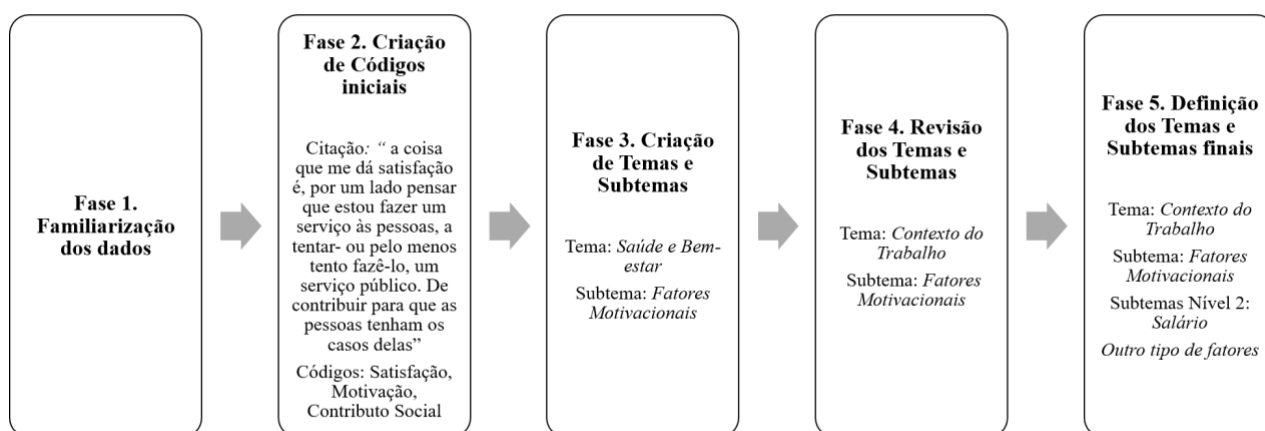
realizadas ou a um quadro de codificação pré-existente; e (2) uma abordagem teórica (*top down*), que tende a ser conduzida pelo interesse teórico ou analítico dos investigadores, sendo que a organização analítica dos códigos é orientada pelo significado explícito dos dados, com a finalidade de identificar, teorizar e compreender as implicações desses padrões numa visão mais ampla dos conceitos (Braun & Clarke, 2006).

Após a transcrição *verbatim* das entrevistas e de várias leituras das mesmas, deu-se início à primeira fase da análise temática, correspondente à *familiarização com os dados* recolhidos (Braun & Clarke, 2006). A fase seguinte caracterizou-se pela criação de *códigos iniciais* a partir dos dados mais relevantes do discurso dos participantes e pela organização numa tabela, que permitiu posteriormente vai ser utilizada etapas seguintes.

De um modo geral, estes códigos equivalem aos segmentos ou elementos relevantes dos dados brutos das entrevistas que podem ser avaliados em relação ao fenómeno em estudo, permitindo a identificação de diversos conteúdos de interesse e a organização da informação (Souza, 2019) [e.g. Citação: “eu fui promovida. Concorri à promoção”]; Códigos: Progressão na carreira, Mérito/ Reconhecimento (E1, F, MP)].

A terceira fase deste processo implicou a *procura de potenciais temas e subtemas*, articulando-os com os códigos já identificados. O objetivo foi compreender de que forma os diferentes códigos obtidos podiam ser combinados de modo a formar um tema abrangente (Souza, 2019). Numa quarta fase, foi efetuada a *reformulação dos níveis de análise* para verificar a necessidade de agregar ou excluir alguns dos potenciais temas anteriormente identificados, uma vez que os dados contidos em cada nível de análise deveriam demonstrar um padrão coerente entre eles, mas com distinções claras entre cada um dos temas separadamente (Souza, 2019). Com a nova organização, passou-se para a quinta fase da análise temática, a *definição e nomeação dos temas* e subtemas finais. Nesta última etapa é definida claramente a essência de cada tema e assegurada a não sobreposição destes, embora todos se interrelacionem com o fenómeno de estudo (Souza, 2019). O processo inerente à análise temática encontra-se esquematizado na Figura 2.





*Figura 2. Fases da Análise Temática*

Em termos de trabalho analítico e temático, foram construídas três tabelas, que correspondem a três momentos e níveis de análise distintos. Uma primeira tabela teve como objetivo associar cada excerto das entrevistas aos respetivos códigos e articular temas e subtemas correspondentes (cf. Anexo B). Com base nesta tabela, foi construída uma segunda tabela, sem os códigos inicialmente identificados e com uma nova configuração dos temas e subtemas. Este trabalho intermédio permitiu a construção da tabela final (cf. Tabelas 2, 3, 4 e 5) que permitiu definir concretamente, de acordo com a revisão bibliográfica, que subtemas permaneceriam em cada tema. O resultado do trabalho desenvolvido nesta última etapa permitiu que alguns subtemas fossem agregados, renomeados ou eliminados se necessário e ilustrados com excertos de cada uma das entrevistas.

Após este trabalho temático e analítico foi desenhado um mapa conceptual, ou árvore de categorias, (cf. Figura 3), de todos os temas e subtemas identificados para uma análise integral das relações entre os mesmos.

De referir que todo este processo foi acompanhado pela equipa de investigação do projeto QUALIS, tanto na supervisão, como na participação das decisões de

codificação/recodificação, para os resultados obtidos espelhassem a melhor representação possível.

## **Resultados**

Os resultados da análise temática indutiva (*bottom up*) em diálogo com os encontrados na abordagem teórica (*top down*) permitiram a identificação de quatro grandes temas transversais a todas as entrevistas e, conseqüentemente, a todas as experiências profissionais: 1) *Percurso profissional* que descreve a evolução da carreira desde o Centro de Estudos Judiciários, 2) *Contexto do trabalho* que respeita à percepção subjetiva de fatores positivos e negativos do ambiente de trabalho e das funções a desempenhar, 3) *Condições de trabalho* que engloba a percepção individual acerca de questões organizacionais e físicas do exercício da profissão e 4) *Saúde e Bem-estar*, referente à percepção do estado de saúde do/da participante e à vivência pessoal de indicadores como o sono, ansiedade e stresse. Estes quatro principais temas encontram-se analisados e ilustrados com os respectivos excertos provenientes das entrevistas (cf. Tabela 2, 3, 4 e 5), sistematizados na Figura 3, apresentada abaixo e são descritos detalhadamente nos pontos seguintes.

De referir que na análise dos resultados os excertos/citações serão identificados com o número do/a entrevistado/a e com a respetiva indicação de sexo (Feminino – F; Masculino – M) e tipo de magistratura (Ministério Público – MP; Judicial – J).

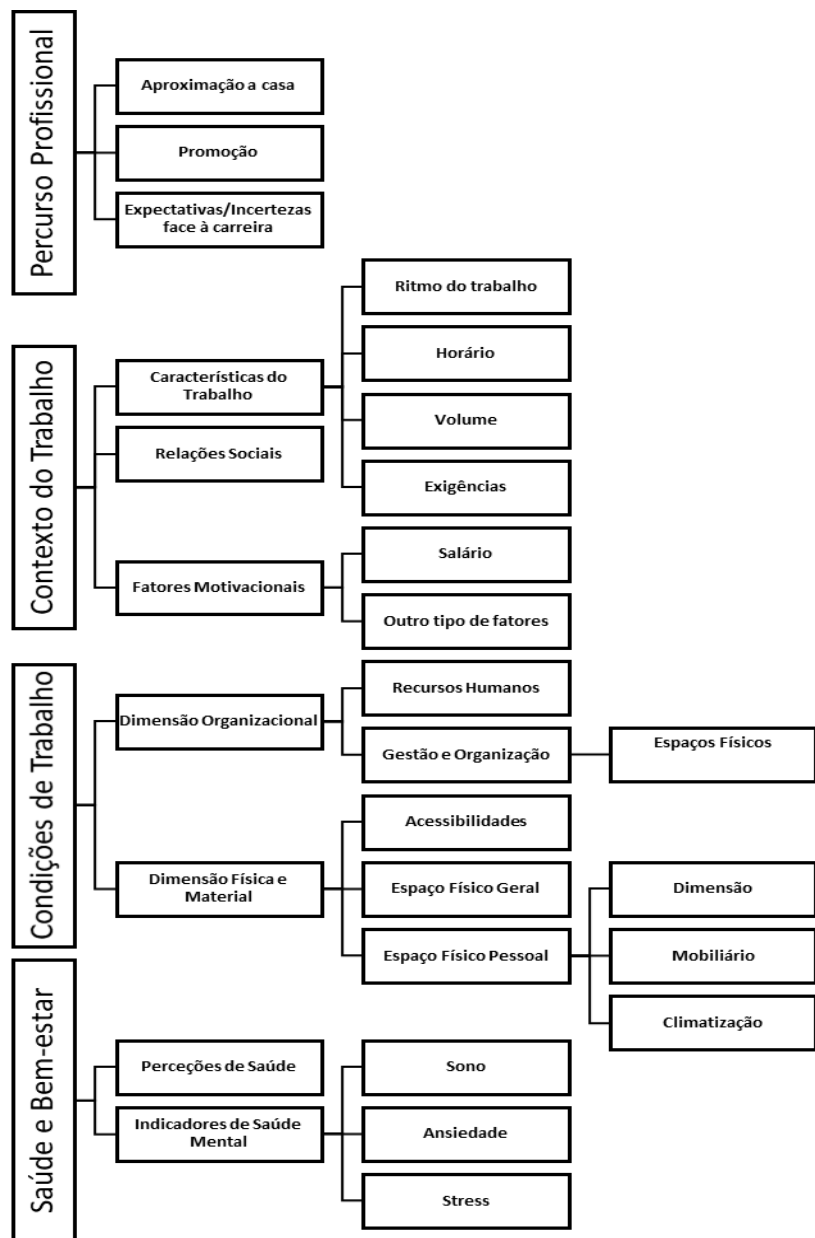


Figura 3. Árvore de Categorias

## **Percurso profissional**

Na análise do *percurso profissional individual* são notórios três aspetos, identificados como subtemas e presentes na maioria dos discursos: aproximação a casa; promoção; e expectativas/incertezas face à carreira.

### ***Aproximação a casa***

No que se reporta ao percurso profissional, a maioria dos entrevistados reportou constrangimentos específicos existentes no início da sua carreira, relacionados com a colocação após a realização da formação inicial e estágio em lugares afastados da cidade de origem e, conseqüentemente, os respetivos esforços para contrariar esta realidade, em particular após o nascimento de um filho:

*“entendemos que tendo mudado de casa, já tínhamos uma filha pequenina, portanto, (...) achamos que só iríamos para o Continente para casa outra vez”.* (E1, F, MP);

*“sempre na tentativa de me aproximar de casa o mais possível, naturalmente”*  
(E3, M, J)

### ***Promoção***

Todos os/as magistrados/as referiram oportunidades de progressão da carreira, ainda que alguns de forma mais indireta, incluído no seu percurso profissional [e.g., (...), *em 10 anos fora da magistratura, e voltei para o DIAP (...) a em setembro de 2018...* (E4, M, MP)].

Já as duas magistradas relataram explicitamente esta progressão na carreira através do mérito próprio e do reconhecimento hierárquico:

*“eu fui promovida. Concorri à promoção (...) nunca fui penalizada por nada, pelo contrário, sempre tive as melhores avaliações”* (E1, F, MP) e *“Fui concorrendo à medida que fui ganhando anos de experiência e classificação de mérito”* (E2, F, J).

### *Expectativas/Incertezas face à carreira*

Três dos quatro participantes referem alguma discrepância entre as suas expectativas iniciais e as atuais, ou mencionam incertezas subjacentes à profissão judicial, em que nalguns casos não ficam colocados na vaga pretendida:

“*Quer dizer eu não concorri para o DIAP e fui parar a essa que era onde havia vaga...*” (E1, F, MP) ou “*quando começamos a exercer essas profissões, temos sempre a ideia de que vamos mudar o mundo e a Justiça...*” (E4, M, MP).

**Tabela 2. Tema Percurso Profissional: Identificação de subtemas e exemplos de citações dos entrevistados**

	SUB-TEMAS			CITAÇÕES
	NÍVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	
PERCURSO PROFISSIONAL	APROXIMAÇÃO/ REGRESSO A CASA			(E1) "Estivemos assim três anos no Funchal porque, entretanto, entendemos que tendo mudado de casa, já tínhamos uma filha pequenina, portanto, com dois anos foi para (...) e achamos que só iríamos para o Continente para casa outra vez" (E2) Eu preferi continuar nos tribunais um bocadinho mais afastada do que ir para mais perto com maior carga de serviço. Na tal conciliação da família com o trabalho. (E3) (esse percurso de andar de tribunal em tribunal teve a ver com alguma opção sua de tentar concorrer para outros sítios ou foi...?) Sim, sempre na perspetiva de me aproximar de casa o mais possível, naturalmente. (E4) Eu tenho um percurso mais ao menos quase igual ao da minha mulher, porque temos a mesma idade, e, portanto, entramos para a escola do CEJ, para a Escola da Formação dos Magistrados no mesmo ano, em setembro de 1990 (...) Depois em setembro de 2000, vim para o DIAP"
	PROMOÇÃO			(E1) eu fui promovida. Concorri à promoção / (...) nunca fui penalizada por nada. Pelo contrário, tive sempre as melhores avaliações (E2) Fui concorrendo à medida que fui ganhando anos de experiência e classificação de mérito. (E3) [Não Relatado] (E4) (...), em 10 anos fora da magistratura, e voltei para o DIAP (...) a em setembro de 2018...
	EXPECTATIVAS/ INCERTEZAS			(E1) Quer dizer, eu não concorri para essa, eu concorri para o DIAP e fui parar a essa que era onde havia vaga e pronto, lá fiquei 3 anos (E2) Eu preferi continuar nos tribunais um bocadinho mais afastada do que ir para mais perto com maior carga de serviço... (E3) Se bem que os primeiros anos não foram orientados nesse sentido, porque, entretanto, também não tinha compromissos familiares e fui parar um bocadinho por mero acaso e por contingências de quem inicia a carreira

(E4) O que eu constato ao longo destes anos todos, sobretudo desde que em 2018 voltei para o Ministério Público, que eu estive 10 anos fora, é que os processos são. Talvez tenham aumentado quantitativamente, mas os processos hoje em dia são muito mais complexos. Porque as situações são muito mais complexas em termos de dinâmicas. (...) E depois, isso complexificou um bocadinho as investigações (...) quando começamos a exercer essas profissões, temos sempre a ideia de que vamos mudar o mundo e a justiça, não é? E depois ao fim de 30 anos de serviço, de trabalho, já perdemos um bocadinho essa ilusão

## Contexto do trabalho

Considerando a descrição fornecida pelos sujeitos em causa, foi possível identificar várias especificidades do contexto de trabalho e associadas ao exercício das suas funções, que permitiram identificar três subtemas: *características do trabalho, relações sociais e fatores motivacionais*.

