

Relatório Analítico

**Inquérito Nacional às Condições de Vida e de Trabalho dos
Funcionários judiciais em Portugal**

Autores

Duarte Rolo

João Areosa

Henrique Silveira (com Beatriz Santiago)

Miguel Amaral

Raquel Varela

Roberto della Santa

15 de Novembro de 2023

ÍNDICE

1. CONDIÇÕES DE TRABALHO E VIDA DOS FUNCIONÁRIOS JUDICIAIS EM PORTUGAL.....	14
1.1. PERFIL DO FUNCIONÁRIO JUDICIAL.....	14
1.2. O CONTEXTO SOCIOECONÓMICO QUE MOLDA O UNIVERSO LABORAL CONTEMPORÂNEO	14
1.3. A PROFISSÃO DE FUNCIONÁRIO JUDICIAL EM PORTUGAL: CONDIÇÕES DE TRABALHO E SENTIDOS DO TRABALHO.....	18
1.4. BREVES NOTAS FINAIS.....	26
2. GRUPOS FOCAIS.....	28
2.1. ANÁLISE DO PEDIDO E DESENVOLVER DOS GRUPOS FOCAIS	28
2.2. AS QUEIXAS RELATIVAS ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO E A FALTA DE RECONHECIMENTO	28
2.3. O TRABALHO VIVO DOS FUNCIONÁRIOS JUDICIAIS E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	31
2.4. A CARGA EMOCIONAL.....	33
2.5. METAS, ESTATÍSTICAS E SOBRECARGA DE TRABALHO.....	34
2.6. QUANDO A JUSTIÇA PRODUZ INJUSTIÇA.....	36
2.7. ALGUMAS CONCLUSÕES	37
3. BALANÇO SOCIAL	39
3.1. NÚMERO DE TRABALHADORES POR ESCALÃO ETÁRIO E POR GÉNERO (2013-2022)	39
3.2. CONTAGEM DOS DIAS DE AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO, SEGUNDO O MOTIVO DE AUSÊNCIA E GÉNERO (2013-2022)	40
3.2.1. <i>Casamento</i>	40
3.2.2. <i>Proteção na parentalidade</i>	41
3.2.3. <i>Falecimento de familiar</i>	42
3.2.4. <i>Doença</i>	43
3.2.5. <i>Acidente de trabalho ou doença profissional</i>	44
3.2.6. <i>Assistência a familiares</i>	45
3.2.7. <i>Trabalhador-estudante</i>	46
3.2.8. <i>Férias</i>	47
3.2.10. <i>Cumprimento de pena disciplinar</i>	48
3.2.11. <i>Greve</i>	49
3.2.12. <i>Faltas injustificadas</i>	50
3.3. EVOLUÇÃO DAS REMUNERAÇÕES MENSIS ILÍQUIDAS (2013-2022)	51
3.4. FREQUÊNCIA DE SITUAÇÕES PARTICIPADAS E CONFIRMADAS DE DOENÇA PROFISSIONAL (2015, 2017-2022).....	51
3.5. TIPOLOGIA DE SITUAÇÕES PARTICIPADAS E CONFIRMADAS DE DOENÇA PROFISSIONAL (2015, 2017-2022)	52
3.6. NÚMERO DE TRABALHADORES EM GREVE (2013-2022).....	52
3.7. EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES SINDICALIZADOS (2013-2022)	53
3.8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS: DISCIPLINA (2013-2022)	54
3.9. SAÍDAS TOTAIS DE CONTRATADOS (2013-2022).....	55
3.10. SAÍDAS DE CONTRATADOS POR CATEGORIA (2013-2022).....	56
4. RESUMO DOS DADOS DO INQUÉRITO QUANTITATIVO.....	57
4.1. RESUMO DO ESTUDO QUANTITATIVO	57
4.2. DESGASTE, CANSAÇO, DESREALIZAÇÃO.....	59
5. CRUZAMENTOS DE VARIÁVEIS.....	60
6. BREVE DESCRIÇÃO DO INQUÉRITO.....	64

6.1.	RECOLHA E TRATAMENTO DOS DADOS	64
6.2.	RESUMO DA AMOSTRA	64
7.	ANÁLISE INICIAL	65
7.1.	INDICADORES SOCIAIS DA AMOSTRA	65
7.1.1.	<i>Idade</i>	65
7.1.2.	<i>Género</i>	65
7.1.3.	<i>Escolaridade completa</i>	66
7.1.4.	<i>Estado civil</i>	66
7.1.5.	<i>Número de filhos</i>	67
7.1.6.	<i>Quantos dependentes tem a seu cargo?</i>	67
7.1.7.	<i>Recebe pensão de alimentos?</i>	68
7.1.8.	<i>Número total de pessoas no agregado familiar</i>	68
7.1.9.	<i>Especifique em que concelho de Portugal reside</i>	69
7.1.10.	<i>O/A cônjuge/companheiro/a tem trabalho remunerado fixo</i>	70
7.1.11.	<i>O/A cônjuge/companheiro/a trabalha por turnos</i>	70
7.2.	INDICADORES SOCIAIS DESCRITIVOS DA AMOSTRA	71
7.2.1.	<i>Em que área exerce a sua atividade?</i>	71
7.2.2.	<i>Especifique a área jurisdicional em que desempenha funções</i>	71
7.2.3.	<i>Qual a sua atual categoria profissional na área judicial?</i>	72
7.2.4.	<i>Qual a sua atual categoria profissional na área do Ministério Público?</i>	72
7.2.5.	<i>Especifique qual a outra área onde desempenha funções</i>	73
7.2.6.	<i>Que razões motivaram a sua mudança para outro serviço?</i>	73
7.2.7.	<i>Especifique a comarca em que desempenha funções</i>	74
7.2.8.	<i>Exerce algum cargo na estrutura da carreira de funcionário judicial?</i>	74
7.2.9.	<i>Quantos anos (completos) de experiência profissional tem no total?</i>	75
7.2.10.	<i>Quantos anos (completos) de experiência tem como funcionário judicial?</i>	75
7.2.11.	<i>Há quantos anos (completos) desempenha funções na atual categoria?</i>	76
7.2.12.	<i>Há quantos anos (completos) desempenha funções na atual unidade orgânica?</i>	77
7.2.13.	<i>Qual a sua forma de contratação atual?</i>	77
7.2.14.	<i>Qual é o seu intervalo de rendimento bruto como funcionário judicial?</i>	78
7.2.15.	<i>“Um padrão de vida digno na atualidade, em Portugal, inclui, para além da alimentação, habitação e vestuário, tudo o que é necessário para uma pessoa poder ter saúde, sentir segurança, relacionar-... ..</i>	78
7.2.16.	<i>Em média, qual é a sua carga horária semanal de trabalho normal?</i>	79
7.2.17.	<i>Em média, quantas horas trabalhou no último mês no período compreendido entre as 17 horas e as 9 horas?</i>	80
7.2.18.	<i>No ano anterior, quantos dias teve de trabalhar por imposição do serviço (urgente, acumulado ou outro)? Considere para o efeito apenas os sábados, domingos ou feriados.</i>	81
7.2.19.	<i>Há quanto tempo gozou férias?</i>	82
7.2.20.	<i>Quantos dias de férias gozou da última vez?</i>	82
7.2.21.	<i>Figura 3.18: Quantos dias de férias gozou da última vez?</i>	83
7.2.22.	<i>Quanto tempo leva a chegar ao trabalho?</i>	83
7.2.23.	<i>Quanto tempo leva a regressar a casa?</i>	83
7.2.24.	<i>Sou alvo de abuso de autoridade no trabalho</i>	84
7.2.25.	<i>Sou alvo de maledicências no trabalho</i>	84
7.2.26.	<i>Sou alvo de assédio moral no trabalho</i>	85
7.2.27.	<i>Sou alvo de assédio sexual no trabalho</i>	85
7.2.28.	<i>Sou alvo de algum tipo de discriminação no trabalho, incluindo questões étnico-raciais, de</i>	

<i>estrangeirismo e por idade</i>	86
7.2.29. <i>Greves, protestos e campanhas laborais melhoram as condições de vida</i>	86
7.2.30. <i>Sinto-me pressionado/a para trabalhar em atividades fora do âmbito das minhas funções</i>	87
7.2.31. <i>Sinto-me pressionado/a a não pedir compensação mesmo quando me é devida</i>	87
7.2.32. <i>Acho que se reclamar os meus direitos serei alvo de penalização por parte da chefia direta/indireta</i>	88
7.2.33. <i>Considero que a forma de recrutamento atual para a profissão é adequada</i>	88
7.2.34. <i>Tenho dívidas, hipotecas e compromissos financeiros</i>	89
7.2.35. <i>Cônjuge, filhos ou família próxima têm problemas graves de saúde</i>	89
7.2.36. <i>O meu pai e/ou a minha mãe tinham a mesma profissão</i>	90
7.2.37. <i>Gostava que um/a filho/a meu/minha tivesse a mesma profissão</i>	90
7.2.38. <i>É difícil conseguir alterar férias</i>	91
7.2.39. <i>Consigo conciliar as férias com a família com dada facilidade</i>	91
7.2.40. <i>Custa-me a adequação ao período oficial de férias judiciais</i>	92
7.2.41. <i>Custa-me a obrigatoriedade de estar contactável nas férias</i>	92
7.2.42. <i>A casa onde vivo</i>	93
8. DESGASTE PROFISSIONAL (EXAUSTÃO E DISTANCIAMENTO DO TRABALHO)	94
8.1. EXAUSTÃO.....	95
8.1.1. <i>Há dias em que me sinto cansado/a antes mesmo de chegar ao trabalho</i>	96
8.1.2. <i>Depois do trabalho, preciso de mais tempo para me sentir melhor do que precisava antigamente</i>	97
8.1.3. <i>Consigo suportar muito bem as pressões do meu trabalho</i>	98
8.1.4. <i>Durante o meu trabalho sinto-me emocionalmente esgotado/a</i>	99
8.1.5. <i>Depois das tarefas profissionais, tenho energia para as minhas atividades de lazer</i>	100
8.1.6. <i>Quando trabalho sinto-me bem</i>	101
8.1.7. <i>Depois do trabalho sinto-me cansado/a e sem energia</i>	102
8.1.8. <i>De uma forma geral, consigo administrar bem a quantidade de trabalho que tenho</i>	103
8.2. DISTANCIAMENTO PROFISSIONAL.....	104
8.2.1. <i>Faço coisas novas e interessantes com frequência no meu trabalho</i>	105
8.2.2. <i>Cada vez falo mais, e com mais frequência, de forma negativa sobre o meu trabalho</i>	106
8.2.3. <i>Ultimamente, tenho realizado o meu trabalho de forma quase mecânica</i>	107
8.2.4. <i>Considero o meu trabalho um desafio positivo</i>	108
8.2.5. <i>Com o passar do tempo, tenho vindo a desinteressar-me do meu trabalho</i>	109
8.2.6. <i>O trabalho que faço atualmente é o único que me imagino a fazer</i>	110
8.2.7. <i>Sinto-me cada vez mais empenhado/a no meu trabalho</i>	111
8.2.8. <i>Muitas vezes, sinto-me farto/a das minhas tarefas</i>	112
9. DESGASTE E INDICADORES SOCIODEMOGRÁFICOS	113
9.1. FALTA DE SEGURANÇA NO EMPREGO OU CONTINUIDADE NO TRABALHO	113
9.2. BAIXOS SALÁRIOS E/OU RENDIMENTOS INSUFICIENTES	113
9.3. ISOLAMENTO DOS COLEGAS E FALTA DE MAIS CONVÍVIO.....	114
9.4. CONFLITOS COM GESTÃO, CHEFIA E/OU COORDENAÇÃO	114
9.5. IMAGEM DOS FUNCIONÁRIOS JUDICIAIS JUNTO DA OPINIÃO PÚBLICA	115
9.6. IMAGEM DOS FUNCIONÁRIOS JUDICIAIS VISTOS COMO TRABALHADORES INDIFERENCIADOS DENTRO DA UNIDADE ORGÂNICA	115
9.7. CONTACTO NEGATIVO COM AS MINHAS HIERARQUIAS	116
9.8. SITUAÇÕES DE CONGELAMENTO SALARIAL.....	116
9.9. NÃO TENHO FUNÇÕES CLARAS NEM RESPONSABILIDADES REAIS	117
9.10. NO FUNDAMENTAL DIRIA QUE ESTOU CONTENTE NO TRABALHO	117

9.11.	ATUALMENTE DESFRUTO PROVEITOSAMENTE DA VIDA.....	118
9.12.	SINTO-ME ENVOLVIDO/A NAS DECISÕES TOMADAS NO TRABALHO	118
9.13.	SINTO ANSIEDADE QUANDO TENHO DE IR PARA O TRABALHO.....	119
9.14.	GOSTO DOS MEUS/MINHAS COLEGAS E DO AMBIENTE DE TRABALHO	119
9.15.	SINTO QUE O CONSUMO DE DROGAS, ÁLCOOL OU MEDICAMENTOS ÉNECESSÁRIO PARA TRABALHAR.....	120
9.16.	CAUSA-ME ANSIEDADE NÃO SABER QUAL SERÁ O SERVIÇO NO DIA OU SEMANA A SEGUIR.....	120
9.17.	HÁ DIVERGÊNCIAS ENTRE A FORMA COMO AS HIERARQUIAS ORIENTAMO TRABALHO E COMO EU ACREDITO QUE O MESMO DEVERIA SER ORIENTADO.....	121
9.18.	A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL É UM FATOR DE CONFLITO	121
9.19.	SINTO QUE O MEU TRABALHO AFETA NEGATIVAMENTE A MINHA SAÚDE FÍSICA E PSÍQUICA.....	122
9.20.	NÃO RECOMENDARIA A VIDA DE FUNCIONÁRIO JUDICIAL A UM/A AMIGO/A.....	122
9.21.	SOU INFORMADO/A DAS QUESTÕES IMPORTANTES QUE SE PASSAM NO TRABALHO	123
9.22.	CONSIGO PREVER COM ANTECEDÊNCIA COMO SERÁ O TRABALHO NO DIA SEGUINTE	123
9.23.	PREOCUPA-ME O CONSUMO DE ÁLCOOL NOS FUNCIONÁRIOS JUDICIAIS	124
9.24.	PREOCUPA-ME O MEU CONSUMO DE ÁLCOOL	124
9.25.	PREOCUPA-ME O CONSUMO DE DROGAS NOS FUNCIONÁRIOS JUDICIAIS.....	125
9.26.	PREOCUPA-ME O MEU CONSUMO DE DROGAS	125
9.27.	PREOCUPA-ME O CONSUMO DE MEDICAMENTOS NOS FUNCIONÁRIOS JUDICIAIS	126
9.28.	PREOCUPA-ME O MEU CONSUMO DE MEDICAMENTOS	126
9.29.	PREOCUPA-ME O CONSUMO DE TABACO NOS FUNCIONÁRIOS JUDICIAIS	127
9.30.	PREOCUPA-ME O MEU CONSUMO DE TABACO.....	127
9.31.	ACREDITO QUE OS FUNCIONÁRIOS JUDICIAIS TÊM UM TRABALHO DEMASIADO EXIGENTE E DEVERIAM TER UM REGIME ESPECIAL DE REFORMA.....	128
9.32.	O TRABALHO QUE DESEMPENHO ENVOLVE PRESSÃO CONTÍNUA E <i>STRESS</i> LABORAL	128
9.33.	O TRABALHO QUE DESEMPENHO ENVOLVE ESGOTAMENTO EMOCIONAL E/OU FÍSICO.....	129
9.34.	O TRABALHO QUE DESEMPENHO ENVOLVE CONDIÇÕES LABORAIS DESGASTANTES.....	129
9.35.	TENHO MUITA RESPONSABILIDADE, MAS POUCA AUTORIDADE NO LOCAL DE TRABALHO.....	130
9.36.	ATUALMENTE ACHO A MINHA VIDA MUITO DESINTERESSANTE	130
9.37.	SINTO QUE É INÚTIL FAZER SUGESTÕES OU RECOMENDAÇÕES NO TRABALHO	131
9.38.	AS EXIGÊNCIAS LABORAIS SÃO DEMASIADO ALTAS.....	131
9.39.	SE PUDESSE MUDAVA DE TRABALHO	132
9.40.	SINTO SOLIDARIEDADE ENTRE COLEGAS	132
9.41.	O MEU SINDICATO ESCUTA-ME	133
9.42.	O GOVERNO PREOCUPA-SE COM O INVESTIMENTO PÚBLICO NOS TRIBUNAIS	133
9.43.	A TUTELA IMPORTA-SE COM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO	134
9.44.	SINTO QUE O TRABALHO QUE REALIZO É MECÂNICO, MONÓTONO OUREPETITIVO.....	134
9.45.	SINTO QUE SOU UMA PEÇA DESCARTÁVEL DE UMA MÁQUINA, MAIS DO QUE O SEU OPERADOR	135
9.46.	PENSO QUE NÃO CONTROLO OS ASPETOS DO MEU PRÓPRIO TRABALHO	135
9.47.	IDENTIFICO-ME E REALIZO-ME COM O PRODUTO DO MEU TRABALHO	136
9.48.	SINTO QUE TRABALHO MUITAS HORAS POR SEMANA, COM JORNADAS INTENSIVAS	136
9.49.	PENSO QUE OS PERÍODOS DE TRABALHO SÃO AJUSTADOS E BEM ORGANIZADOS	137
9.50.	CREIO QUE O TRABALHO QUE REALIZO É VALORIZADO NA SOCIEDADE EM GERAL	137
9.51.	ACREDITO DISPOR DE SEGURANÇA, HIGIENE E BEM-ESTAR NAS JORNADAS DE TRABALHO.....	138
9.52.	ACREDITO DISPOR DE BOAS RELAÇÕES, BOM AMBIENTE E COOPERAÇÃO SAUDÁVEL NO TRABALHO	138
9.53.	PERCEBO BEM A NECESSIDADE DAS MUDANÇAS NO TRABALHO	139
9.54.	CREIO QUE OS TRABALHADORES SÃO RESPEITADOS NO MEU LOCAL DE TRABALHO.....	139
9.55.	COMPREENDO A IMPORTÂNCIA DO MEU OFÍCIO PARA A SOCIEDADE EM GERAL.....	140
9.56.	ANSEIO PELO FIM DE SEMANA OU PELA HORA DE ALMOÇO	140
9.57.	SINTO QUE SOU MAIS “EU PRÓPRIO” QUANDO COMO/BEBO/DURMO DO QUE QUANDO ESTOU NO TRABALHO.....	141

9.58.	TEM ATRIBUÍDA ALGUMA DOENÇA PROFISSIONAL?.....	141
9.59.	FATORES DE RISCO RELACIONADOS COM ATIVIDADES CAPAZES DE ORIGINAR ALTERAÇÕES DO SISTEMA MÚSCULO-ESQUELÉTICO OU LESÃO POR ESFORÇO REPETITIVO:	142
9.60.	POSIÇÕES INCORRETAS; DISPOSIÇÃO INCORRETA DOS COMPONENTES DO POSTO DE TRABALHO; DESADEQUAÇÃO DO ESPAÇO DE TRABALHO; MOVIMENTOS REPETITIVOS.....	142
9.61.	RISCOS PSICOSSOCIAIS E ORGANIZACIONAIS	143
9.62.	(RITMOS INTENSOS DE TRABALHO; TRABALHO MONÓTONO/REPETITIVO; EXPOSIÇÃO A POTENCIAIS AMEAÇAS E AGRESSÕES VERBAIS E/OU FÍSICAS; ASSÉDIO MORAL; DISCRIMINAÇÃO; ATENTADOS CONTRA A PROPRIEDADE PRIVADA (E.....	143
9.63.	ORGANIZAÇÃO, AQUECIMENTO/ARREFECIMENTO E LIMPEZA DOS ESPAÇOS DE TRABALHO.....	144
9.64.	POSSIBILIDADE DE PROGRESSÃO PROFISSIONAL NA CARREIRA	144
9.65.	POSSIBILIDADE DE EVOLUÇÃO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL.....	145
9.66.	RECONHECIMENTO DO VALOR PROFISSIONAL	145
9.67.	POSSIBILIDADE DE PARTICIPAR NA TOMADA DE DECISÕES.....	146
9.68.	GRAU DE ESFORÇO MENTAL A QUE ESTOU SUJEITO/A NO CONTEXTO DE TRABALHO.....	146
9.69.	COMUNICAÇÃO E TROCA DE INFORMAÇÃO DENTRO DA UNIDADE ORGÂNICA	147
9.70.	RELACIONAMENTO COM OS COLEGAS	147
9.71.	RELACIONAMENTO COM OS SUPERIORES HIERÁRQUICOS	148
9.72.	CONDIÇÕES FÍSICAS DO LOCAL DE TRABALHO	148
9.73.	SALÁRIO.....	149
9.74.	COMPENSAÇÕES PRÓPRIAS DA FUNÇÃO PÚBLICA.....	149
9.75.	SATISFAÇÃO GLOBAL COM O SEU TRABALHO NO MOMENTO ATUAL.....	150
9.76.	QUANDO PENSO NO FUTURO VEJO-ME MAIS REALIZADO E FELIZ QUE AGORA	150
9.77.	É IMPROVÁVEL QUE OBTENHA REAIS SATISFAÇÕES PROFISSIONAIS NO FUTURO	151
9.78.	TENHO MAIS BONS MOMENTOS DO QUE MAUS.....	151
9.79.	NÃO SERVE DE NADA FAZER MELHOR POIS SINTO A ASCENSÃO BLOQUEADA.....	152
9.80.	SINTO QUE O MEU DESEMPENHO INFLUENCIA AS TOMADAS DE DECISÃO.....	152
9.81.	CONSIDERA QUE O ACESSO À JUSTIÇA EM PORTUGAL TEM SIDO MAIS DEMOCRÁTICO DO QUE JÁ FOI NO PASSADO RECENTE (PÓS-25 ABRIL)?.....	153
9.82.	CONSIDERA QUE OS MECANISMOS DE DESJUDICIALIZAÇÃO TÊM CONTRIBUÍDO PARA A MELHORIA DA GESTÃO DA JUSTIÇA EM PORTUGAL?.....	153
9.83.	CONSIDERA QUE OS MECANISMOS DE DESJUDICIALIZAÇÃO TÊM TRAZIDO BENEFÍCIOS EM GERAL PARA A SOCIEDADE PORTUGUESA?	154
9.84.	CONSIDERA QUE OS MECANISMOS ALTERNATIVOS DE RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS AFETAM A IMAGEM DO JUDICIÁRIO JUNTO DA SOCIEDADE?.....	154
9.85.	CONSIDERA QUE A PRIVATIZAÇÃO DE ALGUMAS ATIVIDADES JUDICIAIS TEM CAUSADO IMPACTO NO SEU TRABALHO E NA SOCIEDADE PORTUGUESA?.....	155
9.86.	A ATUAL SOBRECARGA DE TRABALHO DOS MAGISTRADOS/SUPERIORES HIERÁRQUICOS É ILEGALMENTE TRANSFERIDA PARA AS MÃOS DOS O.J.?	155
9.87.	MAGISTRADOS/SUPERIORES HIERÁRQUICOS TENDEM A NEGAR DIRETRIZES VERBAIS QUANDO OS O.J. ESTÃO A SER INSPECIONADOS, COLOCANDO EM CAUSA O BOM DESEMPENHO DOS MESMOS?.....	156
9.88.	MAUS-TRATOS, DESRESPEITO E DESCONSIDERAÇÃO POR PARTE DE SUPERIORES, ADVOGADOS OU PÚBLICO JÁ ME FIZERAM CHORAR ALGUMA VEZ?	156
9.89.	HÁ LIBERDADE PARA QUE OS O.J. DESEMPEM AS SUAS FUNÇÕES COM AUTONOMIA FACE AOS SUPERIORES HIERÁRQUICOS/MAGISTRADOS?	157
9.90.	HÁ A DEVIDA VALORIZAÇÃO DOS CONHECIMENTOS E COMPETÊNCIAS TÉCNICAS E PROFISSIONAIS ENTRE SUPERIORES E SUBORDINADOS?.....	157
9.91.	EXISTE TEMPO E ESPAÇO DE ESCUTA ATENTA E/OU ENTREAJUDA PARA SUPERAR AS DIFICULDADES ACRESCIDAS PELO FATOR DE STRESS?.....	158
9.92.	A QUE HORAS VAI NORMALMENTE PARA A CAMA?	158

9.93.	QUANTO TEMPO, EM MINUTOS, DEMORA GERALMENTE A ADORMECER?	159
9.94.	A QUE HORAS SE LEVANTA NORMALMENTE DE MANHÃ?.....	160
9.95.	QUANTAS HORAS DORME MESMO? (PODE SER DIFERENTE DO TEMPO NA CAMA).....	160
9.96.	NÃO CONSEGUI ADORMECER EM 30 MINUTOS	161
9.97.	ACORDEI A MEIO DA NOITE OU DE MANHÃ MUITO CEDO.....	162
9.98.	TIVE DE ME LEVANTAR PARA IR À CASA DE BANHO	162
9.99.	NÃO CONSEGUI RESPIRAR CONFORTAVELMENTE	163
9.100.	TOSSEI OU RESSONEI ALTO	163
9.101.	TIVE MUITO FRIO.....	164
9.102.	TIVE MUITO CALOR	164
9.103.	TIVE PESADELOS.....	165
9.104.	TIVE DORES.....	165
9.105.	OUTRAS RAZÕES	166
9.106.	SE RESPONDEU “OUTRAS RAZÕES” NA TABELA ANTERIOR, ESPECIFIQUE QUAIS.....	166
9.107.	TOMA MEDICAMENTOS (PRESCRITOS PELO MÉDICO OU NÃO) PARA O/A AJUDAR A DORMIR?	166
9.108.	TEM DIFICULDADE EM MANTER-SE ACORDADO/A ENQUANTO CONDUZ, DURANTE AS REFEIÇÕES OU EM ATIVIDADES SOCIAIS?	167
9.109.	TEM DIFICULDADE EM MANTER O ENTUSIASMO NA REALIZAÇÃO DAS SUAS TAREFAS?.....	167
9.110.	DURANTE O ÚLTIMO MÊS, COMO AVALIA A QUALIDADE DO SEU SONO EM GERAL?	168
5.1	O/A CÔNJUGE/COMPANHEIRO/A TRABALHA NO MESMO SÍTIO DO QUE EU.....	168
BIBLIOGRAFIA.....		169
NOTAS BIOGRÁFICAS DOS AUTORES		171

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 – NÚMERO DE TRABALHADORES POR ESCALÃO ETÁRIO	39
FIGURA 2 - NÚMERO DE TRABALHADORES, DESAGREGADO POR GÉNERO.....	39
FIGURA 3 – AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE CASAMENTO	40
FIGURA 4 - AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE CASAMENTO, DESAGREGADO POR GÉNERO	40
FIGURA 5 - AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE	41
FIGURA 6 - AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE, DESAGREGADO POR GÉNERO	41
FIGURA 7 - AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE FALECIMENTO DE FAMILIAR.....	42
FIGURA 8 - AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE FALECIMENTO DE FAMILIAR, DESAGREGADO POR GÉNERO...	42
FIGURA 9 - AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE DOENÇA.....	43
FIGURA 10 - AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE DOENÇA, DESAGREGADO POR GÉNERO.....	43
FIGURA 11 - AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL	44
FIGURA 12 - AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL, DESAGREGADO POR GÉNERO.....	44
FIGURA 13 - AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE ASSISTÊNCIA A FAMILIARES	45
FIGURA 14 - AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE ASSISTÊNCIA A FAMILIARES, DESAGREGADO POR GÉNERO .	45
FIGURA 15 - AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE SITUAÇÃO DE TRABALHADOR-ESTUDANTE.....	46
FIGURA 16 - AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE SITUAÇÃO DE TRABALHADOR-ESTUDANTE, DESAGREGADO POR GÉNERO.....	46
FIGURA 17 - AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE FÉRIAS	47
FIGURA 18 - AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE FÉRIAS, DESAGREGADO POR GÉNERO	47
FIGURA 19 - AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE CUMPRIMENTO DE PENA DISCIPLINAR	48
FIGURA 20 - AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE CUMPRIMENTO DE PENA DISCIPLINAR, DESAGREGADO POR GÉNERO.....	48
FIGURA 21 - AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE GREVE	49
FIGURA 22 - AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE GREVE, DESAGREGADO POR GÉNERO	49
FIGURA 23 - AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE FALTA INJUSTIFICADA.....	50
FIGURA 24 - AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO POR MOTIVO DE FALTA INJUSTIFICADA, DESAGREGADO POR GÉNERO.....	50
FIGURA 25 - EVOLUÇÃO DAS REMUNERAÇÕES MENSIS ILÍQUIDAS	51
FIGURA 26 - FREQUÊNCIA DE SITUAÇÕES PARTICIPADAS E CONFIRMADAS DE DOENÇA PROFISSIONAL.....	51
FIGURA 27 - TIPOLOGIA DE SITUAÇÕES PARTICIPADAS E CONFIRMADAS DE DOENÇA PROFISSIONAL	52
FIGURA 28 - NÚMERO DE TRABALHADORES EM GREVE EM 2013-2022	52
FIGURA 29 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES SINDICALIZADOS	53
FIGURA 30 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES SINDICALIZADOS – VARIAÇÃO ANUAL.....	53
FIGURA 31 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS: DISCIPLINA	54
FIGURA 32 - SAÍDAS TOTAIS DE CONTRATADOS	55
FIGURA 33 – SAÍDA DE CONTRATADOS: MORTE	56
FIGURA 34 - SAÍDA DE CONTRATADOS: CONCLUSÃO DO PERÍODO EXPERIMENTAL SEM SUCESSO	56
FIGURA 35 - SAÍDA DE CONTRATADOS: CADUCIDADE	56
FIGURA 36 - SAÍDA DE CONTRATADOS: RESOLUÇÃO.....	56
FIGURA 37 - SAÍDA DE CONTRATADOS: LIMITE DE IDADE.....	56
FIGURA 38 – SAÍDA DE CONTRATADOS: DENÚNCIA	56
FIGURA 39 – EXAUSTÃO.....	59
FIGURA 40 – DISTANCIAMENTO PROFISSIONAL	60
FIGURA 41 – IDADE.....	65
FIGURA 42 – GÉNERO.....	65
FIGURA 43 – ESCOLARIDADE COMPLETA.....	66
FIGURA 44 – ESTADO CIVIL	66