**Tabela 3. Tema Percurso Profissional: Identificação de subtemas e exemplos de citações dos entrevistados**

	SUB-TEMAS			CITAÇÕES
	NÍVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	
CONTEXTO DO TRABALHO	CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO	RITMO DE TRABALHO		<p>(E1) que os inquéritos é um ritmo diferente, o ritmo de trabalho agora é outro, o meu ritmo é outro. Também porque o tipo de intervenção é diferente (...) eu sou a única Procuradora, os Senhores Juízes são 3. (...) estou ocupada de segunda a quinta com os Senhores dois Juízes que têm as marcações e de repente, o terceiro Juiz tem um preso, marca e eu vou</p> <p>(E2) Mas como não temos horário de trabalho, isso é bom e é mau / (...) há a imprevisibilidade do dia de trabalho // Não tenho chefe direto, ou hierarquia, não é? Que controla a hora em que chego, ou que entro e isso, de facto, acho que é muito bom,</p> <p>(E3) Se essa ausência do horário de trabalho, possibilidade de nós próprios planificarmos o nosso trabalho nos pode levar também a termos que, às vezes, permanecermos mais tempo, também pontualmente tem o reverso. Quer dizer, permite-nos também esta flexibilização de às vezes podermos dedicar ou ter esse tempinho extra, por assim dizer para outras tarefas (...) No início da carreira cheguei a ir trabalhar sábados, domingos, feriados, à noite (...) pode suceder eu ter que ficar no tribunal até mais tarde, se tiver por exemplo um interrogatório para fazer, como já sucedeu, até uma hora mais tardia. Ou ter que continuar mesmo para o dia seguinte. Temos também o serviço de fim-de-semana.</p>

		<p>(E4) os processos hoje em dia são muito mais complexos (...). As pessoas também estão mais, são mais reivindicativas. E, portanto, exigem mais. Portanto, dos magistrados, dos funcionários, porque questionam mais, os advogados também são muito mais interventivos. Há muitos mais advogados, isto é, há maior litigância. (...) O que significa que, o processo, que antigamente, normalmente corria sem grandes incidentes, hoje em dia, muitos deles, não digo a maior parte, mas em muitos deles, são levantadas muitas questões</p> <p>(E1) Experiências diferentes, de muito mais carga de trabalho. / a adequação do trabalho é excelente. Acho que tem, a nível de quantidade de trabalho, é excelente.</p> <p>(E2) Atualmente, eu acho que tenho uma boa adequação de carga de trabalho, idade, anos de profissão acho perfeitamente adequado. / Experiências diferentes, de muito mais carga de trabalho.</p> <p>(E3) Atualmente adequado. Já tive no passado situações de asoerbamento</p> <p>(E4) os processos são bastantes // talvez tenham aumentado quantitativamente, mas os processos hoje em dia são muito mais complexos</p> <p>(E1) só aqueles tais Atos que são urgentes e inesperados, que a gente não sabe quando acontecem, esses aí é que me podem complicar porque pode haver sobreposição, como acontece muitas vezes...funções de coordenação dos colegas que estão colocados nas Secções Locais.</p> <p>(E2) trabalhamos sempre em esforço, a gritar / As horas que passamos ao computador. / É a responsabilidade, é grande, em muitos momentos. E no meu lugar, em particular. Na instrução criminal.</p> <p>(E3) (tenho uma rinofaringite crónica que perturba às vezes um bocadinho o exercício da função por causa da necessidade de hidratação da faringe e do) uso da voz</p> <p>(E4) Estamos muito tempo sentados. / nós trabalhamos praticamente o dia todos, com processos. Mas muitas vezes, os processos estão digitalizados / funções de coordenação (...) eu tenho 17 magistrados.</p> <p>(E1) porque é importante uma pessoa à hora do almoço desanuviar; almoçamos sempre com os colegas, nunca vamos almoçar a casa; falarmos também da nossa vidinha pessoal, fumar um cigarro, tomar um café</p> <p>(E2) (no início da carreira) eu acho uma carreira, uma profissão muito exigente, solitária, não é? Com muitas coisas para serem decididas sem apoio.</p> <p>(E3) [Não Relatado]</p> <p>(E4) nós temos os funcionários de apoios. Os funcionários administrativos.</p> <p>(E1) vencimento mais que satisfatório</p> <p>(E2) os nossos salários permitem-nos ter esses apoios (...) quotidiano confortável</p> <p>(E3) em termos remuneratórios, somos razoavelmente remunerados comparando com a restante... e atualmente (...) isso traz algum conforto económico. Permite proporcionar à família algum à vontade, alguma despreocupação em termos de gestão do dia-a-dia familiar</p> <p>(E4) [Não Relatado]</p> <p>(E1) (profissão) que tem o reconhecimento também</p> <p>(E2) [Não Relatado]</p> <p>(E3) [Não Relatado]</p>
	<p>VOLUME DE TRABALHO</p>	
	<p>EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS</p>	
<p>RELAÇÕES SOCIAIS</p>		
<p>FATORES MOTIVACIONAIS E DE SATISFAÇÃO</p>	<p>SALÁRIO</p>	
	<p>OUTROS FATORES</p>	

(E4) "a coisa que me dá satisfação é, por um lado pensar que estou a fazer um serviço às pessoas, a tentar- ou pelo menos tento fazê-lo, um serviço público. De contribuir para que as pessoas tenham os casos delas resolvidos; depois há aquela questão de, às vezes, os advogados, por exemplo, fazem requerimentos aos processos, pedidos aos processos que nos motivam, que tenhamos que estudar um assunto, ler um artigo, ou- ou ler um, ou mais do que um, consultar jurisprudência, voltar a ler livros, alguns do tempo da faculdade, outros já mais atuais. E ainda mantenho alguma, já não tanta, mas, alguma curiosidade científica."

---

### ***Características do trabalho***

A profissão judicial comporta algumas particularidades ao nível do ritmo, horário, volume e exigências do trabalho.

No que diz respeito ao ***ritmo de trabalho***, todos os/as magistrados/as referem que este é marcado por imprevisibilidade ou sobressaltos, seja pela urgência de ouvir/interrogar um preso ou pela maior complexidade dos casos em resultado de uma maior litigância:

*“o ritmo de trabalho agora é outro, o meu ritmo é outro (...) eu sou a única Procuradora, os Senhores Juízes são três (...) estou ocupada de segunda a quinta com os Senhores dois Juízes que têm as marcações e de repente, o terceiro Juiz tem um preso, marca e eu vou...”* (E1, F, MP).

*“os processos hoje em dia são muito mais complexos. (...). As pessoas são mais reivindicativas e, portanto, exigem mais, dos magistrados, dos funcionários porque questionam mais, os advogados também são muito mais interventivos. Há muitos mais advogados, isto é, há maior litigância (...) o que significa que o processo, que antigamente, corria sem grandes incidentes, hoje em dia em muitos deles são levantadas muitas questões”* (E3, M, J).

Quanto ao ***horário de trabalho***, foi também transversal a todas as entrevistas a menção à ausência do horário de trabalho, assumida simultaneamente como positiva e negativa:



*“se essa ausência do horário de trabalho, possibilidade de nós próprios planificarmos o nosso trabalho nos pode levar também, a termos que às vezes, permaneceremos mais tempo, pontualmente também tem o reverso. Quer dizer, permite-nos esta flexibilização de às vezes podermos dedicar esse tempinho extra por assim dizer, para outras tarefas...”* (E3, M, J) ou *“quando era necessário sabemos que temos essa opção, podemos trazer o trabalho para casa, trabalhar à noite, trabalhar ao fim de semana, embora eu confesso que realmente nunca foi a minha prática. (...) Não me queixo muito porque também sei que se eu quiser sair mais cedo também posso”* (E1, F, MP).

Relativamente ao **volume de trabalho**, verificou-se, na maioria das entrevistas, uma perceção positiva sobre o seu volume de trabalho atual, relatando, porém, experiências mais negativas no passado, em especial no início de carreira:

*“Atualmente eu acho que tenho uma boa adequação de carga de trabalho, idade, anos de profissão...”* (E2, F, J) e *“atualmente adequado. Já tive no passado situações de assoberbamento”* (E3, M, J).

Por fim, dentro das características do trabalho, foi referenciada a presença de diversas **exigências profissionais**. A magistrada judicial ressalta como uma das exigências da sua função o uso da voz, enquanto o magistrado do Ministério Público alude a funções de coordenação de níveis hierárquicos inferiores. São também assinaladas por metade dos entrevistados longas horas sentados e em frente ao computador:

*“Estamos muito tempo sentados”* (E4, M, MP) e *“as horas que passamos ao computador... (...) e, portanto, foi esse o resultado, foi desenvolver uma tendinite”* (E1, F, MP).

### **Relações Sociais**

As relações sociais que, de uma forma genérica, compreendem a dimensão social do trabalho e que poderão incorporar as relações entre colegas (pares ou

hierarquias) são, somente, referenciadas pelas magistradas mulheres, quer da magistratura judicial, quer da do Ministério Público:

*“porque é importante uma pessoa à hora do almoço desanuviar (...) almoçamos sempre com os colegas (...) falamos também da nossa vidinha pessoal, fumar um cigarro, tomar um café...”* (E1, F, MP), enquanto que *“eu acho uma carreira, uma profissão muito exigente, solitária. (...) com muitas coisas para serem decididas sem apoio”* (E2, F, J).

### ***Fatores motivacionais***

Dentro dos fatores motivacionais foi possível identificar o salário e fatores relacionados com a satisfação e reconhecimento como sendo elementos preponderantes. Neste sentido, o **salário** é descrito como fator positivos com contributo para a motivação e satisfação profissional, os discursos dos magistrados convergem no sentido económico da profissão.

*“Vencimento mais que satisfatório”* (E1, F, MP) e *“em termos remuneratórios somos razoavelmente remunerados (...) permite proporcionar à família algum à vontade, alguma despreocupação em termos de gestão do dia-a-dia-familiar”* (E3, M, J).

A satisfação e reconhecimento, caracterizados como **outro tipo de fatores**, são relatados por dois dos magistrados, que associam ainda três outros fatores de satisfação: reconhecimento social da profissão, contributo para a justiça social e oportunidade de desenvolvimento pessoal, por exemplo, pela atualização do conhecimento jurídico.

*“que tem o reconhecimento também...”* (E1, F, MP) e *“a coisa que me dá mais satisfação é, por um lado pensar que estou a fazer um serviço às pessoas, ou pelo menos tento fazê-lo, um serviço público. De contribuir para que as pessoas tenham os casos delas resolvidos (...) depois há aquela questão de, às vezes, os advogados por exemplo, fazem requerimentos aos processos, pedidos aos processos que nos motivam, que tenhamos de estudar um assunto, ler um artigo, ou mais do que um, consultar jurisprudência, voltar a ler livros, alguns*

*do tempo da faculdade, outros já mais atuais. E ainda mantenho alguma, já não tanta, mas alguma curiosidade científica” ... (E4, M, MP).*

## **Condições de trabalho**

As condições de trabalho, de acordo com as experiências e percepções individuais recolhidas e vivenciadas pelos magistrados entrevistados, foram classificadas num âmbito organizacional e físico e material.

### ***Dimensão organizacional***

A gestão e a organização dos espaços físicos apresentaram uma maior visibilidade no que diz respeito à dimensão organizacional, principalmente para dois dos magistrados:

*“tem duas salas grandes (...) uma delas seria do nosso Juízo, mas muitas vezes é ocupada... Porque seria uma sala que garante condições para podermos estar em segurança e ao mesmo tempo com as funções bem delineadas (...) mas as salas grandes normalmente têm essa questão, que são muitas vezes pretendidas em processos de maior complexidade, em que haja um maior número de intervenientes” (E1, F, MP), ou também,*

*“as salas dos funcionários têm cinco, seis funcionários em cada sala. Portanto, têm os armários, têm as mesas de trabalho, têm os computadores. Mas têm normalmente processos nas prateleiras e processos por todo o lado, por vezes até pelo chão” (E4, M, MP).*

Por fim, apenas um dos entrevistados indicou uma atual escassez de recursos humanos, enquanto apenas um outro participante remete para o mesmo problema, mas no passado:

*“não é o ideal, porque não há pessoas suficientes (...) pode haver sobreposição como acontece muitas vezes” e (E3, M, J) “na altura ficamos com três Juízos Locais Criminais a fazer um trabalho que era de cinco anteriormente...” (E1, F, MP).*



### ***Dimensão física e material***

Em referência à dimensão física e material, foram assinaladas questões de acessibilidades, espaço físico geral e espaço físico pessoal.

Relativamente às **acessibilidades** e à concreta dimensão física e material dos locais de trabalho, de referir que metade dos magistrados mencionam as acessibilidades como um elemento negativo e até mesmo uma dificuldade presente no seu espaço físico laboral. Atente-se aos seguintes testemunhos ilustrativos:

*“estamos no terceiro andar, subimos, eu subo todos os dias 75 degraus, várias vezes ao dia”* (E1, F, MP) e

*“o acesso à sala é feito pelo mesmo sítio onde é feito o acesso ao público”* (E3, M, J).

No que diz respeito ao **espaço físico geral**, partilhado pelos/as magistrados/as entrevistados/as, mas igualmente por outros atores judiciais e pelo público em geral, é referido o estado avançado de desadequação do edifício e a consequente necessidade de reformulação, nomeadamente perante as necessidades da existência de mais espaço:

*“já devia ter sido reformulado há mais de 30 anos (...) ou seja, é um espaço pequeno e que por muitas adaptações que tenham sido feitas continua a ser exíguo para tanta gente e tanto serviço”* (E1, F, MP).

No que concerne ao **espaço físico pessoal**, a perceção dos magistrados relativamente ao seu espaço privado, o gabinete onde exercem funções, envolveu diferentes parâmetros:

a) *Dimensão* - metade dos entrevistados atribui ao seu espaço pessoal uma boa dimensão:

*“o gabinete não é nada pequeno (...) é ótimo até”*(E4, M, MP).

*“o meu gabinete é um bom gabinete, de facto...”*(E1, F, MP).

b) *Mobiliário* – neste aspeto as perceções dividem-se. Ainda que metade das pessoas entrevistadas ressaltem mobiliário adequado, nomeadamente secretárias, foi possível encontrar algumas diferenças. Magistrados do Ministério Público referenciam a adequação do mobiliário, todavia as cadeiras e a adaptação aos computadores utilizados é questionada por ambos os profissionais da magistratura judicial:

*“secretária normal que se calhar devia ter adaptação para os computadores (...) em termos de mobiliário também não é bom”* (E2, F, J) ao mesmo tempo que referem que as suas salas:

*“não estão dotadas de cadeiras minimamente ergonómicas”* (E3, M, J),

*“o mobiliário é adequado; são as cadeiras que não agradam a todos”* (E1, F, MP).

c) *Climatização* – no que concerne aos aspetos relativos ao ambiente térmico, metade dos participantes reporta más condições em termos da climatização:

*“Quando comecei a trabalhar no edifício, era gelado (...) ficava com frieiras. Quando falávamos saía nuvens de bafo na boca. Portanto, as condições de trabalho eram horríveis (...) atualmente continua muito frio”* (E2, F, J);

*“As condições de climatização são péssimas também. Agora os nossos gabinetes por acaso estão numa ala que tem ar condicionado, mas a maior parte dos Juízes de Primeira Instância não tem...”* (E3, M, J)

**Tabela 4. Tema Condições de Trabalho: Identificação de subtemas e exemplos de citações dos entrevistados**

	SUB-TEMAS			CITAÇÕES
	NÍVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	
CONDIÇÕES DE TRABALHO	DIMENSÃO ORGANIZACIONAL	RECURSOS HUMANOS		(E1) "não é o ideal porque não há pessoas suficientes / (...) esses aí é que me podem complicar porque pode haver sobreposição, como acontece muitas vezes" (E2) [Não Relatado] (E3) e na altura extinguiram o Tribunal (...). E extinto o quarto Juízo Criminal, portanto, ficamos com 3 Juízos Locais Criminais a fazer um trabalho que era de cinco anteriormente...

		(E4) [Não Relatado]
		(E1) (...) tem duas salas grandes, magníficas. Uma delas seria do nosso Juízo, mas muitas vezes é ocupada. Porque seria uma sala que garante condições para podermos estar em segurança e ao mesmo tempo com as funções bem delineadas, com lugar para os Magistrados, para os Senhores Advogados, para o Senhor Funcionário, para os arguidos e pronto, não temos público felizmente quase nunca porque só a partir do debate é que podem estar presentes outras pessoas, só nos debates. Mas as salas grandes normalmente têm essa questão, que são muitas vezes pretendidas em processos de maior complexidade, em que haja um maior número de intervenientes.
	ESPAÇOS FÍSICOS	(E2) [Não Relatado]
		(E3) Não há uma sala de espera ao público, as pessoas esperam ao frio, à chuva...
GESTÃO E ORGANIZAÇÃO		(E4) as salas dos funcionários onde têm 5/6 funcionários em cada sala. Portanto, têm os armários, têm as mesas de trabalho, têm os computadores. Mas têm, normalmente, processos nas prateleiras e processos por todo o lado, por vezes até pelo chão
		(E1) Porque os Juízes marcam as suas diligências, ou seja, estão dois a ocupar a semana, mas há um terceiro que tem a semana livre para o que estiver, para o que acontecer, para o que vier de situação de presos. E, portanto, eu estou ocupada de segunda a quinta com os Senhores dois Juízes que têm as marcações e de repente, o terceiro Juiz tem um preso, marca e eu vou quando tenho a minha semana que é assim
	DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHO	(E2) (...) a adequação do trabalho é excelente. Acho que tem, a nível de quantidade de trabalho, é excelente.
		(E3) Não terá sido a Reforma do Mapa Judiciário. Trouxe maior volume de serviço quando estava no Juízo
		(E4) [Não Relatado]
		(E1) estamos no 3º andar, subimos, eu subo todos os dias 75 degraus, várias vezes ao dia
		(E2) [Não Relatado]
	ACESSIBILIDADES	(E3) O acesso às salas é feito pelo mesmo sítio onde é feito o acesso ao público
		(E4) [Não Relatado]
		(E1) (...) já deveria ter sido reformulado há mais de 30 anos, toda a gente reconhece isso. Ou seja, é um espaço pequeno e que, por muitas adaptações que tenham sido feitas, realmente continua a ser exíguo para tanta gente e para tanto serviço
		(E2) (...) é um edifício adaptado a tribunal, não é construído de raiz para tribunal / o quadro elétrico o não permite que todos os aquecedores estejam a trabalhar / Em termos de espaço para sala de audiências, tem uma péssima acústica.
	ESPAÇO FÍSICO GERAL	(E3) edifício antiquíssimo/ magnífico, mas em termos de funcionalidade é péssimo
		(E4) em termos de espaço, tirando eu e uma ou outra pessoa, há ali um grande défice de espaço físico. E, entretanto, com 20 anos, as coisas também se foram desgastando (...) Neste momento está assim um bocadinho complicado em termos de espaço.
		(E1) o gabinete não é nada pequeno, (...), é ótimo até.
		(E2) [Não Relatado]
		(E3) [Não Relatado]
		(E4) o meu gabinete é um bom gabinete, de facto. Tenho um gabinete com bastante espaço (...) Portanto, eu em termos do meu espaço, estou bem, estou muito bem.
ESPAÇO FÍSICO PESSOAL	DIMENSÃO	(E1) o mobiliário é adequado; são as cadeiras que não
	MOBILIÁRIO	

agradam a todos.