FIGURA 45 – NÚMERO DE FILHOS	67
FIGURA 46 – QUANTOS DEPENDENTES TEM A SEU CARGO?	67
FIGURA 47 – RECEBE PENSÃO DE ALIMENTOS?	68
FIGURA 48 – NÚMERO TOTAL DE PESSOAS NO AGREGADO FAMILIAR	68
FIGURA 49 – ESPECIFIQUE EM QUE CONCELHO DE PORTUGAL RESIDE	69
FIGURA 50 – O/A CÔNJUGE/COMPANHEIRO/A TEM TRABALHO REMUNERADO FIXO	70
FIGURA 51 – O/A CÔNJUGE/COMPANHEIRO/A TRABALHA POR TURNOS	70
FIGURA 52 – EM QUE ÁREA EXERCE A SUA ATIVIDADE?	71
FIGURA 53 – ESPECIFIQUE A ÁREA JURISDICIONAL EM QUE DESEMPENHA FUNÇÕES	71
FIGURA 54 – QUAL A SUA ATUAL CATEGORIA PROFISSIONAL NA ÁREA JUDICIAL?	72
FIGURA 55 – QUAL A SUA ATUAL CATEGORIA PROFISSIONAL NA ÁREA DO MINISTÉRIO PÚBLICO?	72
FIGURA 56 – QUE RAZÕES MOTIVARAM A SUA MUDANÇA PARA OUTRO SERVIÇO?	73
FIGURA 57 – ESPECIFIQUE A COMARCA EM QUE DESEMPENHA FUNÇÕES	74
FIGURA 58 – QUANTOS ANOS (COMPLETOS) DE EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL TEM NO TOTAL?	75
FIGURA 59 – QUANTOS ANOS (COMPLETOS) DE EXPERIÊNCIA TEM COMO FUNCIONÁRIO JUDICIAL?	75
FIGURA 60 – HÁ QUANTOS ANOS (COMPLETOS) DESEMPENHA FUNÇÕES NA ATUAL CATEGORIA?	76
FIGURA 61 – HÁ QUANTOS ANOS (COMPLETOS) DESEMPENHA FUNÇÕES NA ATUAL UNIDADE ORGÂNICA?	77
FIGURA 62 – QUAL A SUA FORMA DE CONTRATAÇÃO ATUAL?	77
FIGURA 63 – QUAL É O SEU INTERVALO DE RENDIMENTO BRUTO COMO FUNCIONÁRIO JUDICIAL?	78
FIGURA 64 – “UM PADRÃO DE VIDA DIGNO NA ATUALIDADE, EM PORTUGAL, INCLUI, PARA ALÉM DA ALIMENTAÇÃO, HABITAÇÃO E VESTUÁRIO, TUDO O QUE É NECESSÁRIO PARA UMA PESSOA PODER TER SAÚDE, SENTIR SEGURANÇA, RELACIONAR-...”	78
FIGURA 65 – EM MÉDIA, QUAL É A SUA CARGA HORÁRIA SEMANAL DE TRABALHO NORMAL?	79
FIGURA 66 – EM MÉDIA, QUANTAS HORAS TRABALHOU NO ÚLTIMO MÊS NO PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE AS 17 HORAS E AS 9 HORAS?	80
FIGURA 67 – NO ANO ANTERIOR, QUANTOS DIAS TEVE DE TRABALHAR POR IMPOSIÇÃO DO SERVIÇO (URGENTE, ACUMULADO OU OUTRO)? CONSIDERE PARA O EFEITO APENAS OS SÁBADOS, DOMINGOS OU FERIADOS.	81
FIGURA 68 – HÁ QUANTO TEMPO GOZOU FÉRIAS?	82
FIGURA 69 – QUANTOS DIAS DE FÉRIAS GOZOU DA ÚLTIMA VEZ?	82
FIGURA 70 – SOU ALVO DE ABUSO DE AUTORIDADE NO TRABALHO	84
FIGURA 71 – SOU ALVO DE MALEDICÊNCIAS NO TRABALHO	84
FIGURA 72 – SOU ALVO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	85
FIGURA 73 – SOU ALVO DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO	85
FIGURA 74 – SOU ALVO DE ALGUM TIPO DE DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO, INCLUINDO QUESTÕES ÉTNICO-RACIAIS, DE ESTRANGEIRISMO E POR IDADE	86
FIGURA 75 – GREVES, PROTESTOS E CAMPANHAS LABORAIS MELHORAM AS CONDIÇÕES DE VIDA	86
FIGURA 76 – SINTO-ME PRESSIONADO/A PARA TRABALHAR EM ATIVIDADES FORA DO ÂMBITO DAS MINHAS FUNÇÕES	87
FIGURA 77 – SINTO-ME PRESSIONADO/A A NÃO PEDIR COMPENSAÇÃO MESMO QUANDO ME É DEVIDA	87
FIGURA 78 – ACHO QUE SE RECLAMAR OS MEUS DIREITOS SEREI ALVO DE PENALIZAÇÃO POR PARTE DA CHEFIA DIRETA/INDIRETA	88
FIGURA 79 – CONSIDERO QUE A FORMA DE RECRUTAMENTO ATUAL PARA A PROFISSÃO É ADEQUADA	88
FIGURA 80 – TENHO DÍVIDAS, HIPOTECAS E COMPROMISSOS FINANCEIROS	89
FIGURA 81 – CÔNJUGE, FILHOS OU FAMÍLIA PRÓXIMA TÊM PROBLEMAS GRAVES DE SAÚDE	89
FIGURA 82 – O MEU PAI E/OU A MINHA MÃE TINHAM A MESMA PROFISSÃO	90
FIGURA 83 – GOSTAVA QUE UM/A FILHO/A MEU/MINHA TIVESSE A MESMA PROFISSÃO	90
FIGURA 84 – É DIFÍCIL CONSEGUIR ALTERAR FÉRIAS	91
FIGURA 85 – CONSIGO CONCILIAR AS FÉRIAS COM A FAMÍLIA COM DADA FACILIDADE	91
FIGURA 86 – CUSTA-ME A ADEQUAÇÃO AO PERÍODO OFICIAL DE FÉRIAS JUDICIAIS	92
FIGURA 87 – CUSTA-ME A OBRIGATORIEDADE DE ESTAR CONTACTÁVEL NAS FÉRIAS	92
FIGURA 88 – A CASA ONDE VIVO	93
FIGURA 89 – EXAUSTÃO	95

FIGURA 90 – HÁ DIAS EM QUE ME SINTO CANSADO/A ANTES MESMO DE CHEGAR AO TRABALHO	96
FIGURA 91 – DEPOIS DO TRABALHO, PRECISO DE MAIS TEMPO PARA ME SENTIR MELHOR DO QUE PRECISAVA ANTES	97
FIGURA 92 – CONSIGO SUPORTAR MUITO BEM AS PRESSÕES DO MEU TRABALHO	98
FIGURA 93 – DURANTE O MEU TRABALHO SINTO-ME EMOCIONALMENTE ESGOTADO/A	99
FIGURA 94 – DEPOIS DAS TAREFAS PROFISSIONAIS, TENHO ENERGIA PARA AS MINHAS ATIVIDADES DE LAZER	100
FIGURA 95 – QUANDO TRABALHO SINTO-ME BEM	101
FIGURA 96 – DEPOIS DO TRABALHO SINTO-ME CANSADO/A E SEM ENERGIA	102
FIGURA 97 – DE UMA FORMA GERAL, CONSIGO ADMINISTRAR BEM A QUANTIDADE DE TRABALHO QUE TENHO	103
FIGURA 98 – DISTANCIAMENTO PROFISSIONAL	104
FIGURA 99 – FAÇO COISAS NOVAS E INTERESSANTES COM FREQUÊNCIA NO MEU TRABALHO	105
FIGURA 100 – CADA VEZ FALO MAIS, E COM MAIS FREQUÊNCIA, DE FORMA NEGATIVA SOBRE O MEU TRABALHO	106
FIGURA 101 – ULTIMAMENTE, TENHO REALIZADO O MEU TRABALHO DE FORMA QUASE MECÂNICA	107
FIGURA 102 – CONSIDERO O MEU TRABALHO UM DESAFIO POSITIVO	108
FIGURA 103 – COM O PASSAR DO TEMPO, TENHO VINDO A DESINTERESSAR-ME DO MEU TRABALHO	109
FIGURA 104 – O TRABALHO QUE FAÇO ATUALMENTE É O ÚNICO QUE ME IMAGINO A FAZER	110
FIGURA 105 – SINTO-ME CADA VEZ MAIS EMPENHADO/A NO MEU TRABALHO	111
FIGURA 106 – MUITAS VEZES, SINTO-ME FARTO/A DAS MINHAS TAREFAS	112
FIGURA 107 – FALTA DE SEGURANÇA NO EMPREGO OU CONTINUIDADE NO TRABALHO	113
FIGURA 108 – BAIXOS SALÁRIOS E/OU RENDIMENTOS INSUFICIENTES	113
FIGURA 109 – ISOLAMENTO DOS COLEGAS E FALTA DE MAIS CONVÍVIO	114
FIGURA 110 – CONFLITOS COM GESTÃO, CHEFIA E/OU COORDENAÇÃO	114
FIGURA 111 – IMAGEM DOS FUNCIONÁRIOS JUDICIAIS JUNTO DA OPINIÃO PÚBLICA	115
FIGURA 112 – IMAGEM DOS FUNCIONÁRIOS JUDICIAIS VISTOS COMO TRABALHADORES INDIFERENCIADOS DENTRO DA UNIDADE ORGÂNICA	115
FIGURA 113 – CONTACTO NEGATIVO COM AS MINHAS HIERARQUIAS	116
FIGURA 114 – SITUAÇÕES DE CONGELAMENTO SALARIAL	116
FIGURA 115 – NÃO TENHO FUNÇÕES CLARAS NEM RESPONSABILIDADES REAIS	117
FIGURA 116 – NO FUNDAMENTAL DIRIA QUE ESTOU CONTENTE NO TRABALHO	117
FIGURA 117 – ATUALMENTE DESFRUTO PROVEITOSAMENTE DA VIDA	118
FIGURA 118 – SINTO-ME ENVOLVIDO/A NAS DECISÕES TOMADAS NO TRABALHO	118
FIGURA 119 – SINTO ANSIEDADE QUANDO TENHO DE IR PARA O TRABALHO	119
FIGURA 120 – GOSTO DOS MEUS/MINHAS COLEGAS E DO AMBIENTE DE TRABALHO	119
FIGURA 121 – SINTO QUE O CONSUMO DE DROGAS, ÁLCOOL OU MEDICAMENTOS É NECESSÁRIO PARA TRABALHAR	120
FIGURA 122 – CAUSA-ME ANSIEDADE NÃO SABER QUAL SERÁ O SERVIÇO NO DIA OU SEMANA A SEGUIR	120
FIGURA 123 – HÁ DIVERGÊNCIAS ENTRE A FORMA COMO AS HIERARQUIAS ORIENTAM O TRABALHO E COMO EU ACREDITO QUE O MESMO DEVERIA SER ORIENTADO	121
FIGURA 124 – A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL É UM FATOR DE CONFLITO	121
FIGURA 125 – SINTO QUE O MEU TRABALHO AFETA NEGATIVAMENTE A MINHA SAÚDE FÍSICA E PSÍQUICA	122
FIGURA 126 – NÃO RECOMENDARIA A VIDA DE FUNCIONÁRIO JUDICIAL A UM/A AMIGO/A	122
FIGURA 127 – SOU INFORMADO/A DAS QUESTÕES IMPORTANTES QUE SE PASSAM NO TRABALHO	123
FIGURA 128 – CONSIGO PREVER COM ANTECEDÊNCIA COMO SERÁ O TRABALHO NO DIA SEGUINTE	123
FIGURA 129 – PREOCUPA-ME O CONSUMO DE ÁLCOOL NOS FUNCIONÁRIOS JUDICIAIS	124
FIGURA 130 – PREOCUPA-ME O MEU CONSUMO DE ÁLCOOL	124
FIGURA 131 – PREOCUPA-ME O CONSUMO DE DROGAS NOS FUNCIONÁRIOS JUDICIAIS	125
FIGURA 132 – PREOCUPA-ME O MEU CONSUMO DE DROGAS	125
FIGURA 133 – PREOCUPA-ME O CONSUMO DE MEDICAMENTOS NOS FUNCIONÁRIOS JUDICIAIS	126
FIGURA 134 – PREOCUPA-ME O MEU CONSUMO DE MEDICAMENTOS	126
FIGURA 135 – PREOCUPA-ME O CONSUMO DE TABACO NOS FUNCIONÁRIOS JUDICIAIS	127
FIGURA 136 – PREOCUPA-ME O MEU CONSUMO DE TABACO	127

FIGURA 137 – ACREDITO QUE OS FUNCIONÁRIOS JUDICIAIS TÊM UM TRABALHO DEMASIADO EXIGENTE E DEVERIAM TER UM REGIME ESPECIAL DE REFORMA	128
FIGURA 138 – O TRABALHO QUE DESEMPENHO ENVOLVE PRESSÃO CONTINUA E STRESS LABORAL	128
FIGURA 139 – O TRABALHO QUE DESEMPENHO ENVOLVE ESGOTAMENTO EMOCIONAL E/OU FÍSICO	129
FIGURA 140 – O TRABALHO QUE DESEMPENHO ENVOLVE CONDIÇÕES LABORAIS DESGASTANTES	129
FIGURA 141 – TENHO MUITA RESPONSABILIDADE, MAS POUCA AUTORIDADE NO LOCAL DE TRABALHO	130
FIGURA 142 – ATUALMENTE ACHO A MINHA VIDA MUITO DESINTERESSANTE	130
FIGURA 143 – SINTO QUE É INÚTIL FAZER SUGESTÕES OU RECOMENDAÇÕES NO TRABALHO	131
FIGURA 144 – AS EXIGÊNCIAS LABORAIS SÃO DEMASIADO ALTAS	131
FIGURA 145 – SE PUDESSE MUDAVA DE TRABALHO	132
FIGURA 146 – SINTO SOLIDARIEDADE ENTRE COLEGAS	132
FIGURA 147 – O MEU SINDICATO ESCUTA-ME	133
FIGURA 148 – O GOVERNO PREOCUPA-SE COM O INVESTIMENTO PÚBLICO NOS TRIBUNAIS	133
FIGURA 149 – A TUTELA IMPORTA-SE COM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO	134
FIGURA 150 – SINTO QUE O TRABALHO QUE REALIZO É MECÂNICO, MONÓTONO OU REPETITIVO	134
FIGURA 151 – SINTO QUE SOU UMA PEÇA DESCARTÁVEL DE UMA MÁQUINA, MAIS DO QUE O SEU OPERADOR	135
FIGURA 152 – PENSO QUE NÃO CONTROLO OS ASPETOS DO MEU PRÓPRIO TRABALHO	135
FIGURA 153 – IDENTIFICO-ME E REALIZO-ME COM O PRODUTO DO MEU TRABALHO	136
FIGURA 154 – SINTO QUE TRABALHO MUITAS HORAS POR SEMANA, COM JORNADAS INTENSIVAS	136
FIGURA 155 – PENSO QUE OS PERÍODOS DE TRABALHO SÃO AJUSTADOS E BEM ORGANIZADOS	137
FIGURA 156 – CREIO QUE O TRABALHO QUE REALIZO É VALORIZADO NA SOCIEDADE EM GERAL	137
FIGURA 157 – ACREDITO DISPOR DE SEGURANÇA, HIGIENE E BEM-ESTAR NAS JORNADAS DE TRABALHO	138
FIGURA 158 – ACREDITO DISPOR DE BOAS RELAÇÕES, BOM AMBIENTE E COOPERAÇÃO SAUDÁVEL NO TRABALHO	138
FIGURA 159 – PERCEBO BEM A NECESSIDADE DAS MUDANÇAS NO TRABALHO	139
FIGURA 160 – CREIO QUE OS TRABALHADORES SÃO RESPEITADOS NO MEU LOCAL DE TRABALHO	139
FIGURA 161 – COMPREENDO A IMPORTÂNCIA DO MEU OFÍCIO PARA A SOCIEDADE EM GERAL	140
FIGURA 162 – ANSEIO PELO FIM DE SEMANA OU PELA HORA DE ALMOÇO	140
FIGURA 163 – SINTO QUE SOU MAIS “EU PRÓPRIO” QUANDO COMO/BEBO/DURMO DO QUE QUANDO ESTOU NO TRABALHO	141
FIGURA 164 – TEM ATRIBUÍDA ALGUMA DOENÇA PROFISSIONAL?	141
FIGURA 165 – FATORES DE RISCO RELACIONADOS COM ATIVIDADES CAPAZES DE ORIGINAR ALTERAÇÕES DO SISTEMA MÚSCULO-ESQUELÉTICO OU LESÃO POR ESFORÇO REPETITIVO:	142
FIGURA 166 – POSIÇÕES INCORRETAS; DISPOSIÇÃO INCORRETA DOS COMPONENTES DO POSTO DE TRABALHO; DESADEQUAÇÃO DO ESPAÇO DE TRABALHO; MOVIMENTOS REPETITIVOS	142
FIGURA 167 – RISCOS PSICOSSOCIAIS E ORGANIZACIONAIS	143
FIGURA 168 – (RITMOS INTENSOS DE TRABALHO; TRABALHO MONÓTONO/REPETITIVO; EXPOSIÇÃO A POTENCIAIS AMEAÇAS E AGRESSÕES VERBAIS E/OU FÍSICAS; ASSÉDIO MORAL; DISCRIMINAÇÃO; ATENTADOS CONTRA A PROPRIEDADE PRIVADA (E	143
FIGURA 169 – ORGANIZAÇÃO, AQUECIMENTO/ARREFECIMENTO E LIMPEZA DOS ESPAÇOS DE TRABALHO	144
FIGURA 170 – POSSIBILIDADE DE PROGRESSÃO PROFISSIONAL NA CARREIRA	144
FIGURA 171 – POSSIBILIDADE DE EVOLUÇÃO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL	145
FIGURA 172 – RECONHECIMENTO DO VALOR PROFISSIONAL	145
FIGURA 173 – POSSIBILIDADE DE PARTICIPAR NA TOMADA DE DECISÕES	146
FIGURA 174 – GRAU DE ESFORÇO MENTAL A QUE ESTOU SUJEITO/A NO CONTEXTO DE TRABALHO	146
FIGURA 175 – COMUNICAÇÃO E TROCA DE INFORMAÇÃO DENTRO DA UNIDADE ORGÂNICA	147
FIGURA 176 – RELACIONAMENTO COM OS COLEGAS	147
FIGURA 177 – RELACIONAMENTO COM OS SUPERIORES HIERÁRQUICOS	148
FIGURA 178 – CONDIÇÕES FÍSICAS DO LOCAL DE TRABALHO	148
FIGURA 179 – SALÁRIO	149
FIGURA 180 – COMPENSAÇÕES PRÓPRIAS DA FUNÇÃO PÚBLICA	149
FIGURA 181 – SATISFAÇÃO GLOBAL COM O SEU TRABALHO NO MOMENTO ATUAL	150

FIGURA 182 – QUANDO PENSO NO FUTURO VEJO-ME MAIS REALIZADO E FELIZ QUE AGORA	150
FIGURA 183 – É IMPROVÁVEL QUE OBTENHA REAIS SATISFAÇÕES PROFISSIONAIS NO FUTURO	151
FIGURA 184 – TENHO MAIS BONS MOMENTOS DO QUE MAUS.....	151
FIGURA 185 – NÃO SERVE DE NADA FAZER MELHOR POIS SINTO A ASCENSÃO BLOQUEADA	152
FIGURA 186 – SINTO QUE O MEU DESEMPENHO INFLUENCIA AS TOMADAS DE DECISÃO	152
FIGURA 187 – CONSIDERA QUE O ACESSO À JUSTIÇA EM PORTUGAL TEM SIDO MAIS DEMOCRÁTICO DO QUE JÁ FOI NO PASSADO RECENTE (PÓS-25 ABRIL)?	153
FIGURA 188 – CONSIDERA QUE OS MECANISMOS DE DESJUDICIALIZAÇÃO TÊM CONTRIBUÍDO PARA A MELHORIA DA GESTÃO DA JUSTIÇA EM PORTUGAL?	153
FIGURA 189 – CONSIDERA QUE OS MECANISMOS DE DESJUDICIALIZAÇÃO TÊM TRAZIDO BENEFÍCIOS EM GERAL PARA A SOCIEDADE PORTUGUESA?	154
FIGURA 190 – CONSIDERA QUE OS MECANISMOS ALTERNATIVOS DE RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS AFETAM A IMAGEM DO JUDICIÁRIO JUNTO DA SOCIEDADE?.....	154
FIGURA 191 – CONSIDERA QUE A PRIVATIZAÇÃO DE ALGUMAS ATIVIDADES JUDICIAIS TEM CAUSADO IMPACTO NO SEU TRABALHO E NA SOCIEDADE PORTUGUESA?	155
FIGURA 192 – A ATUAL SOBRECARGA DE TRABALHO DOS MAGISTRADOS/SUPERIORES HIERÁRQUICOS É ILEGALMENTE TRANSFERIDA PARA AS MÃOS DOS O.J.?	155
FIGURA 193 – MAGISTRADOS/SUPERIORES HIERÁRQUICOS TENDEM A NEGAR DIRETRIZES VERBAIS QUANDO OS O.J. ESTÃO A SER INSPECIONADOS, COLOCANDO EM CAUSA O BOM DESEMPENHO DOS MESMOS?	156
FIGURA 194 – MAUS-TRATOS, DESRESPEITO E DESCONSIDERAÇÃO POR PARTE DE SUPERIORES, ADVOGADOS OU PÚBLICO JÁ ME FIZERAM CHORAR ALGUMA VEZ?	156
FIGURA 195 – HÁ LIBERDADE PARA QUE OS O.J. DESEMPEM AS SUAS FUNÇÕES COM AUTONOMIA FACE AOS SUPERIORES HIERÁRQUICOS/MAGISTRADOS?	157
FIGURA 196 – HÁ A DEVIDA VALORIZAÇÃO DOS CONHECIMENTOS E COMPETÊNCIAS TÉCNICAS E PROFISSIONAIS ENTRE SUPERIORES E SUBORDINADOS?	157
FIGURA 197 – EXISTE TEMPO E ESPAÇO DE ESCUTA ATENTA E/OU ENTREAJUDA PARA SUPERAR AS DIFICULDADES ACRESCIDAS PELO FATOR DE STRESS?	158
FIGURA 198 – A QUE HORAS VAI NORMALMENTE PARA A CAMA?	158
FIGURA 199 – QUANTO TEMPO, EM MINUTOS, DEMORA GERALMENTE A ADORMECER?	159
FIGURA 200 – A QUE HORAS SE LEVANTA NORMALMENTE DE MANHÃ?	160
FIGURA 201 – QUANTAS HORAS DORME MESMO? (PODE SER DIFERENTE DO TEMPO NA CAMA).....	160
FIGURA 202 – NÃO CONSEGUI ADORMECER EM 30 MINUTOS.....	161
FIGURA 203 – ACORDEI A MEIO DA NOITE OU DE MANHÃ MUITO CEDO.....	162
FIGURA 204 – TIVE DE ME LEVANTAR PARA IR À CASA DE BANHO	162
FIGURA 205 – NÃO CONSEGUI RESPIRAR CONFORTAVELMENTE.....	163
FIGURA 206 – TOSSI OU RESSONEI ALTO	163
FIGURA 207 – TIVE MUITO FRIO.....	164
FIGURA 208 – TIVE MUITO CALOR	164
FIGURA 209 – TIVE PESADELOS.....	165
FIGURA 210 – TIVE DORES.....	165
FIGURA 211 – OUTRAS RAZÕES	166
FIGURA 212 – TOMA MEDICAMENTOS (PRESCRITOS PELO MÉDICO OU NÃO) PARA O/A AJUDAR A DORMIR?	166
FIGURA 213 – TEM DIFICULDADE EM MANTER-SE ACORDADO/A ENQUANTO CONDUZ, DURANTE AS REFEIÇÕES OU EM ATIVIDADES SOCIAIS?.....	167
FIGURA 214 – TEM DIFICULDADE EM MANTER O ENTUSIASMO NA REALIZAÇÃO DAS SUAS TAREFAS?.....	167
FIGURA 215 – DURANTE O ÚLTIMO MÊS, COMO AVALIA A QUALIDADE DO SEU SONO EM GERAL?	168
FIGURA 216 – O/A CÔNJUGE/COMPANHEIRO/A TRABALHA NO MESMO SÍTIO DO QUE EU	168

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1 - DADOS ESTATÍSTICOS DA EXAUSTÃO.....	59
TABELA 2 - DADOS ESTATÍSTICOS: DISTANCIAMENTO PROFISSIONAL	60
TABELA 3 - CONCELHO DE RESIDÊNCIA.....	69
TABELA 4 - ÁREA EM QUE DESEMPENHA FUNÇÕES.....	73
TABELA 5 - QUANTOS ANOS (COMPLETOS) DE EXPERIÊNCIA TEM COMO FUNCIONÁRIO JUDICIAL?	76
TABELA 6 - HÁ QUANTOS ANOS (COMPLETOS) DESEMPENHA FUNÇÕES NA ATUAL CATEGORIA?	76
TABELA 7 - HÁ QUANTOS ANOS (COMPLETOS) DESEMPENHA FUNÇÕES NA ATUAL UNIDADE ORGÂNICA?	77
TABELA 8 - EM MÉDIA, QUAL É A SUA CARGA HORÁRIA SEMANAL DE TRABALHO NORMAL?	79
TABELA 9 - EM MÉDIA, QUANTAS HORAS TRABALHOU NO ÚLTIMO MÊS NO PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE AS 17 HORAS E AS 9 HORAS?	80
TABELA 10 - NO ANO ANTERIOR, QUANTOS DIAS TEVE DE TRABALHAR POR IMPOSIÇÃO DO SERVIÇO (URGENTE, ACUMULADO OU OUTRO)? CONSIDERE PARA O EFEITO APENAS OS SÁBADOS, DOMINGOS OU FERIADOS.	81
TABELA 11 - QUANTOS DIAS DE FÉRIAS GOZOU DA ÚLTIMA VEZ?	83
TABELA 12 - DADOS ESTATÍSTICOS: EXAUSTÃO	95
TABELA 13 - HÁ DIAS EM QUE ME SINTO CANSADO/A ANTES MESMO DE CHEGAR AO TRABALHO	96
TABELA 14 - DEPOIS DO TRABALHO, PRECISO DE MAIS TEMPO PARA ME SENTIR MELHOR DO QUE PRECISAVA ANTES.....	97
TABELA 15 - CONSIGO SUPORTAR MUITO BEM AS PRESSÕES DO MEU TRABALHO.....	98
TABELA 16 - DURANTE O MEU TRABALHO SINTO-ME EMOCIONALMENTE ESGOTADO/A.....	99
TABELA 17 - DEPOIS DAS TAREFAS PROFISSIONAIS, TENHO ENERGIA PARA AS MINHAS ATIVIDADES DE LAZER	100
TABELA 18 - QUANDO TRABALHO SINTO-ME BEM	101
TABELA 19 - DEPOIS DO TRABALHO SINTO-ME CANSADO/A E SEM ENERGIA	102
TABELA 20 - DE UMA FORMA GERAL, CONSIGO ADMINISTRAR BEM A QUANTIDADE DE TRABALHO QUE TENHO	103
TABELA 21 - DADOS ESTATÍSTICOS: DISTANCIAMENTO PROFISSIONAL.....	104
TABELA 22 - FAÇO COISAS NOVAS E INTERESSANTES COM FREQUÊNCIA NO MEU TRABALHO.....	105
TABELA 23 - CADA VEZ FALO MAIS, E COM MAIS FREQUÊNCIA, DE FORMA NEGATIVA SOBRE O MEU TRABALHO.....	106
TABELA 24 - ULTIMAMENTE, TENHO REALIZADO O MEU TRABALHO DE FORMA QUASE MECÂNICA.....	107
TABELA 25 - CONSIDERO O MEU TRABALHO UM DESAFIO POSITIVO	108
TABELA 26 - COM O PASSAR DO TEMPO, TENHO VINDO A DESINTERESSAR-ME DO MEU TRABALHO	109
TABELA 27 - O TRABALHO QUE FAÇO ATUALMENTE É O ÚNICO QUE ME IMAGINO A FAZER.....	110
TABELA 28 - SINTO-ME CADA VEZ MAIS EMPENHADO/A NO MEU TRABALHO.....	111
TABELA 29 - MUITAS VEZES, SINTO-ME FARTO/A DAS MINHAS TAREFAS	112
TABELA 30 - QUANTO TEMPO, EM MINUTOS, DEMORA GERALMENTE A ADORMECER?	159
TABELA 31 - QUANTAS HORAS DORME MESMO? (PODE SER DIFERENTE DO TEMPO NA CAMA).....	161

1. Condições de trabalho e vida dos funcionários judiciais em Portugal

1.1. Perfil do funcionário judicial

A partir dos dados recolhidos no inquérito, podemos traçar o perfil genérico do funcionário judicial português, o qual apresenta as seguintes características predominantes: mulher, casada, trabalhadora por conta de outrem, tem entre 45 e 54 anos de idade e mais de 20 anos de experiência profissional enquanto funcionário judicial. Possui uma relação conjugal estável e tem, pelo menos, um filho (embora quase metade dos inquiridos na amostra revelem não ter filhos). Desfruta de um vínculo laboral estável (contrato sem termo) e trabalha na área judicial, com a categoria profissional de escrevão auxiliar. Auferir um rendimento bruto acima de mil e duzentos euros, mas considera este rendimento como estando claramente abaixo daquele que pode proporcionar um padrão de vida digno. Afirma ter dívidas, hipotecas ou outros compromissos financeiros. Trabalha entre 31 e 35 horas por semana, mas, dependendo do local de trabalho, este horário pode ser substancialmente superior. Em termos de habilitações literárias possui o 12.º ano de escolaridade, embora o número de licenciados na profissão esteja a crescer de forma sustentada nos últimos anos. Pode ter de trabalhar até 10 dias por ano por imposição de serviço, isto é, aos sábados, domingos ou feriados. No seu local de trabalho não se considera alvo de abuso de autoridade, maledicências, assédio moral ou sexual. Tem obrigatoriedade de estar contactável no período de férias e entende essa situação como penalizadora (quer para a sua vida pessoal, quer para a sua vida familiar). Considera que as greves ou outros tipos de protestos podem ajudar na melhoria das condições de vida. Revela que a forma atual de recrutamento para a profissão é inadequada. Durante a jornada de trabalho sente-se emocionalmente esgotada e fica sem energia para outras atividades extralaborais. Regra geral, sente dificuldade em suportar as pressões do seu trabalho e entende que isso afeta a sua saúde física e mental. Os funcionários judiciais estão profundamente insatisfeitos com as possibilidades de progressão na carreira e com o seu reconhecimento profissional (material e simbólico). Não entendem que o seu trabalho lhes ofereça, com frequência, a possibilidade de executar coisas novas e interessantes; entendem antes que a execução de tarefas é quase sempre “mecânica”. Isso traduz-se numa avaliação cada vez mais negativa sobre o seu próprio trabalho. Apesar de gostarem dos seus colegas de trabalho, vislumbram a sua atividade como sendo isolada, sentem falta de maior convivialidade com os seus pares e de mais intervalos de descanso. Entendem que a tutela não se preocupa com as suas condições de trabalho, que o seu trabalho não é valorizado socialmente e que a avaliação individual de desempenho é um fator de conflito na profissão. Em resumo, estes são alguns dos principais traços que caracterizam o perfil do funcionário judicial em Portugal.

1.2. O contexto socioeconómico que molda o universo laboral contemporâneo

O mundo do trabalho contemporâneo é o ambiente em que decorrem todas as vivências dos trabalhadores. Este ambiente, entre outros aspetos, é fortemente determinado pelos modelos de

gestão utilizados nas instituições/organizações, bem como pelo nosso sistema socioeconómico (capitalismo). Nas sociedades atuais, em parte baseadas na exploração, o lucro é uma entidade omnipresente (Areosa, 2022a). Isso gera um certo mal-estar civilizacional. Todavia, é nos locais de trabalho que toda a trama, todo o enredo e também quase todos os dramas para a saúde dos trabalhadores se desenvolvem, umas vezes de forma positiva, outras de forma menos afortunada. Atualmente, sabemos que o trabalho pode ser um dos principais fatores para a degradação da saúde, incluindo a saúde mental; por isso, esta questão transformou-se num problema de saúde pública.

O nosso modelo socioeconómico (capitalismo/neoliberalismo) é baseado na maximização do lucro e no alegado “livre” funcionamento dos mercados. Esta ideologia produz uma espécie de habitus precarizado, expresso na crescente insegurança e na ameaça do desemprego (Bourdieu, 1998). Assim, podemos afirmar que este paradigma há muito está a colocar as sociedades globais sob enorme pressão, promovendo, por exemplo, a intensificação do trabalho, a competição entre empresas e entre trabalhadores, a desregulação das relações sociais de trabalho ou a aplicação de formas atípicas de emprego (cada vez mais instáveis e insatisfatórias). As consequências deste cenário para os trabalhadores são desastrosas nos mais diversificados níveis, nomeadamente na precarização do emprego, na saúde, na segurança no trabalho e na identidade social, a qual se afirma em grande medida através da ocupação/profissão (Gaulejac, 2007; Standing, 2014; Antunes, 2018). A desumanização provocada pelo trabalho é estrutural e as novas formas de precarização e de desregulação estão a dar origem, de novo, repetindo o padrão do capitalismo desde o século XIX, a uma verdadeira sociedade de trabalhadores descartáveis. O desemprego tornou-se estrutural em inúmeras sociedades e presenciamos todos os dias uma dessociabilização crescente dentro do universo produtivo (Areosa & Queirós, 2020). A flexibilização do trabalho reproduz diversas “forças destrutivas” para a vida dos trabalhadores, pois, entre outros aspetos, quebra os laços sociais, a entreaajuda e a coesão social. Por vezes, incompatibiliza os ritmos biológicos naturais com os ritmos laborais (trabalho noturno, turnos rotativos ou longas jornadas de trabalho) e isso transformou a nossa organização social numa espécie de sociedade-patológica (Areosa, 2023). As empresas flexíveis promovem uma ideologia de excelência organizacional, a qual suga e esvazia os trabalhadores e exclui os menos adaptados. Esta prática já foi anteriormente designada como “neurose da excelência” (Franco et al., 2010). A atual conjuntura dominante pretende que os corpos dos trabalhadores sejam sempre úteis, dóceis e produtivos (Foucault, 1977).