(E2) É uma secretária normal, que se calhar devia ter adaptação para os computadores (...) Em termos de mobiliário, também não (é bom)

(E3) não estão dotadas de cadeiras minimamente ergonómicas

(E4) o meu gabinete é um bom gabinete, de facto (...) com uma mesa de trabalho, uma mesa de reuniões.

#### CLIMATIZAÇÃO

(E1) [Não relatado]

(E2) Quando comecei a trabalhar no edifício, era gelado. Não há outro termo. Ficava com frieiras. Quando falávamos saía nuvens de bafo da boca. Portanto, as condições de trabalho eram horríveis. Uma pessoa trabalhava de sobretudo e de luvas. Atualmente, continua muito frio

(E3) condições de climatização são péssimas também. Agora os nossos gabinetes por acaso estão numa ala que tem ar condicionado, mas a maior parte dos Juízes de 1ª Instância não tem

(E4) ar condicionado. Tinha tudo.

---

## Saúde e Bem-estar

Para analisar os impactos das condições do trabalho relatadas pelos magistrados, quer judiciais, quer do Ministério Público, foram incluídas questões sobre a sua condição geral de saúde e também, pontos particulares como, por exemplo, sobre o sono.

### *Perceções de saúde*

Em termos gerais a perceção de todos os entrevistados sobre a sua saúde é positiva havendo, todavia, uma referência à prática de exercício físico regular e uma outra a sintomatologia física decorrente do stress:

*“Razoável, não tenho o colesterol elevado felizmente. Já tive um bocadinho... também graças ao desporto que vou praticando numa base de grande frequência já não tenho. Lá está, também as preocupações com a saúde também são diferentes e vão evoluindo ao longo do tempo. No início da*



*carreira deixei de praticar desporto, o que me levou a engordar bastante” (E3, M, J).*

*“acho que sou uma pessoa relativamente saudável. Embora, eu sou uma pessoa um bocado stressada com os processos e com o meu trabalho (...) isto significa que a maior parte das questões que tenho em termos de saúde, são aquelas típicas das pessoas que exercem as nossas funções, que é o que o stresse provoca: dores de cabeça, dores nas costas...” (E4, M, MP).*

### ***Indicadores de saúde mental***

A quantidade/qualidade de sono e os níveis de ansiedade e de stresse traduzem o estado de saúde mental, de bem-estar e a capacidade de resposta às exigências da vida pessoal, familiar e profissional.

O *sono*, ou as perturbações do trabalho no sono, foi um aspeto não relatado de forma uniforme entre todos os entrevistados. Ainda assim, verificou-se que dois dos entrevistados relataram que preocupações inerentes ao desempenho das suas funções interferiam, ainda que em grau ligeiro, na qualidade e/ou quantidade do sono:

*“acordo a pensar numa determinada situação ou outra, isso acontece com alguma frequência (...) por muito que uma pessoa queira dizer que não está preocupada, às vezes acontece ir dormir com um processo na cabeça...” (E1, F, MP),*

*“não tenho um padrão. Posso andar um mês a dormir muito bem e depois, de repente, ando um mês ou dois a dormir muito mal” (E4, M, MP).*

Relativamente à *ansiedade*, todos os entrevistados relataram sintomatologia ansiógena, tendo uma das participantes clarificado a sua personalidade como pragmática:

*“eu sou uma pessoa muito prática em tudo (...) não tenho aquelas cismas, aquelas preocupações antes do tempo” (E1, F, MP) acrescentando “o processo e os presos aparecem-me ali á frente e eu tenho pouquíssimo tempo para conseguir perceber porquê, conseguir entrar no processo, para falar com o*

*colega, para falar com o polícia se for preciso. Aí gera realmente alguma ansiedade” (E1, F, MP).*

Salienta-se ainda a seguinte citação que também denota e aponta consequências físicas de saúde decorrentes do trabalho:

*“hoje, se calhar se uma coisa me preocupar muito dá-me uma noite mal dormida e tenho uma dor de cabeça no dia seguinte”(E4, M, MP).*

Por fim, o subtema do **stress** encontra-se presente em todas as narrativas das vivências dos entrevistados:

*“trabalho causador de stressse (...) tenho picos de stressse e já tive muitos, no início (...) à medida que se vai ganhando confiança e experiência, o nível de stressse diminui e atualmente é muito difícil eu stresssar, mas acontece” (E2, F, J);*

*“às vezes há coisas mais complicadas que nos levam a pensar mais nas coisas, a matutar nos problemas que temos de resolver... (E3, M, J);*

*“não se consegue compartimentar e dizer saí do gabinete e acabou. E esta vida é um bocadinho stressante” (E4, M, MP).*

**Tabela 5. Tema Saúde e Bem-Estar: Identificação de subtemas e exemplos de citações dos entrevistados**

	SUB-TEMAS			CITAÇÕES
	NÍVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	
SAÚDE E BEM-ESTAR	PERCEÇÕES DE SAÚDE			(E1) sempre tive uma ótima saúde a todos os níveis. Não me deixo também deitar abaixo assim por causa do trabalho (...) (E2) Eu sou uma pessoa saudável. (E3) Razoável. Não tenho colesterol elevado felizmente, já tive um bocadinho. (Também graças ao desporto que vou praticando numa base de grande frequência já não tenho. Lá está, também as preocupações com a saúde também são diferentes e vão evoluindo ao longo do tempo. Lá está, no início da carreira deixei de praticar desporto, o que me levou a engordar bastante) (E4) acho que sou uma pessoa relativamente saudável. Embora, é assim, eu sou uma pessoa um bocado stressada com os processos e com o meu trabalho. (...) Isto significa que, a maior parte das questões que tenho em termos de saúde, são aquelas típicas de pessoas que exercem as nossas funções, que é o que o stressse provoca. Que é, são dores de cabeça, são dores nas costas. Estamos muito tempo sentados. // Contratura musculares// Questões oftalmológicas

SAÚDE MENTAL	PERTURBAÇÕES DE SONO	<p>(E1) Nunca fiz noitadas por causa do serviço. / (...) Acordo a pensar numa determinada situação ou outra, isso acontece com alguma frequência / Por muito que uma pessoa queira dizer que não está preocupada, mas às vezes acontece ir dormir com um processo na cabeça.</p> <p>(E2) [Não Relatado]</p> <p>(E3) É raro dormir mal, felizmente. Não tenho problemas de sono, não quer dizer que às vezes não suceda, mas é muito raro, muito raro. Felizmente durmo bem e também tenho um ritmo muito regular... Mas não é nada que me tire o sono. Pelo menos atualmente e há uns ano para cá.</p> <p>(E4) isso depende muito das fases do ano. Não há assim, não tenho um padrão. Posso andar um mês a dormir muito bem, e depois, de repente, ando um mês ou dois a dormir muito mal</p>
	ANSIEDADE	<p>(E1) eu sou uma pessoa muito prática em tudo, em casa e no trabalho também, não estou com... não tenho aquelas cismas, aquelas preocupações antes de tempo// o processo e os presos aparecem-me ali à frente e eu tenho pouquíssimo tempo para conseguir perceber porquê, conseguir entrar no processo, para falar com o colega, para falar com o polícia se for preciso, aí gera realmente alguma ansiedade</p> <p>(E2) Quando temos um problema familiar ou pessoal, a concentração, a disponibilidade para os outros, a disponibilidade para o trabalho. A minha, pelo menos, diminui. Não consigo abstrair-me dos problemas que possa ter. De saúde, do relacionamento com filhos, não é? Condiciona a minha disponibilidade para o trabalho.</p> <p>(E3) Às vezes há coisas mais complicadas que nos levam ou pensar mais nas coisas, ou a estar ali mais tempo a matutar por assim dizer, nos problemas que temos que resolver. Mas não é nada que me tire o sono</p> <p>(E4) hoje, se calhar, se uma coisa me preocupar muito, dá-me uma noite mal dormida, e tenho uma dor de cabeça no dia seguinte (...) eu sou uma pessoa um bocado stressada com os processos e com o meu trabalho. Gosto de ter o meu trabalho em dia, e não gosto de acumular trabalho.</p>
	STRESSE	<p>(E1) termos de bem-estar, eu sinto-me bem quase sempre / nessas alturas ganha-se alguma taquicardia se calhar não porque o meu coração é forte, mas tem algum impacto</p> <p>(E2) trabalho causador de stresse, não é? Sobretudo a instrução criminal. Tenho picos de stresse, e já tive, muitos no início / À medida que se vai, acho que é o normal, que se vai ganhando confiança e experiência, o nível de stresse diminui. E, atualmente, é muito difícil eu stressar. Mas acontece</p> <p>(E3) Às vezes, como toda a gente. O stresse toda a gente tem. Às vezes há coisas mais complicadas que nos levam ou pensar mais nas coisas, ou a estar ali mais tempo a matutar por assim dizer, nos problemas que temos que resolver</p> <p>(E4) não se consegue compartimentar e dizer, saí do gabinete e acabou. E esta vida é um bocadinho stressante. / A maior parte das questões que tenho em termos de saúde, são aquelas típicas de pessoas que exercem as nossas funções, que é o que o stresse provoca.</p>

## Discussão

A presente dissertação, como já explanado anteriormente, procura compreender as condições de trabalho vivenciadas pelos magistrados/as judiciais e do Ministério Público e, conseqüentemente, o impacto destas em termos da sua saúde e bem-estar. Por conseguinte, e atendendo aos objetivos anteriormente mencionados, procedeu-se a uma

análise temática das condições de trabalho, considerando para tal a dimensão subjetiva, onde foram incorporadas as componentes física, organizacional, social e consideradas as especificidades funcionais, profissionais e motivacionais destas duas categorias profissionais.

Os resultados obtidos permitiram uma análise de dados/resultados através de quatro grandes temas: (a) *Percurso profissional*, que diz respeito à evolução da carreira na magistratura e constrangimentos subjacentes; (b) *Contexto do trabalho*, referente às características do exercício das funções, às relações sociais e aos fatores de motivacionais e de satisfação; (c) *Condições de trabalho* que, neste contexto e estudo em específico, englobaram a dimensão organizacional e física; e (d) *Saúde e bem-estar*, temáticas alusivas às perceções subjetivas dos participantes quanto ao seu estado de saúde em geral e aos impactos causados pelo contexto e também pelas condições do trabalho judicial (Casaleiro et al., 2019; Ciocoiu et al., 2010a,b; Chan & Tsai, 2010).

Neste contexto e perante os resultados descritos no ponto anterior, é de notar que estes temas parecem estar intimamente ligados. A descrição do *percurso profissional*, por exemplo, permitiu compreender os constrangimentos do início da carreira, bem como relacioná-los com as especificidades do *contexto do trabalho* (Meenakshi, Subrahmanyam & Ravichandran, 2013; Mendonça & Matos, 2015). O *contexto* e as *condições de trabalho* possibilitam a análise dos impactos ao nível da saúde e do bem-estar dos magistrados, tal como mostra a literatura quando indica que um ambiente laboral favorável resulta em estado de saúde mais positivo dos trabalhadores, salientando o impacto negativo do stresse, do volume de trabalho, de constrangimentos temporais e de restrições sociais, por exemplo (Barnay, 2016; Johnson & Hall, 1988; Ferreira, 2011) (Barnay, 2016; Johnson & Hall, 1988; Ferreira, 2011). Neste sentido, três dos quatro magistrados entrevistados descrevem como constrangimentos específicos, que parecem intensificar o stresse vivenciado na profissão judicial, o afastamento de casa, as dificuldades de conciliação com a família aquando do nascimento de um filho ou de filhos pequenos, as incertezas e discrepâncias de expectativas face à carreira, a inexperiência e a insegurança. Estes resultados vão ainda ao encontro das conclusões presentes no estudo de Rogers, Freeman e LeSage (1991) que conclui que 33% dos magistrados encaram o equilíbrio da esfera familiar e

profissional como uma fonte de stresse, em parte pelas dificuldades associadas a deslocações e colocações noutras zonas de trabalho, pelo que obtemos resultados concordantes com este e alguns outros estudos (Meenakshi, Subrahmanyam & Ravichandran, 2013; Mendonça & Matos, 2015).

Quanto ao exercício das suas funções atuais, considerando o momento atual de carreira, todos os participantes destacam, como principais fatores negativos, a existência de um ritmo de trabalho rápido, marcado pela imprevisibilidade ou sobressaltos e exigências profissionais de longas horas passadas ao computador. Estas conclusões enquadram-se nos resultados relatados e encontrados em diversos estudos que identificam a profissão (na magistratura) como altamente exigente e stressante (Ciocoiu et al., 2010b; Chan, & Tsai, 2010; Ferreira et al., 2014; Lipp & Tanganelli, 2002). Neste contexto, importa reforçar que uma das participantes (E2, F, J), identificou a presença de uma tendinite no ombro como relacionada com uma doença profissional, provocada por movimentos repetitivos e pela falta de ergonomia das cadeiras.

No que concerne às exigências impostas pela realização de um trabalho considerado específico impõe-se destacar que dois magistrados, ambos do Ministério Público (E1, F, MP; E4, M, MP), mencionaram a existência de múltiplas funções, nomeadamente, funções de coordenação de pessoas e equipas. Deste modo, esta categoria é passível de experienciar um trabalho caracterizado por uma crescente complexidade dos casos, bem como um trabalho cognitivo e emocionalmente exigente, com um ritmo acelerado e de grande volume, pelo que somadas estas funções acrescidas de coordenação, aumentam consideravelmente o grau de exigência já elevado dos magistrados do Ministério Público (Casaleiro et al., 2019; Na et al., 2018; Rogers et al., 1991). Deste modo, as evidências empíricas deste estudo encontram eco nos argumentos teórico-analíticos já evidenciados.

No que concerne ao volume de trabalho, ainda que três dos participantes (E1, F, MP; E2, F, MJ; E3 M, MJ) do estudo tenham reportado que, atualmente, consideram que o seu volume de trabalho é adequado às condições e condicionantes laborais, se atendermos aos fatores de caracterização sociodemográfica, em especial a idade e os anos de profissão (entre 18 e 27 anos), as suas experiências corrobora a existência de

um grande volume e até de um volume excessivo no passado – em especial no início da carreira (Casaleiro et al., 2019; Lipp & Tanganelli, 2002; Rogers et al., 1991).

O horário de trabalho é também unanimemente assinalado como um fator com impactos positivos e negativos. Se por um lado, a ausência de horário convencional pode estar relacionada à imprevisibilidade do dia de trabalho (E2, F, J) e à permanência no local laboral até horas tardias, permite igualmente a planificação do próprio trabalho, incluindo esporadicamente sair mais cedo do local laboral (E1, F, MP) para consultas médicas, ou outros assuntos pessoais (E3, M, J). Esta ambiguidade introduz um dado novo. Ou seja, a existência de algumas vantagens da flexibilização do horário de trabalho, tendo a literatura assinalado apenas os aspetos negativos, tais como a grande quantidade de trabalho efetuada fora do horário estabelecido. (Ciocoiu et al., 2010a; Thomas, 2017).

A perceção de suporte social, apenas referenciada pelas magistradas, quer judiciais, quer do Ministério Público, constituiu igualmente um tópico divergente. Neste sentido, atente-se ao facto de uma das participantes ter referido o suporte social dos colegas, com quem diariamente socializa ao almoço (E1, F, MP), contrariamente a outra participante (E2, F, J) que descreve a profissão como exigente e solitária, sobretudo no início da carreira, dado as decisões serem tomadas sem apoio. Neste âmbito, verifica-se uma relevante desigualdade de perceção de apoio social entre ambas as funções, sendo que a primeira participante (E1, F, MP) refere relações sociais positivas, tanto com colegas como com superiores hierárquicos que sempre lhe deram boas classificações, e a segunda entrevistada (E2, F, J) ressalta a falta de apoio nas tomadas de decisão e solidão.