Por oposição ao lado negativo do ambiente laboral, que estivemos a destacar até aqui, também existem fontes de satisfação, prazer, bem-estar e realização no trabalho, as quais são construídas, por exemplo, a partir do nível de autonomia no trabalho. O nível de autonomia depende, por exemplo, do grau de liberdade detido pelo trabalhador para identificar os obstáculos e arduidades colocadas pelo trabalho, o uso da imaginação para conceber soluções, para as superar e estruturar o leque de possibilidades que detém para as aplicar por si (sem grandes constrangimentos às conceções que entende como válidas). O trabalho é realizado com maior agrado quando é executado com criatividade e quando é permitido ao trabalhador mobilizar vários recursos (físicos e/ou mentais) para ultrapassar as dificuldades. Há algo de profundamente gratificante quando o processo de analisar os problemas, tomar as decisões e agir são coroados de êxito. O ego sai fortalecido. A identidade também. Todavia, a ansiedade e o *stress* podem ter estado presentes. Porque os resultados do trabalho, particularmente em novas situações, acarretam sempre algum grau de incerteza. E com a incerteza vem o medo de fracassar, de não estar à altura das expectativas dos outros, de não ser reconhecido entre os pares (Areosa, 2019). Todavia, no mundo hodierno, a organização do trabalho

está profundamente construída de forma a limitar a autonomia dos trabalhadores (o caso dos funcionários judiciais em relação aos magistrados é paradigmático). Mesmo aquelas profissões tendencialmente com elevados níveis de autonomia se veem sujeitas a múltiplos protocolos, normas, regras e procedimentos padrão que têm de cumprir. Estes constrangimentos ao trabalho vivo são inibidores para o prazer potencialmente gerado pelo trabalho (Dejours, 2013). A organização do trabalho está em grande medida construída por decisões dos outros, e essa conjuntura acaba por vulnerabilizar o trabalho enquanto fonte de emancipação, de estruturação da identidade e do próprio reconhecimento. Há uma crescente diluição do sentido e do significado atribuídos ao trabalho e isso vulnerabiliza a promoção da saúde por via do trabalho.

Considerando as características do nosso modelo socioeconómico (que serve como pano de fundo a todas as vivências individuais e sociais), podemos afirmar que algumas organizações/instituições contemporâneas são verdadeiras fábricas de riscos laborais. Por outras palavras, isto significa que o mundo do trabalho está fortemente “contaminado” por múltiplos fatores de risco. Eles proliferam nos ambientes de trabalho, logo vivemos uma certa epidemia ou pandemia de riscos laborais que está a adoecer largas camadas da população trabalhadora. Paralelamente, alguns tipos de riscos laborais são autorreprodutivos (Areosa, 2022b). É por isso que é imprescindível estudar e criar ambientes de trabalho mais saudáveis, mantendo bons níveis de produtividade. No entanto, é importante lembrar que existe uma distribuição desigual dos riscos do trabalho pelas múltiplas atividades profissionais. Existem categorias profissionais bastante mais expostas aos riscos ocupacionais no desempenho das suas tarefas do que outras. Contudo, os riscos laborais estão omnipresentes, logo não existem trabalhadores expostos a risco zero ou nulo. De certo modo, os riscos ocupacionais representam uma espécie de antecâmara para a ocorrência de acidentes de trabalho ou doenças profissionais (Areosa, 2009). Não existem organizações, instituições ou empresas isentas de riscos; isto significa, voltamos a sublinhar, que o risco zero em contexto organizacional (algo similar a uma perfeição plena e inesgotável) não existe.

Aos riscos no trabalho associam-se sempre as eventuais repercussões negativas sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, isto é, encontramos uma interligação profunda com os potenciais efeitos adversos que o trabalho provoca no bem-estar e na saúde das pessoas. É de toda a pertinência referir que estas possíveis características nocivas são, simultaneamente, portadoras de dimensões objetivas e subjetivas, passíveis de serem compreendidas e analisadas a partir de dimensões humanas, sociais, culturais, simbólicas, políticas e económicas. Os riscos no trabalho nem sempre suscitaram as mesmas leituras, foram evoluindo e reconfigurando-se nas diversas sociedades, dependendo das práticas utilizadas e das novas formas de conhecimento sobre os seus efeitos nocivos.

Existem diversas definições sobre a noção de riscos no trabalho, embora talvez possa ser útil que ela seja o mais abrangente possível; isto é, deveremos considerar tanto os riscos no trabalho mais simples (desconforto ou incomodidade ligeira), como os riscos no trabalho mais graves, que dão origem a incapacidades permanentes ou à própria morte. “Entendemos então, por riscos no trabalho, qualquer ameaça para a integridade física ou psíquica do trabalhador resultante de um desvio, ainda que mínimo, daquilo que se considere como trabalho normal” (Meleiro, 1985: 13). Os riscos do foro laboral podem ser compreendidos através de três indicadores distintos, a saber, os riscos em si, enquanto potenciais causas geradoras de eventuais danos; os riscos sobre os sujeitos, isto é, sobre quem podem incidir os riscos; e finalmente, os efeitos dos riscos sobre os sujeitos afetados – neste caso estamos a falar sobre as consequências da efetivação dos riscos ocupacionais (Areosa, 2012). O mesmo tipo de

risco pode ter efeitos e consequências muito diferenciadas para os trabalhadores expostos. É incontestável que, por exemplo, os efeitos da exposição ao mesmo risco podem ser distintos para trabalhadores saudáveis ou enfermos, para sujeitos fatigados ou na plenitude das suas forças, para trabalhadores mais jovens ou em idade mais avançada.

Um dos problemas associados ao aumento dos riscos laborais deriva da forte pressão do campo económico e produtivo sobre o campo da prevenção, da segurança e da saúde. As hierarquias organizacionais tendem, por vezes, a pressionar ou incentivar a generalidade dos trabalhadores a privilegiarem a produção em detrimento dessa mesma prevenção, segurança e saúde (os funcionários judiciais são vítimas da pressão crescente para atingir metas e objetivos, tal como tantas outras categorias profissionais hoje). Alguns estudos efetuados no período inicial da industrialização tendiam a apresentar os riscos laborais como algo natural, ou seja, defendiam a naturalização dos riscos laborais, como se eles não fossem gerados “artificialmente” dentro das empresas ou instituições (Milles, 1997, citado em Menéndez, 2003: 162). Esta era a perspetiva dominante dos especialistas que preconizavam a individualização do risco (alegando predisposições pessoais) e defendiam a responsabilização dos trabalhadores pelos acidentes que sofriam ou pelas doenças ocupacionais que contraíam (omitindo as questões organizacionais do risco). A diluição deste rótulo culpabilizante sobre o trabalhador está, ainda hoje, longe de estar concretizada.

Loewenstein et al. (2001) apresentam uma proposta teórica alternativa para tentar compreender a dinâmica de algumas das reações humanas perante as situações de risco, particularmente no momento em que os indivíduos têm de tomar alguma decisão. Determinadas áreas da psicologia têm demonstrado que certas situações arriscadas podem originar reações emocionais (tais como preocupação, *stress*, medo, terror ou ansiedade) e que essas reações divergem, por vezes, das avaliações formais (por peritos ou especialistas) efetuadas sobre esses mesmos riscos (na literatura científica esta diferença é descrita como riscos objetivos *versus* riscos subjetivos). No entanto, são essas reações emotivas que normalmente conduzem o comportamento dos trabalhadores. Este aspeto é importante para compreender a forma como os trabalhadores podem atuar mediante a exposição aos riscos laborais, considerando as diferentes reações emocionais que o mundo do trabalho provoca nos indivíduos. Nesta perspetiva, os autores propõem que os julgamentos sobre os riscos podem ser influenciados por emoções, sensações e sentimentos, quer positivos, quer negativos.

However, anticipatory emotional reactions sometimes diverge from cognitive evaluations and, when they do, the emotional reactions often exert a dominating influence on behavior. We attempt to explain when and why such emotional reactions diverge from cognitive evaluations of risk and to explain how these responses interact to determine behavior. The theoretical framework we propose, which we label the risk-as-feelings hypothesis, provides a parsimonious account of a number of risk-related phenomena that are not explained by existing consequentiality models of risky decision making (Loewenstein et al., 2001: 270).

Em inúmeras situações, são precisamente estas reações emocionais que estão na base dos designados riscos psicossociais e que em grande número de casos afetam a saúde física e mental dos trabalhadores. No mundo ocidental supõe-se que, em breve, a principal causa de absentismo laboral possa estar relacionada com fatores psicossociais. As alterações do tipo de trabalho realizado (com a

consequente alteração da forma como o trabalho está organizado) vieram originar novos fatores de risco (ou acentuar alguns dos seus efeitos) e promover novas patologias. Ao nível da saúde, as patologias mentais passaram a ser o principal problema do trabalho hodierno e, em muitos casos, com efeitos psicossomáticos. Destacam-se, por exemplo, as seguintes situações: aumento dos casos de *stress*, ansiedade, depressão, *burnout*, hipertensão e suicídios (Areosa e Queirós, 2020). O crescimento da polivalência e da intensificação do trabalho estão no cerne desta questão. A tudo isto são acrescidas as técnicas de gestão cada vez mais geradoras de disfunções laborais, as quais aumentam a concorrência entre trabalhadores e tendem a destruir os coletivos de trabalho (Gaulejac, 2007). Alguns riscos psicossociais também podem estar relacionados com o facto de não se conseguir alcançar as expectativas profissionais iniciais, isto é, existe uma divergência entre aquilo que se tinha “sonhado” ou desejado e a realidade concreta que é vivida por cada trabalhador.

1.3. A profissão de funcionário judicial em Portugal: condições de trabalho e sentidos do trabalho

A importância do trabalho na vida dos trabalhadores é absolutamente indiscutível. No entanto, essa mesma importância é ambivalente, pois pode resultar tanto em aspetos positivos como em negativos. Para inúmeros trabalhadores, o seu trabalho significa uma maneira árdua de assegurar a sobrevivência, relegando-os, em diversas situações, para a ultraperiferia da existência e da dignidade humana (Areosa, 2022a). É pertinente referir que este estudo está assente numa perspetiva crítica sobre o universo laboral contemporâneo. Hoje o mundo do trabalho apresenta uma diversidade de riscos, tanto antigos como novos, para os trabalhadores. As políticas de orientação neoliberal são responsáveis por uma série de fatores que comprometem as relações laborais e o bem-estar dos trabalhadores. Dado que a sua estratégia central gira em torno do lucro, isso resulta em jornadas de trabalho prolongadas, um trabalho muito intensificado, com múltiplas tarefas e metas, por vezes, inatingíveis; tudo isto vai contribuindo para o aumento de um elevado contingente de desalentados e de desempregados. Além disso, fomenta várias formas de instabilidade, com remunerações excessivamente reduzidas, adota abordagens de gestão opressivas e molda a estrutura de trabalho de maneira a corroer os laços de solidariedade entre os empregados (Gaulejac, 2007). Esse contexto gera, por vezes, condições laborais degradantes que promovem o desconforto, a falta de empatia e aumentam a probabilidade de ocorrerem acidentes de trabalho ou de os trabalhadores contraírem doenças ocupacionais. De um modo geral, este contexto infernal está a alastrar no mundo ocidental.

A profissão de funcionário judicial desempenha um papel crucial no sistema judicial de Portugal. Os funcionários judiciais são responsáveis por assegurar o bom funcionamento dos tribunais e garantir a efetiva gestão da justiça. Ao longo deste texto, iremos explorar diversos aspetos importantes da profissão, que vão desde as suas funções e responsabilidades até aos sentidos e significados do seu trabalho. Relativamente às funções e responsabilidades, os funcionários judiciais têm um papel fundamental na organização e gestão dos processos judiciais. Estes profissionais desempenham uma série de funções que (de forma não exaustiva) incluem:

a) Execução de atos processuais: Os oficiais de justiça são encarregues de executar as ordens judiciais, tais como notificações, citações, penhoras e despejos. Eles garantem que esses atos sejam cumpridos de forma eficiente e dentro dos prazos estabelecidos.

b) Expedição e certificação de documentos: os oficiais de justiça são responsáveis pela emissão de

diversos documentos, como certidões, autos de citação e penhora, entre outros. Esses documentos são essenciais para a correta tramitação dos processos judiciais.

c) Secretariado judicial: os oficiais de justiça também agem como “secretários” dos magistrados, auxiliando-os na gestão dos processos, na marcação de audiências e na elaboração de despachos e decisões judiciais.

d) Gestão dos arquivos judiciais: a correta organização e gestão dos arquivos judiciais é outra responsabilidade dos funcionários judiciais. Eles asseguram que os documentos sejam arquivados de forma adequada e estejam acessíveis quando necessário.

De modo complementar, a literatura científica nacional também descreve, detalhadamente, algumas outras atividades deste grupo profissional:

“Ao/À oficial de justiça compete, entre outras funções: receber os documentos, requerimentos e outros papéis relevantes, colocá-los no processo e levá-los ao conhecimento do/a juiz/a e do/a magistrado/a do Ministério Público; notificar os participantes no processo daquilo que o/a juiz/a ou o/a magistrado/a do Ministério Público decidirem, como, por exemplo, o despacho de acusação, a data e local do julgamento, as custas do processo, etc.; escrever as atas, isto é, a descrição daquilo que acontece nos atos processuais; antes de um ato processual, fazer a chamada das pessoas que foram convocadas para comparecer e informar o/a juiz/a ou o/a magistrado/a do Ministério Público de quem está presente e ausente; passar as declarações de presença que sejam pedidas pelos participantes num determinado ato processual para justificar a falta ao trabalho; ou, no julgamento, proceder à gravação das declarações dos intervenientes ou sujeitos processuais. No caso dos/as oficiais de justiça que trabalham nos serviços do Ministério Público, uma outra função que podem desempenhar é a tomada de declarações da vítima, do/a arguido/a e/ou de testemunhas” (Dias et al., 2020: 13).

As qualificações e formação profissional também são aspetos importantes dentro desta categoria profissional. Para se tornar oficial de justiça em Portugal, é necessário preencher certos requisitos e seguir um processo de seleção. Em primeiro lugar, é necessário possuir a nacionalidade portuguesa ou de um dos Estados membros da União Europeia. Em termos de qualificações, é atualmente exigido o ensino secundário completo, e é preferível possuir um curso técnico-profissional na área jurídica. Todavia, em Portugal, existem inúmeros funcionários judiciais que possuem formação de nível superior. A título ilustrativo, os dados do nosso estudo revelam que cerca de 33% destes trabalhadores possuem formação superior (aparentemente, os funcionários judiciais com mais qualificações tiveram maior propensão para responder ao nosso inquérito, tal como poderemos verificar pela comparação dos dados seguintes). Os dados de 2018, compilados pela Direção-Geral da Administração da Justiça (DGAJ, 2018), davam conta de que apenas 11% (aproximadamente) dos oficiais de justiça tinham formação superior. Já o balanço social de 2020 (DGAJ, 2020) indica que cerca de 12% dos oficiais de justiça têm formação superior. Outro estudo também já tinha identificado as crescentes qualificações dos oficiais de justiça ao longo dos últimos anos (Dias et al., 2020).