Estes resultados replicam, por um lado, as conclusões presentes no estudo de Chan & Tsai (2010), onde os autores atribuíam aos juízes uma posição de maior isolamento e, portanto, de maior exigência comparativamente à dos magistrados do Ministério Público. Por outro lado, convergem igualmente com a literatura que versa a variável sexo como determinante no que se refere ao facto das magistradas judiciais reportarem maiores níveis de stresse que os magistrados (Lipp & Tanganelli, 2002).

Esta análise revela, ainda, fatores de motivação e de satisfação, assinalados por ambos os magistrados: do Ministério Público e da magistratura judicial, nomeadamente:

o reconhecimento social da profissão; o contributo para a justiça social; e a oportunidade de desenvolvimento pessoal, congruentes com os estudos de Sirgy (2012) e Barnay (2016). Foi possível, ainda, identificar, um nível mais elevado de satisfação com o contexto de trabalho no caso dos magistrados do Ministério Público comparativamente ao percecionado na magistratura judicial, congruente com os modelos propostos por Karasek (1979) e de Johnson (1988), sendo o suporte social, de superiores hierárquicos ou de colegas, uma variável muito importante para moderar o impacto negativo de profissões de grande exigência. Nesta lógica, apesar de os/as magistrados/as judiciais terem uma maior autoridade de decisão, sendo a exigência elevada e existindo falta de apoio social, são as magistradas judiciais (género feminino) quem perceciona um maior stresse, corroborando também os resultados de Lipp (2002).

A dimensão organizacional das condições de trabalho, a escassez de recursos humanos e dificuldades na gestão e a organização do espaço em resultado da falta de espaço físico, surgem como principais stressores e causas de desigualdades entre funções judiciais (Na et al., 2018). Considerando que estamos perante aspetos relativos a uma dimensão material e física do local de trabalho, os discursos convergem no sentido de referirem as acessibilidades dificultadas e a necessidade de reformulação do edifício. Já no que especificamente se refere ao espaço pessoal de cada magistrado/a, verificamos referências a gabinetes de boas dimensões, à desadequação do mobiliário, nomeadamente por falta de ergonomia, e, ainda, a más condições de climatização.

Em termos da perceção sobre a saúde, os magistrados relataram, em geral, uma perceção positiva, ainda que para um dos participantes, a prática atual da magistratura interfere com a sua saúde e exercício físico regular (E3, M, J), contrariamente ao que acontecia no início da sua carreira. No âmbito do sono, é notório, em metade dos participantes, que o trabalho continua muito presente no seu pensamento, interferindo, mesmo que ligeiramente, na qualidade e/ou quantidade do seu sono. Verificamos ainda uma terceira alusão a problemas de sono provocados pela preocupação com o trabalho no passado (E3, M, J), o que reforça a relação entre sono e ansiedade já estabelecido por Holsboer (2001). Por sua vez, todos os entrevistados mencionaram a presença de ansiedade, relacionada com o ritmo acelerado e a imprevisibilidade do trabalho, surgindo, para uma das participantes (E1, F, MP), aliada à escassez de recursos

humanos. Para outro dos entrevistados (E4, M, P), esta ansiedade traduzia-se em manifestações físicas como dormir mal e sentir dores de cabeça, tendo relacionado a intensificação destes sintomas com a sua idade cronológica, a partir dos 40/45 anos de idade, o que replica os resultados encontrados por Ciocoiu et al. (2010b). Por fim, o stresse está igualmente muito presente na narrativa de todos os magistrados, corroborando que as várias especificidades do trabalho judicial contribuem para uma profissão de grande exigência e risco de stresse, fator precipitante ou de manutenção de doenças físicas, sintomatologia ansiógena, perturbações do sono, entre outras (Casaleiro et al., 2018; Ciocoiu et al., 2010b; Chamberlain, & Miller, 2009; Chan, & Tsai, 2010; Kim & Stoner, 2008; Litwiller et al., 2017). No entanto, apenas dois dos entrevistados [(E2, F, J) e (E4, M, MP)] relataram uma vivência de stresse mais intensa, com manifestações físicas, o que demonstra que a perceção do seu trabalho como stressante é significativamente mediada pela própria personalidade (Rogers et al., 1991).

## **Conclusões**

Atualmente os/as magistrados/as judiciais e do Ministério Público portugueses enfrentam uma diversidade de stressores que validam estas profissões judiciais enquanto extremamente exigentes. Identifica-se uma vasta panóplia de stressores, desde questões relacionadas com a degradação e falta de manutenção dos edifícios físicos até à falta de recursos humanos, o que assinala uma clara degradação das condições de trabalho, e contribui para algum descontentamento. As características das funções, tais como ritmo acelerado, imprevisibilidade aliadas às alterações legislativas recentes, que por exemplo, permitem uma maior litigância, acentuam o stresse vivenciado por estes/as profissionais.

Os resultados obtidos e descritos de forma detalhada no ponto anterior confirmam a presença de stresse em todos os profissionais judiciais, sendo este interferente em maior ou menor grau na quantidade/qualidade do sono de todos eles. Confirmam-se também impactos físicos, de saúde, nomeadamente dores nas costas, dores de cabeça e tendinite. Verifica-se, contudo, uma satisfação geral com o trabalho,



quer pelo salário, pelas oportunidades de desenvolvimento pessoal ou pela atual adequação do atual volume de trabalho, que modera esse impacto negativo do stresse e parece manter ausentes sintomas de *burnout*. Importa destacar que os/as entrevistados/as possuem atualmente uma vasta experiência profissional nas funções, o que explica considerarem o volume adequado, contrariando o expectável, de acordo com a literatura. Por outro lado, as diferenças mais significativas entre ambas as categorias profissionais residem na perceção do mobiliário do seu espaço pessoal (e.g. falta de ergonomia) e na perceção de suporte social. Estabelece-se uma relação entre as condições de trabalho e o estado de saúde e bem-estar subjetivos, não sendo possível determinar uma relação causal, ou seja, até que ponto uma variável origina a outra.

A presente investigação apresenta, no entanto, algumas limitações relativas ao tamanho e às características sociodemográficas da amostra. O tamanho da amostra não aleatória não é significativo para permitir generalizações para o universo em estudo, sobretudo, aliado à falta de representatividade etária e de número de anos de carreira. O uso de medicação para dormir não foi explorado, pelo que desconhecemos um eventual diagnóstico de perturbação de sono e subsequente tratamento.

Neste sentido, será certamente importante a realização de estudos futuros com amostras de maior dimensão e com participantes em início de carreira da magistratura e/ou com menos anos de experiência profissional. Pode ser igualmente importante a realização de estudos que introduzam simultaneamente outras variáveis relacionadas com a perceção de stresse, como dados de personalidade e a regularidade da prática de atividade física. E, para uma melhor compreensão da relação entre as condições de trabalho e a saúde e bem-estar seria pertinente a realização de adicionais estudos longitudinais aos sujeitos anteriormente mencionados.

## Referências Bibliográficas

- Agnès, P. T., Isabella, B., Jorge, C., Oscar, V. L., Greet, V., Aleksandra, W., & Mathijn, W. (2016). *Sixth European Working Conditions Survey—Overview Report*. Eurofound: Brussels, Belgium.
- Barnay, T. (2016). Health, work and working conditions: A review of the european economic literature. *The European Journal of Health Economics*, 17 (6), 693-709.
- Beehr, T. A., & McGrath, J. E. (1992). Social support, occupational stress and anxiety. *Anxiety, stress, and coping*, 5(1), 7-19.
- Böing, E., Crepaldi, M. A., & Moré, C. L. O. O. (2008). Pesquisa com famílias: Aspectos teórico-metodológicos. *Paidéia*, 18(40), 251-266. doi:10.1590/S0103-863X2008000200004.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Brill, P. L. (1984). The need for an operational definition of burnout. *Family & Community Health: The Journal of Health Promotion & Maintenance*, 6 (4), 12-24.
- Casaleiro, P., Dias, J. P., Duarte, M., Gomes, C., Lima, T. M., Relvas, A. P., & Verzelloni, L. (2018). *Qualis. Qualidade da justiça em Portugal! Impacto das condições de trabalho no desempenho profissional de juízes e magistrados do ministério público*. Retrieved from: <https://ces.uc.pt/pt/investigacao/projetos-de-investigacao/projetos-financiados/qualis>.

- 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 on Working Conditions*, 18, 83-97.
- 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. *The journal of the American Academy of Psychiatry and the Law*, 37(2), 214-224.
- Chan, C-C., & Tsai, F-J. (2010). Occupational stress and burnout of judges and procurators. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 83, 133-142.
- Chatterjee, D., & Dastidar, I. G. (2020). General Well Being and Life Satisfaction of Elderly in Kolkata, India. *Indian Journal of Gerontology*, 34(1), 96-112.
- Ciocoiu, M. S., Ciocoiu, S.V., & Cojocaru, M. (2010a). Implications of levels of stress factors in the magistrate's activity. *Romanian Biotechnological Letters*, 15(3), 126-133.
- Ciocoiu, M. S., Ciocoiu, S.V., & Cojocaru, M. (2010b). Stress related manifestations regarding magistrates. *Romanian Biotechnological Letters*, 15(3), 135-141.
- Conselho Superior da Magistratura (2008). Magistratura Judicial. Disponível em <https://www.csm.org.pt/juizes/>.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3), 357-384.
- Ferreira, Pedro (2011). *Fontes e Efeitos do Stress na Qualidade de Vida de um Juiz em Portugal*. (Tese de Mestrado). Retirado do Repositório do Instituto

(<https://repositorio.iscteiuil.pt/bitstream/10071/4860/1/Fontes%20e%20Efeitos%20do%20Stress%20na%20Qualidade%20de%20Vida%20de%20um%20Juiz%20em%20Portugal-Pedro%20Ferreira.pdf>).

- Fischer, N., Degen, C., Li, J., Loerbroks, A., Müller, A., & Angerer, P. (2016). Associations of psychosocial working conditions and working time characteristics with somatic complaints in German resident physicians. *International archives of occupational and environmental health*, 89(4), 583-592.
- Fraser, M. T. D., & Gondim, S. M. G. (2004). Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. *Paidéia* (Ribeirão Preto), 14(28), 139-152.
- Holsboer, F. (2001). Stress, hypercortisolism and corticosteroid receptors in depression: Implications for therapy. *Journal of Affective Disorders*, 62(1), 77-91.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American journal of public health*, 78(10), 1336-1342.
- Karasek, R. A. (1979) Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative science quarterly*, 24, 285-308.
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social work*, 32(3), 5-25.

- Kóvacs, Llona (1992). Evolução recente e perspectivas do estudo e da melhoria das condições de trabalho. *Organizações e Trabalho*, 7/8, 135-149.
- Lim, J., & Dinges, D. F. (2010). A meta-analysis of the impact of short-term sleep deprivation on cognitive variables. *Psychological Bulletin*, 136(3), 375-389.
- Lima, T.M. (2012). Condições de Trabalho. *Dicionário das crises e das alternativas*, 56-57.
- Lindblom, K. M., Linton, S. J., Fedeli, C. & Bryngelsson, I. (2006) Burnout in the Working Population: Relations to Psychosocial Work Factor. *International Journal of Behavioral Medicine*, 1(13), 51-59.
- Lipp, M. E. N., & 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.
- Litwiller, B., Snyder, L. A., Taylor, W. D., & Steele, L. M. (2017). The relationship between sleep and work: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 102(4), 682.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. Chichester, USA: Wiley.
- Maslach, C. (2006). Understanding job burnout. *Stress and quality of working life: Current perspectives in occupational health*, 37-51.
- Meenakshi, S. P., Subrahmanyam, V., & Ravichandran, K. (2013). The importance of work-life balance. *IOSR Journal of Business and Management*, 14(3), 31-35.

- Mendonça, M., & Matos, P. M. (2015). Conciliação trabalho-família vivida a dois: Um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Análise Psicológica*, 33(3), 317-334.
- Meyer, S. C., & Hünefeld, L. (2018). Challenging cognitive demands at work, related working conditions, and employee well-being. *International journal of environmental research and public health*, 15(12), 2911.
- Ministério da Saúde (2018). Programa Nacional de Saúde Ocupacional (PNSOC): Extensão 2018/2020. Disponível em <https://www.dgs.pt/documentos-e-publicacoes/programa-nacional-de-saude-ocupacional-extensao-2018-2020-pdf.aspx>.
- Ministério Público (2020). O que é?. Disponível em <http://ministerio-publico.pt/o-que-e/>.
- Na, C., Choo, T., & Klingfuss, J. A. (2018). The causes and consequences of job-related stress among prosecutors. *American Journal of Criminal Justice*, 43, 329-353.
- Nappo, N. (2019). Is there an association between working conditions and health? An analysis of the Sixth European Working Conditions Survey data. *PloS one*, 14(2), 1-15.
- Nilsen, C., Andel, R., Darin-Mattsson, A., & Kåreholt, I. (2019). Psychosocial working conditions across working life may predict late-life physical function: a follow-up cohort study. *BMC public health*, 19(1), 1125.
- Nogueira, J. R. & Moreira, S. (2018). Programa Nacional de Saúde Ocupacional (PNSOC)- Extensão 2018-2020.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2011). Código Deontológico. Acedido de [https://www.ordemdospsicologos.pt/pt/cod\\_deontologico](https://www.ordemdospsicologos.pt/pt/cod_deontologico).

- Rani, S., & Pareek, K (2019). A comparative study of general well being and life style of government educators. *International Journal of Applied Social Science*, 6(8), 2018-2023.
- Rogers, J. M., Freeman, S. J. J., & LeSage, P. (1991). The occupational stress of judges. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 36(5), 317-322.
- Russell, J. E. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of career assessment*, 16(1), 117-131.
- Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Well-being at work—overview and perspective. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 36(5), 422-429.
- Segre, M., & Ferraz, F. C. (1997). O conceito de saúde. *Revista de Saúde Pública*, 31(5), 538-542.
- Sirgy, M. J. (2012). Employee well-being: An integrative perspective. In N. P. Reilly, M. J. Sirgy & C. A. Gorman (Eds.), *Work and Quality of Life: Ethical Practices in Organizations* (pp. 35-64). New York: Springer.
- Souza, L. K. D. (2019). Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 71(2), 51-67.
- Thomas, C. (2017). *UK Judicial Attitude Survey. Report of findings covering salaried judges in England & Wales courts and UK Tribunals*. London: UCL Judicial Institute.
- Waddell, G., & Burton, A. K. (2006). *Is work good for your health and well-being?*. London: The Stationery Office.

Wilkinson, D., & Birmingham, P. (2003). *Using research instruments: A guide for researchers*. New York: Routledge.



## **Anexos**

### **Anexo A – Consentimento Informado**

## Anexo B – Tabela inicial com identificação dos códigos

ENTREVISTA 2					
Função	Género	Excertos	Códigos	Subtemas	Temas
Magistrada do Ministério Público	Feminino				
		Estivemos assim 3 anos no Funchal porque, entretanto, entendemos que tendo mudado de casa, já tínhamos uma filha pequenina, portanto, com 2 anos foi para o Funchal, achamos que só iríamos para o Continente para casa outra vez.	Percurso Profissional Aproximação a casa Filha pequena	PERCURSO; FAMÍLIA; FILHOS	PERCURSO PROFISSIONAL
		eu fui promovida. Concorri à promoção	progressão Mérito e Reconhecimento	PROMOÇÃO; MÉRITO; RECONHECIMENTO; EXPECTATIVAS	
		mas não havia vaga, portanto, fui colocada aparentemente no Crime, mas fui para uma secção CIVEL	Expectativas/ Incertezas	FACE AO FUTURO; INCERTEZAS	
		com um volume de serviço muito aconselhável a quem não tinha assim tanta experiência como isso	Volume de Trabalho		
		Quer dizer, eu não concorri para essa, eu concorri para o DIAP e fui parar a essa que era onde havia vaga e pronto, lá fiquei 3 anos	Expectativa/Incerteza em relação à Progressão	EXPECTATIVAS FACE AO FUTURO; INCERTEZAS	PERCURSO PROFISSIONAL
		os Juizes são 3 e eu sou uma	Recursos Humanos	RECURSOS HUMANOS	CONDIÇÕES DE TRABALHO - DIMENSÃO ORGANIZACIONAL
		É uma rotatividade curta, mas é possível porque estamos com falta de meios; ... grande falta de meios	Recursos Humanos		
		sou a única Procuradora, são 3 Juizes.	Recursos Humanos		
		um edifício que não era minimamente preparado para estas funções, nomeadamente a nível de segurança	Espaço Físico Segurança Adequação às Funções	ESPAÇO FÍSICO GERAL	CONDIÇÕES DE TRABALHO - DIMENSÃO FÍSICA
		(...) já deveria ter sido reformulado há mais de 30 anos, toda a gente reconhece isso. Ou seja, é um espaço pequeno e que, por muitas adaptações que tenham sido feitas, realmente continua a ser exiguo para tanta gente e para tanto serviço	Espaço Físico Necessidade de Reformulação/ Estado de Conservação Dimensão		
		porque cada magistrado dispõe do seu gabinete	Espaço Pessoal	ESPAÇO FÍSICO (PESSOAL)	
		o gabinete não é nada pequeno, tem muita luz, é ótimo até. Tem boas condições	Luminosidade Condições Físicas Espaço Pessoal	LUMINOSIDADE	
		estamos no 3º andar, subimos, eu subo todos os dias 75 degraus, várias vezes ao dia	Acessibilidades (Inexistência de elevador e de portas amplas) Condições Físicas	ACESSIBILIDADES (GERAIS)	
		só que tem implicações a nível do serviço, não do meu diretamente, mas dos Senhores Funcionários.	Desigualdades nas Condições de Trabalho- Físicas		

		eu não tenho um volume de serviço que se compare com eles, por isso é que eles também são 3.	Desigualdades nas Condições de Trabalho- Volume		
		os Senhores Funcionários estão no rés-do-chão, numa secção criminal, num espaço que realmente obriga a essas deslocações constantes, os processos são quase sempre volumosos.	Desigualdades nas CT- Físicas Volume Acessibilidade Desgaste Trabalho Acrescido		
		Também temos o problema da sala porque (...) tem duas salas grandes, magníficas. Uma delas seria do nosso Juízo, mas muitas vezes é ocupada.	Espaço Geral/Comum Dimensão Condições Físicas Dimensão Organizacional	ESPAÇO FÍSICO GERAL; DIMENSÃO; ORGANIZAÇÃO DA OCUPAÇÃO	NOTA3: AQUI TEMOS A SOBREPOSIÇÃO DE DOIS TEMAS: CONDIÇÕES DE TRABALHO: DIMENSÃO FÍSICA E DIMENSÃO ORGANIZACIONAL
		uma sala que garante condições para podermos estar em segurança e ao mesmo tempo com as funções bem delineadas, com lugar para os magistrados, para os Senhores Advogados, para o Senhor Funcionário, para os arguidos e pronto, não temos público felizmente quase nunca porque só a partir do debate é que podem estar presentes outras pessoas, só nos debates	Espaço Comum Gestão dos Espaços		
		Mas as salas grandes normalmente têm essa questão, que são muitas vezes pretendidas em processos de maior complexidade, em que haja um maior número de intervenientes.	Dimensão Organizacional Gestão dos Espaços	ESPAÇO FÍSICO GERAL; GESTÃO; ORGANIZAÇÃO	CONDIÇÕES DE TRABALHO - DIMENSÃO ORGANIZACIONAL

		sala improvisada	Dimensão Física das CT Questão das adaptações Dimensão Temporal		
		o mobiliário é adequado	Improvisação/Reformulação/ Readaptação/Reorganização	ESPAÇO FÍSICO; ADAPTAÇÃO	
		são as cadeiras que não agradam a todos.	Mobiliário		
		computadores novos	Mobiliário	MOBILIÁRIO	
		condições satisfatórias	Equipamento Informático	EQUIPAMENTOS INFORMÁTICOS	CONDIÇÕES DE TRABALHO - DIMENSÃO FÍSICA
		Uns gostam de umas [cadeiras] mais inclinadas, outros mais direito, portanto, fora isso todos temos as condições satisfatórias porque também temos computadores novos.	Perceção das Condições de Trabalho		
		quem não tem computador portátil do serviço para levar para casa acaba necessariamente por não poder fazer o teletrabalho	Desigualdades das CT		

	E os problemas de segurança embora aqui (...) tem uma entrada sempre controlada e tem depois também uma entrada à parte só para detidos.	Segurança		
	eu sou uma, está tudo muito dividido e funciona muito bem.	Recursos Humanos ????		CONDIÇÕES DE TRABALHO - DIMENSÃO ORGANIZACIONAL
	Está tudo muito bem organizado	ORGANIZAÇÃO ????		
	Eu sei que às segundas e terço trabalho com um Senhor Juiz, às quartas e quintas com outro, à sexta em princípio é dia livre ou então, fazem-se pequenas coisas.	Organização do Trabalho		
	só aqueles tais Atos que são urgentes e inesperados, que a gente não sabe quando acontecem, esses aí é que me podem complicar porque pode haver sobreposição, como acontece muitas vezes	Recursos Humanos	RECURSOS HUMANOS	
	não é o ideal porque não há pessoas suficientes	Recursos Humanos		
	nós somos uma hierarquia e lá está, há aquelas comunicações que mesmo os colegas com mais experiência têm que nos fazer e que nós temos de controlar, faz parte do nosso estatuto	Hierarquização		
	Isto tudo para dizer que são mais umas tarefas que também por isso é que a sexta-feira é pensada em estar livre também para conseguir responder a essas situações e ter as coisas em dia...	Interferência do Trabalho para a vida pessoal		
	Acho que se consegue dar resposta, mas seria tudo mais simples se houvesse outra pessoa que pudesse colaborar, se dividissem estas funções.	Volume de Trabalho Recursos Humanos	RECURSOS HUMANOS	CONDIÇÕES DE TRABALHO - DIMENSÃO ORGANIZACIONAL
	é perfeitamente compatível com quem tem 30 anos e também já sabe ver onde é que podemos realmente perder mais um bocadinho de tempo ou insistir mais em termos até de resposta	Adequação do Trabalho Progressão Mérito		
	que os inquéritos é um ritmo diferente, o ritmo de trabalho agora é outro, o meu ritmo é outro. Também porque o tipo de intervenção é diferente.	Ritmo de trabalho		
	(como é que avalia a sua saúde e bem-estar?) Muito bem	Perceção Subjetiva Saúde e Bem-estar		SAÚDE E BEM ESTAR
	levando o trabalho desta forma que é com responsabilidade que eu o tento fazer, não ter coisas em atraso, cumprir o que é preciso, mas também não estar ali, não sou obcecada por ter tudo à hora.	Variável moderadora (personalidade)		
	Portanto, isso dá para fazer com que as coisas fluam de uma forma que além de não nos dar essa preocupação tão grande como se calhar a outras pessoas, permite que há alguma satisfação quando as coisas correm bem	Satisfação/Realização Profissional Desigualdades das CT		
	Investigar, chegar a resultados e depois, pronto, levá-los a bom porto	Motivação profissional		
	, nenhuma desilusão que me retirasse realmente esta vontade de continuar. Embora, já tenha chegado a algum ponto de algum esmorecimento, por ser sobretudo muita rotina,	Expectativas		
	termos de bem-estar, eu sinto-me bem quase sempre...	Perceção subjetiva do Bem-estar Frequência do BE		SAÚDE E BEM-ESTAR
	De uma forma negativa não, é raro	Perceção Subjetiva Frequência		
	o processo e os presos aparecem-me ali à frente e eu tenho pouquíssimo tempo para conseguir perceber porquê, conseguir entrar no processo, para falar com o colega, para falar com o polícia se for preciso, aí gera realmente alguma ansiedade	Ansiedade/Stress Ritmo Exigências profissionais	ANSIEDADE; STRESS; RITMO DE TRABALHO; EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS	

		nessas alturas ganha-se alguma taquicardia se calhar não porque o meu coração é forte, mas tem algum impacto	Impacto do Trabalho na Saúde e Bem-estar		SAÚDE E BEM ESTAR
		Nunca fiz noitadas por causa do serviço.	Gestão do sono/vida pessoal Conciliação	SONO	SAÚDE E BEM ESTAR IMPACTOS DO TRABALHO NA FAMÍLIA
		o sono é retemperador e absolutamente necessário	Necessidade; Gestão; Recurso		
		... Eu gosto muito de dormir. E preciso de dormir bastante, que é oito horas ainda, se puder durmo-as.	Necessidade Pessoal Recurso		
		situações em que há alguma indefinição em que uma pessoa ainda está sem saber muito bem ...	Incertezas (do trabalho)		
		acontece-me estar a dormir e de repente acordar como se estivesse preparadinha para ir escrever qualquer coisa e aparece-me até uma frase, aparece-me uma nota, um bocadinho de um processo na cabeça e às vezes isso sim, tira-me o sono.	Interferência do Trabalho para a vida pessoal Interferência do Trabalho no BE	SONO; PREOCUPAÇÕES COM O TRABALHO	SAÚDE E BEM-ESTAR; IMPACTOS DO TRABALHO NA VIDA PESSOAL?
		Acordo a pensar numa determinada situação ou outra, isso acontece com alguma frequência.	Interferência do Trabalho para a vida pessoal Interferência do Trab no BE		
		Por muito que uma pessoa queira dizer que não está preocupada, mas às vezes acontece ir dormir com um processo na cabeça.	Interferência do Trabalho para a vida pessoal Interferência do Trab no BE		SAÚDE E BEM-ESTAR; IMPACTOS DO TRABALHO NA VIDA PESSOAL?
		(E impactos positivos na sua saúde e bem-estar?) Claro que sim	Perceção Subjetiva; Impacto Positivo		
		um vencimento mais que satisfatório,	Recurso Fator Facilitador na Conciliação	SALÁRIO	CONTEXTOS QUE INFLUENCIAM A CONCILIAÇÃO
		trabalhamos nas férias e nós nunca tivemos grande possibilidade de usufruir daqueles dias todos a que teoricamente as pessoas tinham direito	Interferência do Trabalho para a Vida Pessoal	FÉRIAS-TEMPO LIVRE? (negativo)	IMPACTOS DO TRABALHO NA FAMÍLIA
		mas que tem o reconhecimento também	Reconhecimento Profissional Motivação		
		ainda dá algum gozo quando se consegue realmente ver que os fins pretendidos foram atingidos	Satisfação/Realização Profissional		
		estou com muito menos trabalho	Volume de Trabalho na Pandemia		
		eu durante a pandemia fui ao tribunal fazer diligências talvez uma vez por semana	Ritmo e Intensidade do Trabalho durante a pandemia		
		Só aos processos urgentes é que se estão a realizar diligências presenciais. Já fiz também umas duas não presenciais, portanto, por um sistema idêntico a este do Zoom, o que significa que sobrou tempo para a família (...) portanto, acabo por ser eu aqui assim mais a dinamizar as limpezas e a vida doméstica. Pondo toda a gente assim a trabalhar, mas eu gosto mais de cozinhar, portanto, a cozinha foi mais assumida por mim e isso aí implica que estamos todos muito mais também, há muito mais tempo em família	Conciliação Questão de Género		IMPACTO DA COVID NA CONCILIAÇÃO

		o trabalho não deixa de existir, ninguém está em férias	Exigências Profissionais	
		gere-se o tempo de uma outra forma	Balanço Gestão	
		(E quanto aos impactos que pode vir a ter na saúde e bem-estar, já notou alguma diferença?) claro que vai ter necessariamente	Expectativas	
		ficamos todos um bocadito todos mais irritadiços,	Irritabilidade	
		Tinha uma empregada doméstica a quem dispensei. Vai começar a vir só dois dias por semana.	Recurso Conciliação	ESTRATÉGIAS DE CONCILIAÇÃO; IMPACTO DO COVID NA CONCILIAÇÃO?
		Saímos de vez em quando para fazer uma caminhada	Lazer Bem-estar	
		o facto das limpezas, destas novas tecnologias e tudo, contribui mesmo assim para que nós cá estejamos todos ainda, pronto, bem.	Conciliação Saúde Mental	IMPACTO DA COVID NA CONCILIAÇÃO
		isto é muito aborrecido porque continuamos sem falar, ou sem estar com os avós, não é, com os pais. Mantemo-nos afastados dos amigos e não podemos abraçar ninguém, não fazemos festas. Não nos juntamos para um cafezinho, não nos juntamos para meia dúzia de dedos de conversa que não seja através das redes sociais e das plataformas.	Conciliação (impossibilidade da conciliação desejada) Exigência Circunstancial Impacto na Saúde e BE	IMPACTO DA COVID NA CONCILIAÇÃO?

		nunca fui penalizada por nada. Pelo contrário, tive sempre as melhores avaliações	Progressão Mérito e Reconhecimento	PROGRESSÃO; MÉRITO; RECONHECIMENTO	PERCURSO PROFISSIONAL
ENTREVISTA 1					
Magistrada Judicial	Feminino	Fui concorrendo à medida que fui ganhando anos de experiência e classificação de mérito.	Percurso Profissional Experiência Profissional Mérito Reconhecimento	PROGRESSÃO; MÉRITO; RECONHECIMENTO	PERCURSO PROFISSIONAL
		Consegui aproximar-me de (...) e nas áreas que eu queria.	Conciliação Motivação Satisfação	PESSOAS/FAMILIARES	ESTRATÉGIAS DE CONCILIAÇÃO
		(...) é um edifício adaptado a tribunal, não é construído de raiz para tribunal	Espaço (Geral) Readaptação	ESPAÇO FÍSICO GERAL	
		É um edifício antigo, não tem boas condições térmicas	Espaço (Geral) Condições Físicas Climatização	ESPAÇO FÍSICO GERAL; CLIMATIZAÇÃO	
		Quando comecei a trabalhar no edifício, era gelado. Não há outro termo. Ficava com frieiras. Quando falávamos saía nuvens de bafo da boca. Portanto, as condições de trabalho eram horríveis. Uma pessoa trabalhava de sobretudo e de luvas. Atualmente, continua muito frio	Climatização Condições Impacto na Saúde e BE Insatisfação?	ESPAÇO FÍSICO GERAL E PESSOAL; CLIMATIZAÇÃO	
		o quadro elétrico o não permite que todos os aquecedores estejam a trabalhar	Equipamento Condições Físicas Climatização	ESPAÇO FÍSICO GERAL; CLIMATIZAÇÃO; ORGANIZAÇÃO	CONDIÇÕES DE TRABALHO - DIMENSÃO FÍSICA

		fiquei muito feliz com o ar condicionado, até ter percebido que o ar condicionado é horrível e que se seca as mucosas todas. Portanto, agora trabalho com o aquecimento a óleo.	Equipamento Condições Físicas Climatização Insatisfação	ESPAÇO PESSOAL; CLIMATIZAÇÃO	
		Em termos térmicos, não é bom. Em termos de mobiliário, também não	Percepção Subjetiva Condições Físicas Equipamento Mobiliário	ESPAÇO FÍSICO E PESSOAL; CLIMATIZAÇÃO; MOBILIÁRIO;	
		É uma secretária normal, que se calhar devia ter adaptação para os computadores. Já desenvolvi uma tendinite	Mobiliário Impacto na Saúde e BE Insatisfação	ESPAÇO PESSOAL; MOBILIÁRIO; SAÚDE E BEM-ESTAR	CONDIÇÕES DE TRABALHO- DIMENSÃO FÍSICA; SAÚDE E BEM-ESTAR
		nós não temos medicina do trabalho nos tribunais,	Recursos Humanos	RECURSOS HUMANOS	CONDIÇÕES DE TRABALHO- DIMENSÃO ORGANIZACIONAL
		as cadeiras não são confortáveis, a secretária é uma secretária normal sem adaptação a computador. Portanto, não acho que tenha boas condições físicas de trabalho	Equipamento Condições Físicas	ESPAÇO GERAL E PESSOAL; MOBILIÁRIO	
		Este não é um bom edifício. As salas de audiências não são confortáveis, a iluminação não é boa. Em termos de espaço para sala de audiências, tem uma péssima acústica.	Condições Físicas Luminosidade Acústica Espaço Geral	ESPAÇO GERAL; MOBILIÁRIO; LUMINOSIDADE; ACÚSTICA	CONDIÇÕES DE TRABALHO- DIMENSÃO FÍSICA
		trabalhamos sempre em esforço, a gritar,	Impacto do Trabalho na Saúde e Bem-estar	ESPAÇO GERAL; EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS; STRESS;	CONDIÇÕES DE TRABALHO- DIMENSÃO FÍSICA SAÚDE E BEM-ESTAR
		Não são boas condições de trabalho.	Percepção Avaliação	CONDIÇÕES DE TRABALHO	CONDIÇÕES DE TRABALHO- DIMENSÃO FÍSICA
		Atualmente, eu acho que tenho uma boa adequação de carga de trabalho, idade, anos de profissão acho perfeitamente adequado.	Ritmo Intensidade Volume Adequação	RITMO E VOLUME DE TRABALHO;	PERCURSO PROFISSIONAL SAÚDE E BEM-ESTAR
		Experiências diferentes, de muito mais carga de trabalho.	Volume Carga	TRABALHO; PROGRESSÃO	
		nova organização judiciária, pelo menos na instrução criminal, a adequação do trabalho é excelente. Acho que tem, a nível de quantidade de trabalho, é excelente.	Condições de Trabalho Volume Satisfação Fator Externo	VOLUME DE TRABALHO; FATOR EXTERNO	CONDIÇÕES DE TRABALHO- DIMENSÃO ORGANIZACIONAL SAÚDE E BEM-ESTAR
		Tenho um trabalho que me permite sair às três e meia, se não tiver nada marcado. Vou buscá-lo, trago-o a casa, volto para o tribunal ou fico a trabalhar em casa. Isso é um privilégio	Ritmo Conciliação	TRABALHO; FLEXIBILIDADE; TELETRABALHO	FATORES QUE INFLUENCIAM A CONCILIAÇÃO/ ESTRATÉGIAS DE CONCILIAÇÃO