Paralelamente, para integrar a profissão é necessário passar num concurso público de admissão aos quadros de oficiais de justiça, que envolve a realização de provas escritas. Os candidatos admitidos e aprovados no concurso são então sujeitos a um curso de formação promovido pela Direção-Geral da Administração da Justiça, que tem como objetivo prepará-los para as diversas tarefas e responsabilidades da profissão. Esta entidade é responsável por proporcionar os conhecimentos teóricos, sendo que a formação inclui disciplinas jurídicas, administrativas e processuais.

O exercício da profissão de oficial de justiça encontra várias dificuldades para lidar com o seu trabalho real.¹ São muito diversificados os obstáculos que esta profissão tem de enfrentar, dos quais se destacam: a necessidade de gerir prazos apertados, a pressão para executar tarefas de forma precisa e com elevado grau de atenção ou a responsabilidade de orientar informações sensíveis e confidenciais. Verifica-se que os funcionários judiciais sofrem de uma profunda intensificação do trabalho, essencialmente por três vias: 1) Horário de trabalho prolongado (os dados do nosso estudo revelam que perto 20% dos respondentes afirmam trabalhar, em média, acima de 40 horas por semana); 2) Aumento da complexidade e do número de tarefas a desempenhar; 3) Redução do número de trabalhadores dentro desta categoria profissional.

Atualmente estes profissionais [funcionários judiciais] estão a diminuir em número considerável, as necessidades dos serviços não se compadecem com tanta falta de pessoal, o que tem levado a uma sobrecarga dos trabalhadores e, bem assim, a estarem sujeitos a uma maior pressão por parte das chefias, que são pressionadas para apresentar resultados (excerto

¹ Na literatura há uma diferença significativa entre aquilo que é apelidado por trabalho prescrito e por trabalho real. Este debate surgiu no seio da ergonomia, mas rapidamente se estendeu a quase todas as áreas ligadas às ciências do trabalho (incluindo a própria psicodinâmica do trabalho). Há, contudo, um aspeto central nesta dicotomia: a forma como o trabalho prescrito é imaginado/idealizado tende a ser substancialmente diferente da forma como ele é realizado na prática (designado como trabalho real). Esta abismal diferença entre ambas as conceções depende de múltiplos fatores. O trabalho prescrito é a forma como a entidade empregadora concebe e organiza o modo de realização do trabalho (tarefas a executar, tempos de trabalho, regras, normas, procedimentos, recursos materiais e humanos para cada função, tipo de máquinas utilizado, etc.); no fundo, é projetar como é que o trabalho deve ser feito. No entanto, o *design* do trabalho, por mais bem elaborado que esteja, nunca consegue prever todas as circunstâncias, constrangimentos, dificuldades, falhas e obstáculos que a sua realização prática pode implicar. O trabalho real oferece sempre alguns enigmas. Para além disso, quando as regras e procedimentos são em grande número e custosas de aplicar (por exemplo, do ponto de vista cognitivo), isto significa que os executantes do trabalho prescrito dificilmente conseguem cumprir na íntegra o modelo que foi concebido pela organização, mesmo que o quisessem fazer, recorrendo àquilo que se designa por greve de zelo (Areosa, 2019). É importante sublinhar a importância do brio profissional ou zelo para que o trabalho possa fluir com normalidade. Sabemos atualmente que é através da utilização do zelo (por parte dos trabalhadores) que se abrem possibilidades para recriar o trabalho e encontrar soluções para as dificuldades não previstas pelos mentores da organização do trabalho. Por vezes, isso implica ter de transgredir ordens ou instruções formais; não por desleixo ou incompetência, mas, essencialmente, por necessidade de conseguir realizar o trabalho de modo mais efetivo. Ao trabalho prescrito é acrescentada a inteligência dos trabalhadores para que as coisas funcionem. A aplicação desta inteligência é designada por trabalho vivo, o qual se torna imprescindível para o normal funcionamento de qualquer organização (Areosa, 2021).

de entrevista/relato de funcionários judiciais).

A discussão em torno da intensificação do trabalho remonta, pelo menos, ao século XIX, quando Marx (1966) abordava o tema na sua obra clássica *O Capital*. O autor utilizou a metáfora da porosidade para ilustrar essa intensificação. No decorrer da jornada de trabalho, torna-se evidente a existência de períodos produtivos e improdutivos. Estes últimos, denominados “momentos de porosidade”, representam os intervalos nos quais o trabalho dito produtivo não ocorre, resultando na ausência de contribuição para o capital, ou seja, sem a produção efetiva de bens ou serviços. A intensificação do trabalho representa a redução das porosidades durante a jornada laboral. Essa concepção imaginativa revela a necessidade de otimizar a produção, eliminando os “períodos ociosos” e tornando o processo mais concentrado, acelerado e eficiente. No entanto, esta procura da intensificação também engloba a supressão de breves pausas de descanso e recuperação dos trabalhadores, acarretando múltiplas situações prejudiciais para sua saúde, inclusive no foro mental. Porém, sabemos atualmente que o nível de produtividade pode variar ao longo da jornada de trabalho. Por exemplo, tende a ser mais lenta no início e fim da jornada e quando os picos de cansaço são grandes a intensidade e a produção baixam progressivamente até ocorrer uma pausa.² Diversos estudos comprovam que quando as organizações conseguem impor um trabalho mais denso, mais intenso, é normalmente a saúde dos trabalhadores que é diretamente afetada (Gaulejac, 2007; Rosso, 2008; Standing, 2014; Areosa, 2022a).

Segundo Dejours (1986), existem três elementos essenciais que podem ajudar a construir um novo paradigma sobre a saúde humana: a fisiologia, a psicossomática e a psicopatologia do trabalho. O primeiro elemento está relacionado com o próprio funcionamento do organismo, isto é, os preceitos que asseguram o equilíbrio e sobrevivência do corpo. O segundo elemento traduz-se na relação entre o que se passa na mente humana e o funcionamento do respetivo corpo. Sabemos que há interações permanentes entre corpo e mente. Para além disso, não pode haver mente sem corpo. Por último, o terceiro elemento defende que o trabalho pode ser um aspeto fundamental para a saúde. É verdade que o foco da psicopatologia do trabalho está, em grande medida, direcionado para os aspetos negativos do trabalho (*stress*, *burnout*, ansiedade, desgaste, descompensações, suicídios, etc.).

² Daniel Kahneman (2012) relatou um estudo realizado sobre juizes israelitas, cujo trabalho era analisar a atribuição de liberdade condicional a reclusos. Porém, a investigação chegou a conclusões algo perturbadoras. Os tempos que os juizes levavam a analisar os processos de cada prisioneiro foram rigorosamente cronometrados (em média eram gastos seis minutos para cada caso), era anotada a respetiva decisão, bem como o período em que eram efetuados os seus três intervalos diários para refeição – manhã, almoço e lanche. Apenas 35% dos pedidos eram autorizados e o momento do dia em que cada decisão era tomada foi igualmente registado. A investigação foi comparar a proporção de pedidos aprovados com o tempo decorrido desde o último intervalo. Os resultados foram absolutamente surpreendentes: cerca de 65% das autorizações foi concedida logo após cada intervalo para refeição, caindo regularmente com o passar do tempo, chegando quase a zero até ao momento da pausa seguinte. Os investigadores analisaram várias explicações para este padrão, mas a melhor justificação não é animadora para a alegada neutralidade da justiça. Verificou-se que os juizes, quando estão mais cansados e com fome, tendem a acomodar-se na decisão mais fácil: negar os pedidos de liberdade condicional. Possivelmente, isto significa que as pausas, a fadiga e a fome influenciaram as suas decisões. Estes resultados não significam que estejamos perante maus juizes, mas apenas que aqueles juizes se comportam como qualquer outro ser humano na sua relação com o trabalho, em que a mediação biopsicossocial exerce o seu poder sobre os processos de tomada de decisão.

Porém, na atualidade os dados apontam para que quando a organização do trabalho não colide com as aspirações, ideias, crenças, objetivos, valores e desejos dos trabalhadores, será justamente um meio de promover a saúde através do trabalho. De certo modo, a saúde representa uma margem de tolerância às “infidelidades” do meio ambiente laboral (Canguilhem, 2009).

Algumas doenças relacionadas com o trabalho, fruto das apelidadas patologias da sobrecarga, estão correlacionadas com a tirania das métricas (gestão por indicadores) ou, especificamente no setor público, a designada nova gestão pública (New Public Management). Mas esta intensidade que degrada a saúde e aumenta a produção tende a não ser acompanhada por uma maior e melhor distribuição dos recursos produzidos “em excesso”, caso não tivesse sido implementada a referida intensificação. São as organizações quem ganha com a intensificação do trabalho, à custa do esforço e da energia sugada aos corpos dos trabalhadores. Ao compreenderem toda esta dinâmica, os funcionários judiciais reclamam melhores condições salariais, bem como uma melhoria das suas condições de trabalho.

Um local de trabalho adequado não constitui apenas um espaço agradável, pois não se trata apenas da organização e *layout* dos serviços. Há necessidade de reduzir a fadiga do funcionário no desempenho da sua tarefa (excerto de entrevista/relato de funcionários judiciais).

Os dados do nosso estudo apontam para que a profissão de funcionário judicial ofereça fracas recompensas. Acima de 95% dos inquiridos revela que se sente afetado por auferir baixos salários e/ou rendimentos insuficientes. A título ilustrativo, Raquel Varela afirma que: “O salário mínimo e mesmo médio não permite consumir produtos frescos, peixe, carne, legumes e frutas para uma família com regularidade” (Lara e Silva, 2015: 128). É verdade que a profissão oferece estabilidade ao nível do emprego, mas as oportunidades de progressão na carreira são relativamente escassas. É pertinente voltar a sublinhar que os funcionários judiciais desempenham um papel fundamental na administração da justiça, contribuindo para o funcionamento dos tribunais e para a garantia dos direitos dos cidadãos. Mas o seu reconhecimento material e imaterial é percecionado como sendo claramente insuficiente.

A partir de um determinado ponto de vista, podemos falar numa certa invisibilidade social da profissão (Dias *et al.*, 2020), considerando que os magistrados são normalmente considerados os grandes protagonistas da justiça. Contudo, o papel aparentemente periférico dos funcionários judiciais é enganador, dado que o seu contributo é imprescindível para o funcionamento da justiça portuguesa. Observando a atividade dos funcionários judiciais à luz dos critérios da disciplina de sociologia das profissões, pode-se afirmar que esta ocupação estará a desencadear uma lenta trajetória de profissionalização (Areosa, 2018a). A título de exemplo, durante a realização dos grupos focais desta investigação, os funcionários judiciais relataram episódios em que viveram situações de subjugação, discriminação, sentimento de invisibilidade, falta de reconhecimento, sobrecarga e outras injustiças. Segundo Lhuillier (2012), as atividades com menor visibilidade social e mais ignoradas correm maiores riscos de saúde, ou seja, as ocupações “invisíveis” veem os seus membros ter uma saúde mais vulnerável, devido à falta de reconhecimento, a obstruções à construção da identidade, e tudo isso afeta de forma vincada a autoestima e o próprio ego, abrindo espaço ao adoecimento. Isto traduz-se na ideia de que o trabalho é um elemento central para a discussão da saúde, quer física, quer mental. Mediante aquilo que foi afirmado anteriormente, julgamos que tenha ficado subjacente que a

profissão de funcionário judicial apresenta diversos desafios que devem ser enfrentados no dia a dia. Um dos principais desafios é lidar com um volume significativo de trabalho e prazos processuais. Os tribunais muitas vezes estão sobrecarregados com processos e os funcionários judiciais devem ser capazes de gerir eficientemente as suas tarefas, garantindo a celeridade e eficácia dos procedimentos judiciais. O nível de *stress* nos trabalhadores da justiça é, quase sempre, muito elevado (Casaleiro *et al.*, 2019). No entanto, a profissão de funcionário judicial ainda enfrenta diversas dificuldades, como a necessidade de uma maior agilidade e simplificação dos procedimentos judiciais, bem como a garantia de uma carga de trabalho equilibrada. Para além disso, estes profissionais estão frequentemente expostos a situações emocionalmente desafiadoras, como lidar com casos sensíveis e testemunhar depoimentos impactantes. Seria importante que os funcionários judiciais recebessem formação adequada para desenvolverem capacidades de gestão emocional, de modo a estarem mais aptos a enfrentar essas situações e desempenhar o seu trabalho de forma imparcial.

Ao nível dos locais de trabalho, apesar de existirem algumas assimetrias, as condições de trabalho são, em certos casos, problemáticas. Vejamos como são apontados alguns dos problemas mais comuns:

- Praticamente em todos os locais de trabalho existem fotocopiadoras/multifunções quase em cima dos funcionários, o que para além do ruído emitido também solta pó e partículas impróprios para a saúde;
- Muitos têm mobiliário com ergonomia desadequada, muito dele obsoleto e muitas vezes partido, inclusive as cadeiras, e há armários sem portas;
- Muitos serviços do Ministério Público não têm gabinetes de diligências, ou se têm são em número insuficiente, o que leva a uma falta de privacidade porque as pessoas são inquiridas/interrogadas ali mesmo junto da secretária do funcionário. Imagine-se uma vítima de violência doméstica a ser inquirida nestas circunstâncias;
- Há tribunais mais periféricos (conheço o caso de Odemira) que nunca tiveram medicina no trabalho;
- Há edifícios onde não é possível abrir janelas, ou porque estão estragadas ou porque não existem, o que dificulta a renovação do ar (que no contexto da pandemia se mostrou da maior importância). Temos o exemplo do *campus* da justiça em Lisboa;
- A nível de climatização, há muitas deficiências a nível nacional: salas de audiências, secretarias e gabinetes onde se gela no inverno e onde se chega aos 40°C no verão (excerto de entrevista/relato de funcionários judiciais).

Os diversos problemas associados às deficientes condições de trabalho começam desde logo na tipologia dos imóveis, os quais são desadequados para o exercício desta atividade:

- Tribunais instalados em contentores há muitos anos, alguns aguardam

anos infinitos pela construção de um novo tribunal (temos o caso do Tribunal de Família e Menores de Beja – agora, finalmente, iniciou-se a construção do novo palácio da justiça, mas estão nesta situação pelo menos desde 2014);

- Tribunais instalados em centros comerciais (caso de Portalegre: o lindíssimo Palácio da Justiça existente no centro da cidade encontra-se fechado a aguardar obras há vários anos);

- Tribunais instalados em blocos de apartamentos (caso de Santa Maria da Feira, entre muitos outros);

- Tribunais instalados em edifícios completamente desadequados (caso de Lisboa, no *campus* da justiça: os edifícios onde se encontram instalados os vários tribunais têm várias deficiências por não terem sido projetados para aquele efeito) (excerto de entrevista/relato de funcionários judiciais).

Outra questão que faz aumentar o sentimento de injustiça dentro dos oficiais de justiça é o trabalho dos solicitadores de execução, incluindo o seu nível salarial, bem como o tipo de práticas que exercem. Esta “nova” profissão tem, tal como aos oficiais de justiça, atribuídas as funções de agentes de execução. Considerando que os solicitadores são profissionais privados, os oficiais de justiça entendem que a justiça portuguesa está a ser privatizada, comprometendo a sua missão primordial. Os solicitadores têm como função executar as decisões judiciais e extrajudiciais. Entre as suas funções estão a penhora de bens, a venda de bens penhorados e a cobrança de dívidas.

Isto quer dizer que, ao contrário do que é a remuneração mensal dos funcionários judiciais, plasmada num decreto-lei, estes auferem, como prestadores de serviços, em função do volume de bens que conseguem realizar numa determinada diligência de penhora, ou seja, nos casos em que têm de penhorar bens dos cidadãos alvos de um processo executivo, fazem-no sempre numa lógica de rentabilidade, ou seja quanto mais bens conseguem penhorar, mais serão os seus ganhos, mesmo que tenham de atropelar os direitos dos cidadãos, no que respeita à impenhorabilidade dos bens móveis (excerto de entrevista/relato de oficial de justiça).

De certo modo, os oficiais de justiça defendem que se introduziu uma visão burocrática da justiça, em detrimento de uma visão humanista, tal como retrata o excerto seguinte:

Nunca usei das funções para penhorar quartos de crianças, máquinas de lavar roupa (caso não tivesse tanque de lavar roupa), frigoríficos, mesas de refeição e seus utensílios, fogões, camas de dormir e respetivos colchões, ou seja, todos os bens essenciais à vida doméstica, nem tão pouco, se o cidadão tivesse na sua posse uma só televisão, de a penhorar, uma vez que o cidadão tem direito à informação, direito constitucionalmente definido

(excerto de entrevista/relato de funcionários judiciais).