		Não tenho chefe direto, ou hierarquia	Recurso Desigualdades?		
		Mas como não temos horário de trabalho, isso é bom e é mau	WFC	FLEXIBILIDADE; TRABALHO	CONTEXTOS QUE INFLUENCIAM A CONCILIAÇÃO; IMPACTO DO
		Porque há a imprevisibilidade do dia de trabalho;	Exigência Profissional Interferência do Trabalho com a Vida Pessoal Stress?	FELXIBILIDADE; TRABALHO	CONTEXTOS QUE INFLUENCIAM A CONCILIAÇÃO
		os nossos salários permitem-nos ter esses apoios. Colégios, empregados, todo esse tipo de situação (...) os nossos vencimentos permitem um quotidiano confortável	Recursos Apoios Spillover Enrichment	TRABALHO; SALÁRIO	FATORES QUE INFLUENCIAM A CONCILIAÇÃO
		somos os dois magistrados.	Recurso		
		minha experiência pessoal de vida, claro. Influencia, a todos nós. A forma como as características genéticas, a nossa personalidade. A forma como vemos a vida, como vemos o trabalho	Influência da Vida Pessoal no Trabalho Spillover	APRENDIZAGENS?	IMPACTOS DA FAMÍLIA NO TRABALHO
		Quando temos um problema familiar ou pessoal, a concentração, a disponibilidade para outros, a disponibilidade para o trabalho. A minha, pelo menos, diminui. Não consigo abstrair-me dos problemas que possa ter. De saúde, do relacionamento com filhos, não é? Condiciona a minha disponibilidade para o trabalho, sim.	Impacto da Vida Pessoal/Familiar no Trabalho Interferência da Família no Trabalho Spillover FWC Relação Saúde-Desempenho	NEGATIVO; PROBLEMAS; CONCENTRAÇÃO	IMPACTOS DA FAMÍLIA NO TRABALHO
		sou uma pessoa saudável	Perceção Saúde	SAUDE	IMPACTO DA FAMÍLIA NO TRABALHO; CONTEXTOS QUE INFLUENCIAM A CONCILIAÇÃO; DIFERENÇAS ENTRE GÉNERO?
		Fumo de vez em quando	Recurso Stress?	INDICADOR DE STRESS	IMPACTOS DA FAMÍLIA NO TRABALHO; CONTEXTOS QUE INFLUENCIAM A CONCILIAÇÃO
		Trabalhar não dá saúde nenhuma. Mas. Ou se calhar dá	Impacto do Trabalho na Saúde e Bemestar	SAUDE	IMPACTOS DA FAMÍLIA NO TRABALHO
		trabalho causador de stress, não é? Sobretudo a instrução criminal. Tenho picos de stress, e já tive, muitos no início	Stress Variável Moderadora (Anos de experiência)	STRESS	
		(no início da carreira) eu acho uma carreira, uma profissão muito exigente, solitária, não é? Com muitas coisas para serem decididas sem apoio.	Stress Isolamento Exigência Profissional	EXIGENCIAS PROFISSIONAIS; FALTA DE SUPORTE SOCIAL; STRESS	SAUDE E BEM-ESTAR



		À medida que se vai, acho que é o normal, que se vai ganhando confiança e experiência, o nível de stress diminui. E, atualmente, é muito difícil eu stressar. Mas acontece	Variáveis Moderadas (Experiência + Confiança) Stress	PROGRESSAO; STRESS	
		. Da minha experiência, também depende das características da personalidade de cada um de nós.	Variável Moderadora (personalidade)	PERSONALIDADE; STRESS	

		No meu caso pessoal, já não. Aprendi a gerir	Gestão das Exigências	STRESS;	SAUDE E BEM-ESTAR
		. É a responsabilidade, é grande, em muitos momentos	Exigência Profissional Stress?	EXIGENCIAS PROFISSIONAIS; STRESS	PERCURSO PROFISSIONAL SAUDE E BEM-ESTAR
		Preocupações com a saúde, nossa e dos outros, de quem gostamos. Portanto, é um período mais difícil.	Stress Preocupações	STRESS; PREOCUPAÇÕES COM A SAUDE	
		eu tenho, vá, um vigésimo do trabalho que tinha.	Volume Ritmo Intensidade	VOLUME DO TRABALHO; EXIGENCIAS PROFISSIONAIS	
		As horas que passamos ao computador. Quer dizer, nós não temos apoio nenhum de medicina de trabalho, não é? Portanto, não temos nada ergonómico.	Exigência Profissional Impacto do Trabalho na Saúde	MOBILIARIO; EXIGENCIAS PROFISSIONAIS;	IMPACTO DA COVID-19 NA SAUDE
		Depois vou ter que recuperar, não é? A partir do próximo mês vou ter que fazer o que não fiz.	Expectativa Preocupação	EXPECTATIVAS FACE AO FUTURO; PREOCUPAÇÃO COM O TRABALHO; RITMO DE TRABALHO	SAUDE E BEM-ESTAR
		O balanço ainda não se consegue fazer. São períodos, foi um período estranho.	Incerteza		IMPACTO(POSITIVO?) DO TRABALHO NA FAMÍLIA; ESTRATÉGIAS DE CONCILIAÇÃO; IMPACTO DA COVID NA CONCILIAÇÃO
		Agora trabalho sentada no sofá, com o computador no regaço. Ou então na mesa da cozinha, porque as divisões da casa estão distribuídas pelas, pelo meu marido, que toma conta da sala, os meus filhos nos quartos	Conciliação Interferência da Família no Trabalho	PROBLEMAS; EXIGÊNCIAS CIRCUNSTANCIAIS	CONDIÇÕES DE TRABALHO - DIMENSAO FISICA SAUDE E BEM-ESTAR
		Deixámos foi de ter horários de trabalho.	Exigências Circunstanciais Fator Externo	MUDANÇAS CIRCUNSTÂNCIAIS; EXIGÊNCIAS CIRCUNSTANCIAIS	PERCURSO PROFISSIONAL SAUDE E BEM-ESTAR
		Portanto, é uma súmula do meu percurso, muitos sítios, em 20 anos...	Percurso	PERCURSO	IMPACTO (NEGATIVO?) DA FAMÍLIA NO TRABALHO; IMPACTO DA COVID NA CONCILIAÇÃO

		(E esse percurso de andar de tribunal em tribunal teve a ver com alguma opção sua de tentar concorrer para outros sítios ou foi...?) sempre na perspectiva de me aproximar de casa o mais possível, naturalmente.	Percurso Aproximação a casa	PERCURSO	IMPACTO DA COVID NA CONCILIAÇÃO?
		(E esse percurso de andar de tribunal em tribunal teve a ver com alguma opção sua de tentar concorrer para outros sítios ou foi...?) Se bem que os primeiros anos não foram orientados nesse sentido, porque, entretanto, também não tinha compromissos familiares e fui parar um bocadinho por mero acaso e por contingências de quem inicia a carreira	Ausência de Compromissos Familiares Contingências do início da carreira	PERCURSO, FAMÍLIA, FILHOS INCERTEZAS DA CARREIRA	

ENTREVISTA 3

Magistrado Judicial	Masculino	Depois, entretanto, é que, também por razões familiares levaram-me a aproximar mais da zona (...)	Conciliação Influência da Família para o Trabalho	PESSOAS/FAMILIARES	PERCURSO PROFISSIONAL
		devem conhecer (...) não sei se já lá foram.... É um edifício antiquíssimo,	Espaço Geral Condições de Trabalho Físicas	ESPAÇO GERAL	PERCURSO PROFISSIONAL
		um edifício magnífico, mas em termos de funcionalidade é péssimo	Espaço Geral Funcionalidade Condições Físicas	ESPAÇO GERAL (ADEQUAÇÃO)	PERCURSO PROFISSIONAL
		Condições de segurança são muito más. O acesso às salas é feito pelo mesmo sítio onde é feito o acesso ao público. Em nenhum edifício em que é exigido um nível de segurança mínimo, deve suceder.	Espaço Geral Condições de Segurança Condições Físicas		ESTRATÉGIAS DE CONCILIAÇÃO

		O espaço não tem condições adequadas para receber pessoas. Não há uma sala de espera ao público, as pessoas esperam (...) ao frio, à chuva.	Espaço Geral Condições Físicas Readaptação do Espaço Climatização	ESPAÇO GERAL (ADEQUAÇÃO)	CONDIÇÕES DE TRABALHO - DIMENSAO FISICA
		condições de climatização são péssimas também. Agora os nossos gabinetes por acaso estão numa ala que tem ar condicionado, mas a maior parte dos Juizes de 1ª Instância não tem. O meu antigo gabinete não tinha, ficava virado para poente, na outra ala, no rés-do-chão e estava minimamente climatizado	Espaço Geral e Pessoal Climatização Condições Físicas	ESPAÇO GERAL E PESSOAL; CLIMATIZAÇÃO	CONDIÇÕES DE TRABALHO - DIMENSAO FISICA
		as salas, magníficas, com as tais péssimas condições de segurança e muitas delas não estão dotadas de cadeiras minimamente ergonómicas.	Equipamento Ergonomia	ESPAÇO GERAL; MOBILIARIO	
		algumas salas receberam algumas cadeiras novas. Mas, por exemplo, as salas grandes, as salas maiores não. Ainda há pouco tempo fiz lá uma diligência e estão dotadas daquelas cadeiras antigas. De facto, não oferecem nenhuma ergonomia, nem nenhum mínimo de conforto	Espaço Geral Equipamento Condições Físicas	ESPAÇO GERAL; MOBILIARIO	CONDIÇÕES DE TRABALHO - DIMENSAO FISICA
		condições de espera das pessoas são horripilantes. De facto, não há uma sala de espera para testemunhas	Espaço Geral Condições Físicas	ESPAÇO GERAL (ADEQUAÇÃO)	CONDIÇÕES DE TRABALHO - DIMENSAO FISICA
		(E o Senhor Doutor já se sentiu inseguro?) não me considero medroso, mas sou cauteloso porque também nos passa de tudo. (...) mas já, já senti e já tive problemas dentro da sala de audiências inclusivamente. (...) Foi uma situação pontual, mas que sucedeu efetivamente. Foi entre aspas, uma mera ameaça, mas que sucedeu.	Segurança Condições Físicas Impacto do Trabalho na Vida Pessoal		CONDIÇÕES DE TRABALHO - DIMENSAO FISICA
		(Quanto ao ritmo, à intensidade e ao volume de trabalho como é que avalia?) Atualmente adequado. Já tive no passado situações de assoberbamento	Ritmo Intensidade Volume Adequação Condições de Trabalho Percurso Profissional	VOLUME E RITMO DE TRABALHO; PROGRESSAO	CONDIÇÕES DE TRABALHO - DIMENSAO FISICA

		(E essa mudança teve a ver também com a Reforma do Mapa Judiciário ou já foi anterior?) Não terá sido a Reforma do Mapa Judiciário. Trouxe maior volume de serviço quando estava no Juízo	Fator Externo Condições de Trabalho - organizacional Volume Percurso Profissional	VOLUME DE TRABALHO; FATOR EXTERNO	
		(Então, no fundo, da sua parte, a melhoria foi o facto de ter mudado de Tribunal, ter mudado de posto?) * de Juízo Local Criminal para Juízo de Instrução Criminal* Sim, em setembro, sim, foi.	Percurso Profissional Fator Externo Mérito	PROGRESSAO; VOLUME DE TRABALHO	
		(Como é que avalia a conciliação entre o tempo de trabalho e o tempo familiar e pessoal?) Atualmente posso dizer que equilibrado. Sempre procurei também introduzir algum equilíbrio nessa vertente, não esquecer a família. Se bem que os tempos de início da profissão foram muito mais exigentes. Quer em termos de trabalho, a dificuldade também é outra.	Conciliação Percurso Exigências Profissionais Questão de Género	TRABALHO (início da carreira, sem família ainda)	SAUDE E BEM-ESTAR PERCURSO PROFISSIONAL
		A experiência dá-nos algum conforto e algum à vontade que não se tem no início da carreira.	Percurso Aprendizagens	APRENDIZAGENS	SAUDE E BEM-ESTAR CONDIÇÕES DE TRABALHO- DIMENSAO ORGANIZACIONAL
		No início da carreira cheguei a ir trabalhar sábados, domingos, feriados, à noite	Impacto do Trabalho na Família (negativo) Impacto no Bem-Estar Percurso	TRABALHO?	PERCURSO PROFISSIONAL SAUDE E BEM-ESTAR
		Se bem que o meu biorritmo nunca foi muito noturno. Nunca consegui trabalhar até altas horas da noite. Preferia acordar cedo e começar cedo do que trabalhar à noite...	Volume Sono Stress / Preocupação com o trabalho Exigências Profissionais Percurso	SONO; VOLUME DE TRABALHO? ; PREOCUPAÇÃO COM O TRABALHO?	
		(as exigências da vida familiar se têm algum peso na forma como organiza o seu trabalho ou se há alguma influência que sente...) Pouca	Questão de Género Conciliação		SAUDE E BEM-ESTAR
		(E quanto à sua saúde e bem-estar no geral como é que avalia?) Razoável. Não tenho colesterol elevado felizmente, já tive um bocadinho. Também graças ao desporto que vou praticando numa base de grande frequência já não tenho. Lá está, também as preocupações com a saúde também são diferentes e vão evoluindo ao longo do tempo. Lá está, no início da carreira deixei de praticar desporto, o que me levou a engordar bastante	Saúde e Bem-Estar Lazer Preocupações (com a Saúde)	ESTADO DE SAUDE; EXERCICIO FISICO; PREOCUPAÇÕES COM A SAUDE	IMPACTO DO TRABALHO NA FAMÍLIA
		tenho uma rinite crónica que perturba às vezes um bocadinho o exercício da função por causa da necessidade de hidratação da faringe e do uso da voz, mas que tem altos e baixos.	Impacto da Saúde no Trabalho Impacto do Trabalho na Saúde Exigências Profissionais	ESTADO DE SAUDE; EXIGENCIAS PROFISSIONAIS	CONTEXTOS QUE INFLUENCIAM A CONCILIAÇÃO
		(E quanto aos impactos na sua saúde e no seu bem-estar, identifica algum?) O pó para as alergias, se o local de trabalho não for limpo em condições...	CT Físicas- Limpeza Saúde	ESPAÇO GERAL E PESSOAL (LIMPEZA); ESTADO DE SAUDE	ESTRATÉGIAS DE CONCILIAÇÃO; IMPACTO DA FAMÍLIA NO TRABALHO

	(E não terá algum impacto também o ar condicionado?) Também, também. Mas eu procuro, por exemplo, agora no gabinete que tenho tem ar condicionado e ligo-o quando eu não estou lá e já não o ligo desde, já nem me lembro da última vez, mas se calhar em, nem sei se em dezembro o liguei alguma vez para aquecer, porque evito ao máximo. Para já em casa eles têm que andar sempre limpos e utilizados o mínimo indispensável	Climatização Condições Físicas Limpeza Equipamento Saúde	ESPAÇO GERAL; CLIMATIZAÇÃO; ESTADO DE SAUDE	SAUDE E BEM-ESTAR
	É raro dormir mal, felizmente. Não tenho problemas de sono, não quer dizer que às vezes não suceda, mas é muito raro, muito raro. Felizmente durmo bem e também tenho um ritmo muito regular.	Sono regular	SONO	SAUDE E BEM-ESTAR
	(Por exemplo, em questão de se sentir que o trabalho provoca algum stress...) Às vezes (...) Mas não é nada que me tire o sono. Pelo menos atualmente e há uns ano para cá.	Stress Impacto do Trabalho no Sono Impacto do Trabalho na Vida Pessoal	STRESS; VOLUME DE TRABALHO	
	quando comecei, era eu ainda estagiário e tinha uma decisãozinha para fazer e aquilo estava-me a matar a cabeça (...) pus o despertador para as 4 ou 5 da manhã para acordar às 4 ou 5 para ter aquilo pronto às 9 horas e assim foi. (...) não foi a regra	Início da Carreira Percurso Profissional Preocupação com o Trabalho	STRESS; ANSIEDADE; PREOCUPAÇÃO COM O TRABALHO	SAUDE E BEM-ESTAR
	(mesmo o período que passou nos Juízos da Instância Local Crime, esse volume acrescido de trabalho não teve um impacto negativo no seu bem-estar?) Acho que não. Quer dizer, podia andar um bocadinho mais assoberbado, com um bocadinho mais de ansiedade talvez, é possível, mas nada de insuportável.	Fator Externo Condições de Trabalho - organizacional Volume Percurso Profissional Stress	FATOR EXTERNO; VOLUME DE TRABALHO; ANSIEDADE	CONTEXTOS QUE INFLUENCIAM A CONCILIAÇÃO; ESTRATÉGIAS DE CONCILIAÇÃO
	Entro em casa, fecha-se a porta e as coisas ficam lá fora.	Conciliação	PESSOAS/FAMILIARES; DIVISÃO DA ESFERA TRABALHO/FAMÍLIA	
	A espécie onde eu acho que nunca procurei descarregar foi no sono, lá está. Sempre procurar dormir em condições e bem. Como referi já roubei muito ao tempo de lazer, já	Gestão do Sono/vida pessoal Conciliação	TEMPO LIVRE?	SAUDE E BEM-ESTAR
	somos razoavelmente, em termos remuneratórios, somos razoavelmente remunerados comparando com a restante... e atualmente. (...) isso traz algum conforto económico. Permite proporcionar à família algum à vontade, alguma despreocupação em termos de gestão do dia-a-dia familiar e isso de facto é bastante positivo	Remuneração Desigualdades monetárias Despreocupação económica/ Bem-estar?	SALÁRIO; APOIOS EXTERNOS? (salário)	CONDIÇÕES DE TRABALHO- DIMENSAO ORGANIZACIONAL SAUDE E BEM-ESTAR
	a ausência de horário de trabalho tem duas perspetivas. Há hora de entrada e não há hora de saída, mas às vezes nós também temos as coisas organizadas, temos o serviço em ordem, não quer dizer que eu um dia às 4 da tarde, como já sucedeu, ir buscar o meu filho, por exemplo. (...) e ter algum tempo para dedicar esse bocadinho às vezes mais à família e ao meu filho também	Flexibilidade Impacto do Trabalho na Família Exigências Profissionais Conciliação Parentalidade	FLEXIBILIDADE; PARENTALIDADE	ESTRATÉGIAS DE CONCILIAÇÃO
	Se essa ausência do horário de trabalho, possibilidade de nós próprios planificarmos o nosso trabalho nos pode levar também a termos que, às vezes, permanecermos mais tempo, também pontualmente tem o reverso. Quer dizer, permite-nos também esta flexibilização de às vezes podermos dedicar ou ter esse tempinho extra, por assim dizer para outras tarefas.	Flexibilidade Conciliação Condições de Trabalho- Organizacional	ORGANIZAÇÃO; FLEXIBILIDADE	CONTEXTOS QUE INFLUENCIAM A CONCILIAÇÃO; ESTRATÉGIAS DE CONCILIAÇÃO?

		(Relativamente ao estado de saúde pública atual, já observou, notou alguma diferença entre o período antes e o período atual de isolamento provocado pela pandemia COVID na forma como concilia o seu trabalho e a família?) o meu trabalho é completamente diferente. Para já o volume de serviço diminuiu bastante.	Volume Mudança Circunstancial	VOLUME DE TRABALHO; MUDANÇA CIRCUNSTANCIAL?	IMPACTO DO TRABALHO NA FAMÍLIA (positivo e negativo?); ESTRATÉGIAS DE CONCILIAÇÃO
		Eu vou pontualmente ao tribunal, desde o final de março	Mudança Circunstancial	RITMO DO TRABALHO; MUDANÇA CIRCUNSTANCIAL	CONTEXTOS QUE INFLUENCIAM A CONCILIAÇÃO
		o Ato Instrutório dessa decisão complexa que tentei fazer por videoconferência, mas não funcionou. A coisa não estava a funcionar em condições, portanto, no dia seguinte continuei a diligência no tribunal	Problemas Exigências Profissionais	EXIGENCIAS PROFISSIONAIS; RITMO DE TRABALHO; EXIGÊNCIAS CIRCUNSTANCIAIS	CONTEXTOS QUE INFLUENCIAM A CONCILIAÇÃO; ESTRATÉGIAS DE CONCILIAÇÃO
		É, vantagem e desvantagem também. Como devem saber uma pessoa também se aborrece de estar sempre no mesmo sítio confinada.	Teletrabalho Impacto do Trabalho na Vida Pessoal Impacto do Trabalho no Bem-Estar	STRESS	IMPACTO DO COVID NA CONCILIAÇÃO? IMPACTO DA COVID NA SAUDE E BEM-ESTAR
		Resumidamente, são 29 anos de serviço, ou quase.	Percurso Profissional	PROGRESSAO	CONTEXTOS QUE INFLUENCIAM A CONCILIAÇÃO; IMPACTO DA COVID NA CONCILIAÇÃO; IMPACTO DA FAMÍLIA NO TRABALHO?
		A primeira é o meu gabinete, e o meu gabinete é um bom gabinete, de facto. Tenho um gabinete com bastante espaço, com uma mesa de trabalho, uma mesa de reuniões. Tem bastante luz, tem duas janelas. Portanto, eu em termos do meu espaço, estou bem, estou muito bem	Espaço Pessoal Condições Físicas Luminosidade Mobiliário Dimensão Percurso Profissional	ESPAÇO PESSOAL; DIMENSAO; MOBILIARIO; ILUMINAÇÃO	
ENTREVISTA 4					
Magistrado do Ministério Público	Masculino	Tanto em termos de espaço, de espaços, como em termos de equipamento informático, ar condicionado. Tinha tudo. Tinha e tem. Só que entretanto, passaram-se 20 anos e, relativamente aos demais espaços (...) o principal problema são as exiguidades do departamento, neste momento. (...) E, entretanto, com 20 anos, as coisas também se foram desgastando.	Espaço Geral Condições Físicas Equipamento informático Climatização Necessidade de Reformulação Dimensão	ESPAÇO GERAL- CONSERVAÇÃO; EQUIPAMENTO INFORMÁTICO; CLIMATIZAÇÃO;	
		Porque a maior parte dos magistrados tem que dividir as salas, dois a dois, quase todos. Não todos, mas quase todos. E, em termos de salas, portanto, nós temos os funcionários de apoios. Os funcionários administrativos. Esses talvez ainda estejam pior que os magistrados (...) as mesas deles estão quase em cima umas das outras	Espaço Geral Espaço Físico Dimensão Mobiliário Desigualdades	ESPAÇO GERAL; DESIGUALDADES	PERCURSO PROFISSIONAL

		Portanto, o DIAP é uma estrutura um bocadinho complexa. Porque, ao fim e ao cabo, tem que haver salas para fazer diligências, tem que haver salas para reconhecimentos. Havia uma sala para segurança, e tudo isso foi sendo um bocadinho ocupado, foi sendo ocupado sucessivamente com a necessidade de mais pessoas, e a necessidade de alocar mais espaços a essas pessoas.	Espaço Geral Dimensão Condições Físicas Readaptação	ESPAÇO GERAL; ORGANIZAÇÃO DA OCUPAÇÃO	CONDIÇÕES DE TRABALHO - DIMENSAO FISICA
		além das pessoas, depois avolumam-se os processos. Porque há muitos processos, é quase tudo. Embora já trabalhem muito em plataforma digital, mas isso não dispensa o processo físico. (...) para cada processo físico, há um digital. Mas há processos muito volumosos.	Espaço Geral Dimensão Condições Físicas Volume de Trabalho	VOLUME DE TRABALHO; ESPAÇO GERAL; ORGANIZAÇÃO DA OCUPAÇÃO	
		nas salas dos funcionários, as salas dos funcionários onde têm 5/6 funcionários em cada sala. Portanto, têm os armários, têm as mesas de trabalho, têm os computadores. Mas têm, normalmente, processos nas prateleiras e processos por todo o lado, por vezes até pelo chão	Espaço Geral Condições Físicas Mobiliário Equipamento Dimensão Desigualdades	ESPAÇO GERAL; DESIGUALDADES; ORGANIZAÇÃO DA OCUPAÇÃO	

		os processos são bastantes (...)	Volume Exigências profissionais	VOLUME DE TRABALHO; EXIGENCIAS PROFISSIONAIS	CONDIÇÕES DE TRABALHO - DIMENSAO FISICA CONDIÇÕES DE TRABALHO - DIMENSAO ORGANIZACIONAL
		O que eu constato ao longo destes anos todos, sobretudo desde que em 2018 voltei para o Ministério Público, que eu estive 10 anos fora, é que os processos (...) talvez tenham aumentado quantitativamente, mas os processos hoje em dia são muito mais complexos	Fator Externo Volume Intensidade Complexidade Exigências Profissionais Percurso Profissional	FATOR EXTERNO; VOLUME E INTENSIDADE DO TRABALHO; EXIGENCIAS PROFISSIONAIS	
		Há 10/15 anos, não havia praticamente nenhuma criminalidade online, nem informática. Hoje em dia, houve uma explosão de ilícitos praticados através da internet.	Volume Exigências profissionais Evolução do Trabalho	VOLUME DE TRABALHO; EXIGENCIAS PROFISSIONAIS	SAUDE E BEM-ESTAR
		As pessoas também estão mais, são mais reivindicativas. E, portanto, exigem mais. Portanto, dos magistrados, dos funcionários, porque questionam mais, os advogados também são muito mais interventivos. Há muitos mais advogados, isto é, há maior litigância. Há uma grande concorrência também entre os advogados, porque são muitos	Exigências Profissionais Volume Ritmo Intensidade Complexidade	EXIGENCIAS PROFISSIONAIS; VOLUME E RITMO DE TRABALHO	
		que lhes permite também, de alguma maneira, sindicarem de uma forma mais aprofundada, o trabalho que é feito. Isso também tem, pronto, isto tem efeito, tem lados negativos, e aspetos positivos e aspetos negativos, naturalmente, E, portanto, o nosso trabalho, hoje em dia, é mais sindicado	Exigências Profissionais Complexificação do trabalho + questionamento + sindicado + stress? *	EXIGENCIAS PROFISSIONAIS; VOLUME E RITMO DE TRABALHO; FATOR EXTERNO; STRESS	CONDIÇÕES DE TRABALHO - DIMENSAO ORGANIZACIONAL SAUDE E BEM-ESTAR
		antigamente, todos os processos estavam em segredo de justiça. (...) Agora, só estão em segredo de justiça aqueles que o Ministério Público considera que tenham que estar em segredo de justiça, e essa decisão tem que ser validada pelo juiz. Portanto, em termos percentuais, não lhe sei dizer, mas para aí, hoje em dia, 90% dos processos, à volta disso, talvez, não estão em segredo de justiça. O que significa que, os advogados, os arguidos, as testemunhas, podem ir ao longo da investigação pedindo a consulta do processo, levantando questões,	Exigências Profissionais Complexificação do Trabalho Volume Ritmo Intensidade Fator Externo - alteração legislativa de 2007	EXIGENCIAS PROFISSIONAIS; VOLUME E RITMO DE TRABALHO; FATOR EXTERNO; STRESS	SAUDE E BEM-ESTAR

		A dificuldade que nós temos, isso é transversal a todos os magistrados. É que não conseguimos fazer aquela, isto é, o nosso trabalho não é 5 horas, ou 5 e meia, ou 6 horas, 6 e meia. Fechar a porta, e os problemas não fecham.	Exigências Profissionais Interferência do Trabalho na Vida Pessoal Preocupações com o Trabalho Stress Ansiedade	PREOCUPAÇÃO COM O TRABALHO; STRESS	
		Nós trazemos, muitas vezes, questões. Às vezes questões para resolver, isto é, para dar um despacho à noite, ou num fim de semana.	Interferência do Trabalho na Vida Pessoal Exigências Profissionais	TRABALHO; TELETRABALHO; FLEXIBILIDADE; TEMPO LIVRE	CONTEXTOS QUE INFLUENCIAM A CONCILIAÇÃO
		mas o problema jurídico põe-se a questão sobre se aquela pessoa deve ir a julgamento ou não, fica ali um bocadinho, a bater um bocadinho no nosso consciente. E nós às vezes estamos em casa, ou ao fim de semana, ou à noite, e estamos a fazer coisas que não tem nada a ver com a nossa profissão, mas de vez em quando, vem-nos à ideia.	Preocupação com o Trabalho Interferência do Trabalho na Vida Pessoal Interferência do Trabalho no Bem-estar Exigências Profissionais responsabilidade da tomada de decisão Stress Ansiedade	PREOCUPAÇÃO COM O TRABALHO; ANSIEDADE; STRESS; EXIGENCIAS PROFISSIONAIS	IMPACTO DA FAMÍLIA NO TRABALHO; CONTEXTOS QUE INFLUENCIAM A CONCILIAÇÃO
		O advogado pôs-me aquela dúvida, aquela dualidade e não sei quê. Portanto, um bocadinho, isto é, o nosso trabalho não é assim, não se consegue compartimentar e dizer, sai do gabinete e acabou. (...) E esta vida é um bocadinho stressante	Complexificação do Trabalho (+ questionamento; + sindicado) Preocupação com o Trabalho Stress Exigências Profissionais Fator Externo	PREOCUPAÇÃO COM O TRABALHO; STRESS; EXIGENCIAS PROFISSIONAIS	SAUDE E BEM-ESTAR

		há uma ou outra situação em que eu tenho de resolver assuntos da minha vida pessoal dentro do horário que, em princípio, estava destinado ao exercício das minhas funções. Mas são casos muito pontuais	Interferência da Vida Pessoal no Trabalho Flexibilidade	FLEXIBILIDADE; PESSOAIS/FAMILIARES	
		a minha vida pessoal não tem grande influência na minha vida profissional. Quer dizer, tem sempre, porque nós não conseguimos fechar as gavetas todas	Conciliação Influência da Vida Pessoal no Trabalho	PESSOAIS/FAMILIARES	SAUDE E BEM-ESTAR
		isenção de horário	Recurso	FLEXIBILIDADE	ESTRATÉGIAS DA CONCILIAÇÃO
		se houver uma situação urgente, um processo que tem presos, ou um prazo que tenho que acabar, ou isso, a minha permanência no local de trabalho continua. Ou então trago as coisas para casa, tenho que fazer em casa. Portanto, isso verifica-se mais do que a vida pessoal a influenciar a vida profissional	Influência do Trabalho na Vida Pessoal Exigências Profissionais Flexibilidade Teletrabalho Ritmo Intensidade	FLEXIBILIDADE; TRABALHO; TEMPO LIVRE?	ESTRATÉGIAS DE CONCILIAÇÃO