O trabalho realizado no setor dos serviços (trabalho imaterial), especificamente o tipo de trabalho realizado pelos funcionários judiciais, surgiu em simultâneo com novos fatores de risco (ou veio intensificar certos efeitos adversos anteriores) e gerou cenários que potenciaram o adoecimento de muitos trabalhadores (Gorz, 2005). No campo da saúde, as doenças mentais passaram a representar o principal desafio do trabalho que não envolve produção material, muitas vezes culminando em impactos que afetam tanto a mente como o corpo (ainda que as doenças associadas ao trabalho tendencialmente físico estejam longe de estar completamente controladas). Algumas situações incluem um aumento nos casos de ansiedade, preocupação, melancolia, *stress*, exaustão extrema, tensão arterial elevada e suicídios (Areosa e Queirós, 2020). A intensificação da carga laboral e a necessidade de flexibilidade residem no cerne deste problema. Para além disso, contribuem para essa problemática as técnicas de gestão cada vez mais propensas a causar disfunções profissionais, as quais instigam uma competição entre os trabalhadores e tendem a dismantelar os coletivos de trabalho (Gaulejac, 2007). Alguns riscos relacionados com a saúde mental podem também derivar da incapacidade de atingir as expectativas profissionais iniciais, ou seja, as aspirações que foram inicialmente idealizadas. Estes riscos podem também surgir da falta de cooperação ou de comportamentos hostis provenientes da própria entidade empregadora. Sabemos hoje que todos estes elementos podem intensificar a sensação de frustração e potenciar o sofrimento.

No caso concreto dos funcionários judiciais, o número, a amplitude, as conjugações, as interações e as sinergias entre os designados riscos psicossociais são quase ilimitados. O grau e intensidade da exposição a esses riscos também é um aspeto que deve ser considerado. Em certos casos, os efeitos podem ser cumulativos e difíceis de reverter com o passar do tempo (exposição contínua e prolongada). Sinteticamente, os riscos psicossociais podem ser definidos como os riscos que afetam (potencialmente) a saúde mental, física e social dos trabalhadores; são gerados por condições de emprego, fatores organizacionais, socioeconómicos e relacionais que podem interagir com o funcionamento mental e o bem-estar psicossocial (Gollac e Bodier, 2011). Dependem das características da organização do trabalho, das relações e da cultura de trabalho que podem afetar a saúde dos trabalhadores, logo, os fatores psicossociais estão presentes em todos os locais de trabalho (Areosa, 2023).

Naturalmente que alguns tipos de trabalho (ou o seu conteúdo) podem colocar os trabalhadores sob maior ameaça perante os riscos psicossociais. Verifica-se, por exemplo, que os trabalhos que implicam um contacto direto ou indireto com o público tornam os trabalhadores mais expostos aos riscos psicossociais. Os trabalhadores da área da justiça, da saúde, de *call-centres* ou de caixas de supermercados estão particularmente vulneráveis. Porém, existem alguns fatores que podem proteger os trabalhadores destes ataques oriundos do universo laboral, atenuando o sofrimento provocado pelo trabalho, nomeadamente as estratégias defensivas ou o significado atribuído ao próprio trabalho (Dejours, 2013; Antunes, 2018; Areosa, 2018b).

De certo modo, podemos afirmar que os trabalhadores do judiciário sofrem de algumas formas de precariedade, não tanto em relação ao emprego, mas sim em relação ao trabalho. Na verdade, existem múltiplas formas e fontes de precarização. A precariedade pode também ser vista como um processo de profissionalização falhado, decorrente, por exemplo, da aplicação de algumas técnicas iatrogénicas de gestão empresarial, tais como: a intensificação do trabalho, a avaliação individual de desempenho, a gestão pelo *stress*, pela ameaça ou pelo assédio (Areosa, 2022a). Todavia, a

precarização laboral não deve ser entendida como uma inevitabilidade económica, fruto dos mecanismos da globalização; acima de tudo, a precarização do trabalho deve ser enquadrada como uma decisão política (por parte dos Estados) e gestonária (por parte das instituições). É uma estratégia concertada do capital económico-financeiro para aumentar os lucros, através da exploração e da degradação das condições de trabalho.

A precarização também pode ser compreendida como um processo social que promove a insegurança no trabalho, mediante a fragilização dos vínculos relacionais, bem como na diluição de direitos relacionados com o emprego. Na perspetiva de Bauman (2000), a precariedade pode combinar diversas dimensões: 1) instabilidade da posição no emprego; 2) estatuto socioprofissional; 3) modo de vida; 4) incerteza quanto ao futuro; e 5) insegurança pessoal. Para além disso, a precariedade pode constituir-se como um elemento desestruturador e desestabilizador da vida psíquica dos trabalhadores, fomentando processos de adoecimento mental (Dejours, 1999). Sabemos hoje que a precariedade não oferece mobilidade social ascendente e isso é profundamente desmoralizador, estando na base de sentimentos de insatisfação e frustração. Não há qualquer sonho ou perspetiva de progressão na carreira e tudo se transforma numa frustrante consciencialização de que o trabalho executado não é valorizado nem reconhecido. Num cenário de trabalho precário há múltiplas barreiras para a promoção da saúde mental (Areosa, 2019). Estas características são típicas na atividade profissional dos funcionários judiciais, por isso os seus níveis de vulnerabilidade e adoecimento são preocupantes.

1.4. Breves notas finais

Nem sempre a saúde dos trabalhadores é uma temática prioritária no universo organizacional. Essa ausência de prioridade pode conduzir a inúmeros problemas para a integridade física e mental dos trabalhadores, independentemente do ramo ou setor de atividade. É pertinente começar por afirmar que a ligação entre saúde e trabalho é absolutamente inequívoca. Basta lembrar que a esmagadora maioria da população mundial subsiste mediante o trabalho que executa. Isto significa que o trabalho é uma atividade vital e central para a vida e, por consequência, para a saúde da população trabalhadora. É neste contexto que se pode afirmar que a forma como o trabalho está projetado (a designada organização do trabalho) impacta diretamente no nível de saúde dos trabalhadores, sabendo-se que tanto pode acarretar aspetos positivos como negativos. Naturalmente que os aspetos negativos do trabalho nos levantam maiores preocupações, embora seja também importante valorizar os aspetos positivos, de modo que possam ser reproduzidos.

A profissão de funcionário judicial desempenha um papel vital no sistema judicial português. Os funcionários judiciais são responsáveis por garantir a correta administração da justiça, executando atos processuais, emitindo documentos e auxiliando os juízes no desempenho das suas funções. Embora a profissão apresente múltiplos desafios, são fracos os benefícios que oferece, particularmente ao nível de recompensas e perspetivas de carreira. Os funcionários judiciais desempenham um papel fundamental na garantia dos direitos dos cidadãos e no bom funcionamento do sistema judicial português. Em resumo, através do exercício de um trabalho comprometido, os funcionários judiciais desempenham um papel fundamental na promoção da justiça e do Estado de direito em Portugal.

Todavia, alguns dos problemas apontados anteriormente aos trabalhadores do judiciário estão

diretamente relacionados com o antagonismo do discurso político. Isto é, se por um lado é afirmado que a justiça é uma prioridade, por outro, aquilo que se verifica é um desinvestimento nesta área, o que contraria claramente o discurso. É indiscutível que um dos eixos dos problemas está nesta divergência.

2. Grupos focais

2.1. Análise do pedido e desenrolar dos grupos focais

A iniciativa de reunir um grupo de trabalho constituído por oficiais de justiça voluntários surgiu no âmbito do estudo sobre o desgaste profissional dos funcionários judiciais encomendado pelo Sindicato dos Funcionários Judiciais (SFJ) à equipa de investigação do Observatório para as Condições de Vida e de Trabalho. A proposta de uma abordagem qualitativa, através de grupos focais, visa complementar as informações recolhidas através do inquérito por questionário, que recolheu dados quantitativos sobre as condições de vida e de trabalho dos funcionários judiciais. Procurámos, graças a este método, aceder ao trabalho real dos funcionários judiciais e à sua relação subjetiva com o trabalho, de forma a instruir questões deixadas em aberto após a primeira fase do estudo. Nunca excluímos, porém, a possibilidade de que este método revelasse novos problemas que pudessem não ter sido contemplados pelo inquérito. Aliás, esse é também um dos seus propósitos.

Este grupo de trabalho, composto por seis oficiais de justiça voluntários, todos presentes na primeira sessão (nas duas sessões seguintes estiveram cinco elementos e na última apenas três), reuniu-se quatro vezes, na sede do Sindicato dos Funcionários Judiciais, em Lisboa, para discutir as condições de trabalho e de vida dos funcionários judiciais. Os participantes foram recrutados pelo Sindicato dos Funcionários Judiciais, depois de divulgada uma nota de informação sobre o método dos grupos focais.

Este relatório baseia-se no processo de discussão coletiva que ocorreu entre os investigadores e os voluntários. No entanto, neste texto não procurámos reproduzir de forma exaustiva todo o conteúdo das discussões. Tal seria não só impossível, como também pouco esclarecedor, pois uma massa de discursos indiscriminados não produz por si só informação ou conhecimento efetivo. Ou seja, este relatório não pretende ser uma cópia exata ou uma transcrição daquilo que foi dito durante as reuniões, mas sim um comentário, devidamente organizado, dos temas, problemas e questões abordados pelos participantes, assim como das interações que ocorreram. Como todo o comentário, este relato implica escolhas e interpretações, da responsabilidade dos investigadores. Estas escolhas são determinadas em grande medida pelo objetivo do estudo: entender as relações existentes entre as condições e a organização do trabalho dos funcionários judiciais e o seu estado de saúde. Foi, portanto, esta preocupação que pautou a nossa escuta durante as sessões de grupo e que agora comanda a redação deste relatório. Tentámos, sempre que possível, fundamentar as interpretações aqui propostas recorrendo a explicações oriundas do conhecimento científico em psicodinâmica do trabalho e em sociologia do trabalho. Porém, nem sempre foi possível introduzir elementos explicativos sem que isso prejudicasse a inteligibilidade do relatório. Devido ao formato do presente documento, algumas justificações poderão por isso parecer, por vezes, demasiado sumárias. Conforta-nos o facto de irem ser submetidas aos participantes e por eles, posteriormente, avaliadas.

2.2. As queixas relativas às condições de trabalho e a falta de reconhecimento

Desde a primeira até à última sessão dos grupos focais, as queixas dos participantes sobre as condições de trabalho foram recorrentes. Por condições de trabalho entendemos, por um lado, as

condições materiais de trabalho (luminosidade, temperatura, objetos técnicos e meios de trabalho, etc.), e as condições socioeconómicas de trabalho (horários, remunerações, progressão de carreira, etc.). No entanto – e insistiremos neste ponto mais adiante – pese embora as por vezes indigentes condições materiais de trabalho, foram talvez os pedidos de respeito e de reconhecimento que se fizeram ouvir com mais insistência.

Do ponto de vista formal, a carreira dos oficiais de justiça pode estar bipartida entre: 1) Judicial/tribunais; 2) Ministério Público. Quando exercem a sua atividade nos tribunais os funcionários judiciais dão vida à justiça ao coadjuvarem os magistrados. Quando estão no Ministério Público, uma das funções é ouvir as pessoas (e de certo modo “são a queixa”). Porém, no sistema judicial há três níveis na carreira de oficiais de justiça : escrivão auxiliar, escrivão adjunto e escrivão de direito (chefia). Segundo a divisão teórica do trabalho, o escrivão de direito coordena as atividades dos seus pares. Nos serviços do Ministério Público também há, igualmente, três níveis na carreira de oficial de justiça: técnico de justiça auxiliar, técnico de justiça adjunto e técnico de justiça principal. Existe, portanto, uma divisão estatutária da profissão.

No que concerne às condições de trabalho, determinados locais de trabalho não reúnem as condições adequadas para trabalhar de forma produtiva, nomeadamente em termos de temperatura, iluminação, equipamentos informáticos, dimensão dos espaços, os quais são normalmente diminutos (quer para trabalhar, quer para arquivar processos) e ainda se verifica a existência de locais com infestações de ratos e baratas, que se traduzem em falta de higiene nos ambientes laborais. Alguns locais de trabalho estão degradados; determinados edifícios são velhos e não têm manutenção adequada. Há locais de trabalho em que as temperaturas são muito baixas no inverno e demasiado altas no verão, o que condiciona o nível de desempenho. Em muitos casos os sistemas informáticos estão obsoletos.

Para além disso, durante as sessões foi afirmado diversas vezes:

“Não são pagas horas extraordinárias nem trabalho suplementar.”

Um problema marcante nesta profissão está relacionado com o congelamento de carreiras, embora este não seja um problema exclusivo deste grupo profissional. Há algumas décadas, a carreira de funcionário judicial até era considerada atrativa, devido a alguns benefícios especiais que detinham (possibilidade de reforma antecipada, caixa de providência própria designada por serviços sociais, etc.), que, entretanto, desapareceram. Durante a época da Troika acabaram os “serviços sociais” do Ministério da Justiça e os trabalhadores passaram para a ADSE, a qual tem uma menor abrangência em termos de cobertura e proteção. Neste momento, a aposentação é feita através do regime geral (perto dos 67 anos). Isto significa que perderam um regime especial de aposentação. Os participantes sentem que ficaram prejudicados com esta mudança, o que se traduz em mais um fator de desmotivação profissional e de diminuição de incentivos para ingressar na carreira. Os participantes mencionam as dificuldades que existem para o recrutamento de novos funcionários judiciais (os salários demasiado baixos não permitem aos funcionários judiciais, em início de carreira, suportar os custos de habitação, sobretudo nas grandes cidades), o que agrava ainda mais os problemas de recursos humanos.

Ouvimos, aliás, inúmeras críticas à base remuneratória dos funcionários judiciais. A título ilustrativo, é afirmado que os auxiliares começam com um salário pouco acima de 700 euros, considerado quase ofensivo para o tipo de trabalho, de competências e de responsabilidade que a profissão exige. Isto

traduz-se num enorme sentimento de injustiça relativamente ao tipo de reconhecimento (material/económico) sobre a profissão, por comparação com outras.

Para além da dimensão objetiva que revestem as queixas sobre a carreira e a remuneração, parecem-nos que esta censura contém também uma dimensão simbólica: ao denunciarem as suas condições de trabalho, os funcionários judiciais apontam ao mesmo tempo aquilo que entendem ser uma falta de consideração por parte das suas hierarquias. Com efeito, as queixas sobre as más condições de trabalho são também queixas sobre uma falta de reconhecimento por parte daqueles que concebem e dirigem a organização do trabalho e que deixam os seus subordinados trabalhar em condições que alguns consideram indignas. É neste duplo sentido, parece-nos, que convém ouvir o descontentamento dos funcionários judiciais relativamente às condições de trabalho. Ora, a falta de reconhecimento representa uma fonte de sofrimento psíquico, cujos destinos são diversos: ressentimento, sentimento de injustiça e de revolta, desmotivação, individualismo, etc.

“A falta de meios degrada as relações de trabalho.”

“As injustiças com os funcionários judiciais são muito grandes.”

Paralelamente, a profissão de oficial de justiça está sujeita a “colocações oficiosas”, ou seja, colocações compulsivas, independentes da vontade do trabalhador e que podem obrigar a mudanças de residência, por exemplo do Norte para o Sul do país, com todos os custos materiais, pessoais, familiares, etc. que essa mudança implica. Este mecanismo é também desmobilizador para ingressar na carreira e um motor para a saída de alguns elementos. Esta possibilidade é referida como sendo extremamente penalizadora para a profissão. Oferece uma ausência de perspectiva estável e segura, que pode ter contribuído para o recente aumento do número de baixas médicas. O referido aumento das baixas médicas é motivo de preocupação. Há ainda um sentimento de que a profissão está sem liderança ou tem uma liderança frágil. Contudo, quando é aplicado o sistema de “colocações oficiosas”, há um fator atenuante para quem foi alvo desse processo, ou seja, tem prioridade no próximo “movimento”. Atualmente, os oficiais de justiça podem concorrer a um “movimento” por ano (anteriormente eram três); fazer um “movimento” significa submeter um requerimento para concurso, com vista a mudar de tribunal (ou local de trabalho). Resumidamente, os aspetos supramencionados estão na base de sentimentos de desmotivação e insatisfação, assim como de uma reivindicação de respeito.