		acho que sou uma pessoa relativamente saudável. Embora, é assim, eu sou uma pessoa um bocad stressada com os processos e com o meu trabalho	Saúde Bem-Estar Stress Personalidade Interferência do Trabalho na Vida Pessoal Interferência do Trabalho no Bem-estar Preocupação com o Trabalho	ESTADO DE SAUDE; STRESS; PREOCUPAÇÃO COM O TRABALHO	CONTEXTOS INFLUENCIAM A CONCILIAÇÃO	QUE
		Isto significa que, a maior parte das questões que tenho em termos de saúde, são aquelas típicas de pessoas que exercem as nossas funções, que é o que o stress provoca. Que é, são dores de cabeça, são dores nas costas. Estamos muito tempo sentados. Que é, são dores de cabeça, são dores nas costas. Estamos muito tempo sentados	Impacto do Trabalho na Saúde e Bem-estar Stress Ansiedade somatização Exigências Profissionais	ESTADO DE SAUDE; STRESS; DORES FISICAS; EXIGENCIAS PROFISSIONAIS	CONTEXTOS INFLUENCIAM A CONCILIAÇÃO	QUE
		Às vezes, o mal posicionamento no local de trabalho, no computador, à secretária, por aí. E, às vezes, vêm as contraturas musculares	Exigências profissionais Impacto do Trabalho na Saúde e Bem-estar	ESTADO DE SAUDE; EXIGENCIAS PROFISSIONAIS	ESTRATÉGIAS DE CONCILIAÇÃO; CONTEXTOS INFLUENCIAM A CONCILIAÇÃO; IMPACTO DO TRABALHO NA FAMÍLIA	QUE
		Mas a partir dos 40/45, nota-se, de facto, que nos somatizamos muito mais as questões. Aquilo que, quando eu tinha 40 anos podia preocupar-me muito, mas não me dava logo uma dor de cabeça, hoje, se calhar, se uma coisa me preocupar muito, dá-me uma noite mal dormida, e tenho uma dor de cabeça no dia seguinte	Somatização Impacto do Trabalho na Saúde e Bem-estar Sono Variável moderadora - idade cronológica	PREOCUPAÇÃO COM O TRABALHO; STRESS; SONO		
		Mas, felizmente, não tenho assim, que eu saiba, nenhum problema grave de saúde, que eu saiba. Esta questão, por exemplo, esta questão das questões oftalmológicas. (...) não sei se isto, tecnicamente, é uma doença profissional, mas se calhar está muito próximo disso, porque isto tem a ver com- nós trabalhamos praticamente o dia todos, com processos.	Impacto do Trabalho na Saúde e Bem-estar Exigências Profissionais	ESTADO DE SAUDE; EXIGENCIAS PROFISSIONAIS		
		Portanto, às vezes tenho em suporte de papel, mas depois o despacho é sempre dado no computador. E há uma série de procedimentos de inserção de despacho e validação de despacho que é em plataformas informáticas. O que significa que há uma exposição de muitas horas, todos os dias, às radiações dos monitores.	Exigências profissionais Impacto do Trabalho na Saúde e Bem-estar	ESTADO DE SAUDE; EXIGENCIAS PROFISSIONAIS		
		isto tem a ver com o cansaço ocular. Porque, desde que começou esta questão do confinamento, nós além do trabalho que temos que fazer, na medida do possível, despachar os processos, ter os serviços em dia, temos tido quase todos o dias, reuniões deste tipo. (...) uma sobrecarga, acho eu, de exposição a estas plataformas	Impacto do Trabalho na Saúde e Bem-estar Exigências Profissionais Teletrabalho Ritmo Volume Intensidade	ESTADO DE SAUDE; EXIGENCIAS PROFISSIONAIS; RITMO DE TRABALHO		
		isso depende muito das fases do ano. Não há assim, não tenho um padrão. Posso andar um mês a dormir muito bem, e depois, de repente, ando um mês ou dois a dormir muito mal	Sono irregular Stress Ansiedade?	SONO		



		E às vezes até, eu penso assim, mas porque é isto está a acontecer, e tal? Nem consigo- mas se calhar há lá alguma coisa no subconsciente muito escondida que me está ali a afetar a capacidade de repouso e de descanso.	Stress Ansiedade Sono Preocupação com o Trabalho? Interferência do Trabalho na Vida Pessoal?	SONO; PREOCUPAÇÃO COM O TRABALHO? ANSIEDADE?	
		Eu dormia 9 horas seguidas, e acordava de manhã, descansado e pronto para trabalhar. Mas depois passou, e agora já voltou ao regime assim, mais ao menos, pronto. De dormir bem, metade da noite, e mal o resto. Lá está, mas isto é uma situação que tem uma tendência de agravamento a partir dos, pelo menos da minha parte, do que eu sentia, a partir dos 45/46 anos	Qualidade do Sono Impacto do Sono no Bem-Estar Stress Ansiedade Idade	SONO	
		nós quando começamos a exercer essas profissões, temos sempre a ideia de que vamos mudar o mundo e a justiça, não é? E depois ao fim de 30 anos de serviço, de trabalho, já perdemos um bocadinho essa ilusão	Percurso Profissional	PROGRESSAO	
		a coisa que me dá satisfação é, por um lado pensar que estou a fazer um serviço às pessoas, a tentar- ou pelo menos tento fazê-lo, um serviço público. De contribuir para que as pessoas tenham os casos delas resolvidos	Satisfação Contribuição Social Reconhecimento	MOTIVAÇÃO/SATISFAÇÃO;	
		depois há aquela questão de, às vezes, os advogados, por exemplo, fazem requerimentos aos processos, pedidos aos processos que nos motivam, que tenhamos que estudar um assunto, ler um artigo, ou- ou ler um, ou mais do que um, consultar jurisprudência, voltar a ler livros, alguns do tempo da faculdade, outros já mais atuais. E ainda mantenho alguma, já não tanta, mas, alguma curiosidade científica, técnico-jurídica,	Motivação profissional Exigências Profissionais - aspeto positivo: Desenvolvimento Pessoal	MOTIVAÇÃO/SATISFAÇÃO; EXIGENCIAS PROFISSIONAIS; DESENVOLVIMENTO PESSOAL	SAUDE E BEM-ESTAR
		quando estava na polícia, a minha filha, às vezes, que também é licenciada em direito, punha-me uma ou outra questão que eu dizia, mas eu no meu tempo eu nunca ouvi falar disso. E ela disse, dava-me o livro para eu ler. Esta questão está a ser posta agora. Portanto, esta questão da- isto também me dá alguma pica, vá lá, para o desempenho das minhas funções profissionais	Interferência da Família no Trabalho Recurso Parentalidade Motivação Satisfação Desenvolvimento Pessoal + Produtividade?	APRENDIZAGENS; PARENTALIDADE; PESSOAIS/FAMILIARES	PERCURSO PROFISSIONAL
		(Reportando agora às diferenças entre o período anterior e o atual de isolamento provocado na pandemia COVID, como é que concilia o trabalho e a família?) agora é muito mais complicado.	Conciliação Balanço entre Trabalho e Vida		
		eu trabalho num gabinete sozinho e não contactava praticamente com ninguém, e, portanto, eu saía de casa porque ia para o meu gabinete e estava ali num ambiente mais ao menos, vá lá, descontaminado	Condições de Trabalho - Físicas Saúde	ESPAÇO PESSOAL; PREOCUPAÇÃO COM A SAUDE	SAUDE E BEM-ESTAR
		quando passou a ser obrigatório o teletrabalho, salvo se fosse impossível fazê-lo, passámos a ficar em casa 99% do tempo	Exigências Profissionais Exigência Circunstancial Teletrabalho	EXIGÊNCIAS CIRCUNSTANCIAIS; TELETRABALHO	
		tínhamos uma empregada que dispensámos (...), portanto, nós tínhamos que fazer tudo aqui em casa. Lavar, limpar, passar, cozinhar (...). O que dá muito trabalho. E, portanto, para além disso, fazer isso tudo, fazer as limpezas, as cozinhas, havia que trabalhar.	Recurso Exigências Familiares Mudança Circunstancial Stress Exigências Profissionais	EXIGÊNCIAS CIRCUNSTANCIAIS; PESSOAIS/FAMILIARES; TELETRABALHO; DIVISÃO DAS TAREFAS	IMPACTO DA COVID NA SAUDE E BEM-ESTAR

		E depois o trabalho, há muitas reuniões deste tipo. O que, às vezes, algumas, que se arrastam horas	Exigências Profissionais Flexibilidade- aspeto negativo	EXIGENCIAS PROFISSIONAIS; RITMO DE TRABALHO	IMPACTO DA COVID NA CONCILIAÇÃO; CONTEXTOS QUE INFLUENCIAM A CONCILIAÇÃO
		E depois trabalhar em casa, tem estes problemas, que é os processos- nós em casa, tirando uma situação muito excecional, não temos os processos em papel. O que significa que os processos são todos em digital, em suporte digital e PDF's. Que eu acho que foi isso que causou deu-me cabo, deu-me cabo do olho.	Teletrabalho Dificuldade Circunstancial Exigências Profissionais Impacto do Trabalho na Saúde	EXIGENCIAS PROFISSIONAIS; EXIGENCIA CIRCUNSTANCIAL	IMPACTO DA COVID NA CONCILIAÇÃO?
		normalmente, os processos são digitalizados e passam a PDF's. E se um PDF de 10/15 ou 20 ou 30, eu até 100 páginas, acho que se é manobrável. Agora eu tenho PDF's de 600/800 páginas. O que significa que o trabalho é muito mais lento	Volume Ritmo Dificuldade Circunstancial - Produtividade? + Stress?	EXIGENCIAS PROFISSIONAIS; EXIGENCIA CIRCUNSTANCIAL; RITMO DE TRABALHO; PRODUTIVIDADE?	

		estas plataformas são muito boas, mas dispersam-nos um bocadinho. Porque nós estamos todo o dia, praticamente, a receber e-mails. Que temos, alguns deles temos de responder quase de imediato. (...) são os despachos, são os processos, são as videoconferências. Acabamos todos por nos dispersar um bocadinho	Exigência Profissional Teletrabalho Flexibilidade Impacto do Trabalho na Vida Pessoal Stress? - Produtividade?	EXIGENCIAS PROFISSIONAIS; PRODUTIVIDADE? RITMO DE TRABALHO; STRESS?	IMPACTO DA COVID NA SAÚDE E BEM-ESTAR
		em certas funções de coordenação, isto é, eu sou a melhor orientação, eu tenho 17 magistrados. Eu tenho que entre aspas, estar a ver se eles estão a trabalhar alguma coisa.	Exigências Profissionais Sobrecarga? Stress? + Preocupação com o Trabalho?	EXIGENCIAS PROFISSIONAIS; PREOCUPAÇÃO COM O TRABALHO?	
		Agora temos de fazer aquelas listas todas completas, para fazer compras para 10 dias. 10, 8, 10 dias. O que significa uma logística muito maior (...) Mas depois chegámos a casa e estava o trabalho todo por fazer.	Conciliação Work-Life Balance Exigências Familiares Exigência Circunstancial + Stress	EXIGÊNCIAS CIRCUNSTANCIAIS; GESTÃO DAS TAREFAS?	
		como estamos em casa, somos mais desorganizados. Isto é, levantamo-nos, arranjamo-nos, tomamos o pequeno-almoço e vamos para o computador, depois, se calhar, estamos 3 ou 4 horas no computador.	Teletrabalho Mudança Circunstancial Exigência Circunstancial	EXIGENCIAS PROFISSIONAIS; ORGANIZAÇÃO;	
		Ou então ia ali à copa tomar um café. Portanto, eram 5 minutos. Ou vinha cá baixo, à rua, a uma esplanada. Eram 5 minutos tomar um café. Portanto, permitia-nos gestos que nós não damos valor quase nenhum, mas que nos permite fazer pausas.	Tempo de Lazer Stress (diminuição?)	LAZER; STRESS	
		nós ficamos mais desorganizados (...) estamos a fazer uma coisa, e depois chamam-nos olha anda aqui porque eu preciso da tua ajuda para estender a roupa, ou uma coisa assim desse tipo. Mas isso até é bom. Só que nos desconcentra do trabalho. Mas até é bom. Desse ponto de vista até é bom.	Teletrabalho Conciliação Work-Life Balance Interferência da Vida Familiar no Trabalho Exigências Familiares Divisão de Tarefas Ritmo Exigências Profissionais	EXIGÊNCIAS CIRCUNSTANCIAIS	

		Eu perspetivo tempos muito, eu acho que, o adjetivo que me vem assim logo à cabeça é confusos. Difíceis, confusos, logo assim à perda, porque nós, isto é assim, Eu acho que o principal problema que temos aqui é, nós não sabemos quando é que isto acaba.	Expectativas/ Incertezas face ao Futuro Preocupação com o Trabalho Ansiedade?	INCERTEZAS/ EXPECTATIVAS FACE AO FUTURO; PREOCUPAÇÃO COM O TRABALHO; ANSIEDADE?
		Se nos dissessem assim, olhem, isto no dia 1 de setembro está tudo resolvido, nós vamos ter aqui um plano de contingência para resolver os processos que ficaram acumulados. Que estão acumulados, muitos acumulados.	Preocupação com o Trabalho Incerteza face ao Futuro Ritmo Volume Intensidade Ansiedade Stress	PREOCUPAÇÃO COM O TRABALHO; VOLUME E RITMO; INCERTEZA/ EXPECTATIVAS FACE AO FUTURO ANSIEDADE? STRESS?
		Não tenho problema nenhum porque o meu gabinete é grande. Dá para fazer os distanciamentos, 2 metros em 2 metros, portanto, podem estar ali 4, 5 pessoas com os distanciamentos. Mas a maior parte dos meus colegas não pode.	Desigualdades Condições Físicas Preocupação com o Trabalho Exigência Circunstancial	ESPAÇO GERAL E PESSOAL; PREOCUPAÇÕES COM A SAÚDE; EXIGENCIAS PROFISSIONAIS DESIGUALDADES
		Na lei ainda não saiu a versão definitiva. Não sabemos se as plataformas, se os advogados, por exemplo, têm que dar o consentimento, se têm apenas que dar a opinião. No projeto era que os advogados apenas tinham que se pronunciar, dizendo se estavam de acordo e se tinham meios para fazer, portanto, condição das testemunhas ou julgamentos à distância	Incertezas face ao Futuro Exigências Profissionais Ansiedade	INCERTEZAS/ EXPECTATIVAS FACE AO FUTURO; PREOCUPAÇÃO COM O TRABALHO; ANSIEDADE?
		o Tribunal de X tem 2 salas bastante, de grande dimensão. Mas as demais são muito pequeninas, não dá para fazer os distanciamentos	Desigualdades Espaço Condições Físicas	ESPAÇO GERAL; PREOCUPAÇÕES COM A SAÚDE

		Portanto, eu penso que se vão pôr muitos desafios que os Tribunais, não sei se vão conseguir resolver. Por exemplo, a questão das plataformas digitais, temos logo uma questão de falta de meios técnicos, (...) magistrados têm computadores com câmara, a maior parte dos funcionários de apoios, administrativos, não têm câmara nos computadores. Computadores mais antigos, não têm.	Desigualdades Incertezas face ao Futuro Equipamento informático Condições de Trabalho Exigências Profissionais Exigências Circunstanciais	ESPAÇO GERAL; DESIGUALDADES; EQUIPAMENTOS INFORMATICOS; EXIGENCIAS PROFISSIONAIS; PREOCUPAÇÃO COM A SAÚDE	IMPACTO DA COVID NA SAÚDE E BEM-ESTAR
		Tem que ser ter a garantia de que ninguém está, por exemplo, imagine-se um processo em segredo de justiça. Eu estou a ouvir uma testemunha. Se está em segredo de justiça, mais ninguém pode assistir à diligência. Eu tenho que ter a certeza de que a plataforma que estou a usar, ninguém vai estar a aceder àquela conversa que eu estou a ter com aquela pessoa.	Incerteza face ao Futuro Exigências Profissionais Preocupação com o Trabalho	INCERTEZA/ EXPECTATIVAS FACE AO FUTURO; EXIGENCIAS PROFISSIONAIS; PREOCUPAÇÃO COM O TRABALHO	
		Depois há uma base, que é, a rede informática dos Tribunais não estava preparada para isto. Nós conseguimos fazer estas reuniões dos magistrados, estas, reuniões como estas, dos magistrados, porque cada um, por exemplo, está em sua casa, a usar a sua rede de casa. Porque o que tem acontecido numa ou outra diligência nos Tribunais é que há grandes bloqueamentos de rede. A rede informática, não comporta que haja múltiplas diligências feitas ao mesmo tempo porque não tem banda, largura de banda suficiente.	Equipamento Informático Condições Físicas Exigências Profissionais	ESPAÇO GERAL; REDE INFORMÁTICA; PREOCUPAÇÃO COM O TRABALHO; EXIGENCIAS PROFISSIONAIS	

		Num espaço onde estão 7, só vão poder estar, se calhar, metade. E os outros vão ficar em casa a fazer teletrabalho, mas lá está, com uma produtividade que eu penso que, é muito abaixo de 50% da produtividade normal	Espaço Geral Condições Físicas Produtividade (diminuição) Exigência Circunstancial Mudança Circunstancial Ritmo Volume	ESPAÇO GERAL; PRODUTIVIDADE; RITMO DE TRABALHO; PREOCUPAÇÃO COM O TRABALHO
		O tempo que eu demoro a despachar um processo de caso é muito mais. Eu acho que é o dobro do tempo.	Ritmo Intensidade Volume Exigências Profissionais Dificuldades Stress? Impacto do Trabalho no Bem-Estar	RITMO DE TRABALHO; PRODUTIVIDADE; EXIGENCIAS PROFISSIONAIS STRESS

## **Anexo C – Termo de Consentimento Informado**