Os oficiais de justiça estão dependentes de um órgão de gestão (administração), composto por três elementos, dos quais um elemento é oficial de justiça. Os mandatos são de três anos e os membros que compõem este órgão podem fazer até duas comissões de serviço (o que perfaz seis anos). No entanto, foi indicado que há um claro conflito de interesses dentro da estrutura judiciária, isto é, entre o órgão de gestão e os trabalhadores. Para além da administração, mencionada anteriormente, há também o COJ (Conselho dos Oficiais de Justiça). Este é um órgão fiscalizador da profissão e cabe-lhe avaliar o mérito profissional e exercer o poder disciplinar sobre os oficiais de justiça. De certo modo, o controlo e a vigilância sobre a sua atividade é crescente. Sentem que aumentou o número de hierarquias sobre os oficiais de justiça e que, cada vez mais, sofrem ameaças por parte dos superiores hierárquicos. A gestão através da ameaça e do assédio são técnicas de gestão cada vez mais comuns no mundo do trabalho contemporâneo. A partir de um determinado ponto de vista, os funcionários judiciais sentem-se “avaliados” por todos: arguidos, procuradores, peritos, advogados ou juizes (além dos outros dois órgãos supramencionados).

Paralelamente, os participantes consideram que os magistrados tentam condicionar a atuação dos funcionários judiciais, reduzindo e minimizando o seu poder profissional. Por vezes, deixam subjacente que são uma profissão subordinada, a qual visam intencionalmente desqualificar, proferindo frases como:

“A senhora tem algum entendimento sobre direito?”

O debate em torno desta questão esteve longe de ser consensual. É verdade que foram relatados casos em que existe um bom relacionamento com os magistrados e alguns participantes deixaram esta ideia bem vincada nas suas intervenções. No entanto, num número significativo de vezes os funcionários judiciais sentem que:

“Por vezes, somos um saco de boxe da má disposição dos magistrados.”

A desvalorização do trabalho de outrem é quase sempre uma tentativa de sobrevalorizar o seu próprio trabalho. Por trás deste tipo de discursos e práticas encontram-se lógicas de poder, dominação e autoritarismo, coadjuvadas normalmente por níveis elevados de prestígio e estatuto socioprofissional. Para além disso, há outro aspeto marcante que traduz a supremacia dos juízes em relação aos funcionários judiciais: os primeiros podem multar os segundos, caso estes últimos incorram em algum lapso, falha, incumprimento de prazo ou erro processual. A referida multa tem valores variáveis e em futuras avaliações pode conduzir à perda do suplemento de recuperação processual (durante três anos) que se cifra em 10% do salário do funcionário judicial que venha a ser penalizado. Os juízes têm, portanto, uma influência na avaliação profissional dos funcionários judiciais. Esta fonte de poder profissional detida pelos magistrados (sobre os funcionários judiciais) pode gerar medo e uma certa subserviência. Mas também foi afirmado que:

“Quanto mais ‘fraco’ é o oficial de justiça, mais o juiz lhe coloca o pé em cima.”

As queixas relativamente aos abusos de poder de magistrados são diversas, e parece grassar entre os participantes o sentimento de que os magistrados gozam de uma impunidade e de privilégios que lhes são negados. No entanto, não é assim tão claro que os oficiais de justiça estejam passivos ou impotentes face à dominação dos magistrados. Se ficou notório que os magistrados têm clara preponderância no sistema de justiça e detêm o poder formal e dominante ao qual os oficiais de justiça têm de se submeter, também percebemos que os oficiais de justiça podem por vezes contrariar a dominação do seu trabalho. Isto é observável, por exemplo, quando os magistrados aumentam a sobrecarga de trabalho dos oficiais de justiça com prazos para cumprirem despachos, contactos ou diligências, inalcançáveis no tempo que têm disponível. Como forma de retaliação, os funcionários judiciais podem fazer sair da secretaria mais processos do que seria habitual. Este modo de funcionamento, baseados em “retaliações” mútuas é um jogo de poder e contrapoder que pode ser interpretado como um substituto de um diálogo aberto entre profissionais (regra geral inexistente). Este aspeto estará também, seguramente, relacionado com questões de lealdade, por um lado, e sobrecarga, por outro.

2.3. O trabalho vivo dos funcionários judiciais e a organização do trabalho

Ao longo das sessões com o grupo de voluntários, fomos nos apercebendo da complexidade do trabalho real dos funcionários judiciais. O trabalho real, ou atividade, designa aquilo que os trabalhadores fazem concretamente para alcançar as metas e objetivos definidos pela organização do

trabalho. A atividade difere sempre daquilo que é prescrito pelos descritivos funcionais, pelos organogramas ou pelos modos operatórios, pois é sempre necessário adaptar, interpretar ou corrigir as prescrições para que o trabalho, de facto, funcione. Isto porque as previsões da organização do trabalho são quase sempre insuficientes para dar conta daquilo que ocorre realmente no terreno do trabalho. Por outras palavras, quando estamos perante uma organização do trabalho considerada inadequada, ela pode ser uma fonte geradora de múltiplas tensões, constrangimentos, falhas e obstáculos capazes de desestruturar a vida psíquica dos trabalhadores. Assim, é importante compreender a forma como o trabalho está organizado, sabendo que essa mesma organização do trabalho interfere substancialmente na subjetividade, identidade, personalidade e saúde mental dos trabalhadores. A maneira como o trabalho é organizado define se ele irá possibilitar a emancipação, a construção de defesas de adaptação, a criatividade, o reconhecimento e o fortalecimento da identidade, ou, pelo contrário, se irá favorecer a alienação, a anomia, a desestruturação da identidade, o sofrimento e o adoecimento dos trabalhadores. Há sempre uma potencial ambivalência na relação das pessoas com o seu trabalho ou, dito de outra forma, o trabalho nunca é um elemento neutro na relação com a saúde mental.

Na realidade, os funcionários judiciais compensam as insuficiências da organização do trabalho através do seu trabalho vivo. O trabalho vivo é aquilo que os trabalhadores acrescentam às prescrições para que elas funcionem, nomeadamente, a sua experiência, a sua inteligência, os seus conhecimentos, a sua capacidade de análise e de iniciativa, etc. De facto, vários participantes mencionaram a necessidade de recorrer, por vezes, àquilo que apelidam, com humor, de “ilegalidades” para resolver certas situações. Não se trata aqui propriamente de um incumprimento da lei, mas sim de algumas transgressões das prescrições que são necessárias para dar conta da realidade do trabalho.

“Se aplicarmos tudo à letra é impossível funcionar.”

Estas transgressões, truques ou artimanhas são criações da inteligência no trabalho dos funcionários judiciais, cujo objetivo é, por um lado, compensar as insuficiências e falhas da organização do trabalho e, por outro, tornar o processo de trabalho mais eficiente e menos árduo. São, na realidade, aquilo que permite que o trabalho decorra da melhor forma. Sem estas invenções dos funcionários judiciais, toda a organização do trabalho se encontraria inevitavelmente bloqueada.

Por exemplo, foi amplamente mencionado que a formação profissional é escassa e que para compensar essa falta de formação os trabalhadores têm de ter um perfil autodidata. Quando surgem novas plataformas digitais de trabalho não é dada formação, pelo menos atempadamente, o que implica que os funcionários judiciais tenham de descobrir o seu funcionamento de modo autónomo. De certo modo, isso tem um lado positivo, pois permite que se estabeleçam contactos com colegas para aferir como ultrapassar uma determinada dificuldade ou contornar um obstáculo que isoladamente não se consegue descortinar. Esta troca de saberes e experiências auxilia a construção de laços de confiança e interajuda que, por sua vez, estão na base (diríamos mesmo que são imprescindíveis) da estruturação de coletivos de trabalho mais coesos. O sentimento de pertença a um grupo/coletivo, por oposição ao isolamento, tende a ser um fator que beneficia a saúde.

A necessidade de desenvolver novas aprendizagens e competências para fazer face aos problemas levantados pelas diversas tarefas profissionais parece ser uma fonte de prazer e de interesse pelo trabalho.

2.4. A carga emocional

Regra geral, quando chegam ao local de trabalho, a primeira atividade destes profissionais é verificar as diligências do dia. Apesar de o trabalho nos tribunais ou no Ministério Público ser, maioritariamente, administrativo, os funcionários judiciais estão constantemente em contacto com outras pessoas: utentes, advogados, polícias, agentes de execução, etc. A sua atividade aparenta-se, em grande parte, a uma atividade de serviço. E na realidade o seu trabalho vai bem para lá das paredes do tribunal. Em certos casos podem ter de fazer diligências nos locais relacionados com os processos (isso implica deslocações, as quais acarretam alguns riscos para a sua integridade física e psíquica). Durante as sessões, foram mencionadas várias situações de perigo, como por exemplo:

“Durante uma intervenção num bairro problemático, lançaram-nos os cães, tivemos de fugir a correr.”

“Ouve um colega nosso a quem rasgaram os pneus e depois ameaçaram-no: ‘Eu sei onde tu moras e sei em que escola andam os teus filhos.’”

“Houve um colega nosso que morreu, levou um tiro.”

É precisamente por correrem perigo nalgumas situações de trabalho que os funcionários judiciais podem ter acesso a licença e uso de porte de arma, para sua própria proteção (embora nem todos os participantes do grupo utilizem esta possibilidade). Pense-se, por exemplo, em situações relacionadas com despejos de habitações, retirada de crianças a um progenitor ou a entrada em bairros problemáticos de algumas cidades para efetuar alguma diligência relacionada com o processo que se possa ter em mãos. São situações difíceis que podem deixar feridas psíquicas e vulnerabilizar a saúde mental. Importa precisamente insistir sobre o custo psíquico destas situações de trabalho, em que os funcionários judiciais são testemunhas (e por vezes até vítimas) da violência social, da miséria e do sofrimento humano. Ora, o contacto com estas dimensões da condição humana é muitas vezes gerador de sofrimento. Não pode, em todo o caso, deixar ninguém indiferente. Como tal, é necessário proceder a um tratamento psíquico da carga emocional gerada por estes aspetos do trabalho.

Por exemplo, a ligação aos casos que envolvem crianças está tendencialmente entrelaçada com densas cargas emocionais. Nestes casos, a articulação com assistentes sociais é relativamente frequente. Há, inclusive, relatos de funcionários judiciais que afirmam visitar crianças em instituições de acolhimento e mesmo levá-las a passar o fim-de-semana na sua própria casa. Isto revela um profundo envolvimento emocional com os casos mais dramáticos, que, de certo modo, também é um envolvimento com o trabalho e com a utilidade social da função. Se por um lado estas situações podem ser gratificantes, por outro, considerando o dramatismo de alguns casos, o sofrimento relacionado com o trabalho pode emergir e transformar-se num fator de desestabilização psíquica. O recurso a medicação torna-se num caminho possível para combater o sofrimento e os dramas que são vividos no seu quotidiano. Há relatos de episódios desta natureza.

Outro exemplo marcante, do ponto de vista psicológico, é vivido nos tribunais, particularmente nos processos que envolvem violência doméstica. Alguns funcionários judiciais referem que isso os afeta bastante. Para além disso, ainda existem outras situações que colocam estes profissionais sob enorme tensão: tentativas de fugas nos tribunais, as respetivas detenções com recurso a violência, cenas de pancadaria, as pessoas a serem algemadas, violência verbal e perigos diversos que colocam a sua integridade física e psíquica em risco (normalmente fruto de injúrias e/ou ataques pessoais, explícitos ou implícitos, quer dirigidos aos próprios, quer às respetivas famílias). Tudo isto é profundamente

desestabilizador para a conservação do equilíbrio psíquico, bem como para tentar manter a aparente normalidade da vida social, quando se está sob um cenário de ameaça. Em geral, estas situações geram medo, sendo o medo um reconhecido perigo psíquico. Foi ainda relatado que durante o período da Troika foi muito difícil viver inúmeras situações dramáticas em que as famílias perderam as casas, os carros ou outros bens fundamentais de que se viram amputadas. Foram situações traumatizantes que, segundo os participantes, afetam o estado de espírito dos funcionários judiciais.

2.5. Metas, estatísticas e sobrecarga de trabalho

Importa agora referir aquela que parece ser uma fonte primordial de desgaste para os funcionários judiciais: a carga de trabalho. Nas diversas intervenções ficou bem patente que nos últimos anos as pressões relacionadas com o trabalho aumentaram significativamente. É certo que há algumas variações de tribunal para tribunal. Por exemplo, na “família”, os magistrados tendem a pressionar muito. Os oficiais de justiça neste tribunal afirmam fazer mais três horas por dia além do seu horário de trabalho normal. Os participantes avançam diversos motivos para a sobrecarga de trabalho:

- 1) Falta de pessoal, ou seja, os recursos humanos são escassos e insuficientes para garantir o bom funcionamento dos tribunais ou do Ministério Público;
- 2) Decorrente do ponto anterior, o número de tarefas é excessivo, o que implica uma enorme sobrecarga de trabalho, um trabalho intensificado, extenuante e desgastante;
- 3) A população de trabalhadores está envelhecida e adoecida, devido, por exemplo, a políticas inadequadas de recrutamento e seleção de trabalhadores, a fracos incentivos para ingressar na carreira ou à exaustão (física e mental) decorrente de um trabalho sistematicamente intensificado e exposto a elevados níveis de *stress*.

Aliás, todos estes aspetos são queixas recorrentes dos funcionários judiciais.

“Faltam cerca de 1200 funcionários, temos uma agenda sobrecarregada por múltiplas tarefas.”

“A velocidade de trabalho é incrível.”

Com base nos relatos dos participantes, parece-nos fundamental destacar um aspeto da organização do trabalho que tem um papel central na intensificação do trabalho: as técnicas de avaliação quantitativa do desempenho, que se traduzem em metas e objetivos de produtividade. Desde os anos 1990, a avaliação quantitativa e individual do desempenho tem vindo a generalizar-se no mundo do trabalho. Apoia-se no princípio cientificamente questionável de que o trabalho pode ser medido e traduzido em indicadores quantitativos. No entanto, é fácil demonstrar que não há equivalência entre o trabalho e os indicadores da avaliação de desempenho: eu posso trabalhar muito, e trabalhar bem, sem que isso se traduza em quantidades mensuráveis. Alguns funcionários judiciais dão exemplos disto:

“Eu tenho poucos atos praticados, mas uma avaliação de excelência.”

Com efeito, os resultados numéricos não são suficientes para estimar o trabalho real. Podemos medir o resultado do trabalho, mas não o trabalho em si. É por isso que estas avaliações, embora passem por ser um sistema neutro e equitativo, produzem um sentimento de injustiça entre os trabalhadores. Porque todos sabem que os números não correspondem à realidade.

No entanto, os métodos de avaliação do trabalho no campo da justiça parecem privilegiar este tipo de instrumentos de avaliação. As metas, os números e as estatísticas tornaram-se até uma obsessão em certos sítios, como mencionam os participantes:

“O Ministério Público tem uma obsessão por estatísticas.”

Embora os oficiais de justiça não estejam submetidos ao SIADAP, a DGAJ avalia cada vez mais o trabalho por via de instrumentos quantitativos, instaurando assim normas de produção (como a média de produção por comarca, por exemplo). A indexação das progressões na carreira, das promoções, dos prémios e às vezes até do emprego aos resultados quantitativos gera uma corrida pelos números e uma consequente rivalidade entre trabalhadores. A avaliação individualizada do desempenho exacerba a competição entre os trabalhadores e acaba até por funcionar como uma ameaça. Pois se a minha avaliação for pior do que a dos meus colegas não serei promovido. Ao incentivarem a busca incessante de resultados quantitativos, estes métodos de organização do trabalho promovem uma intensificação do trabalho e, simultaneamente, potenciam a ocorrência de conflitos. Resultam também num aumento de trabalho desnecessário – pois, para multiplicar o número de atos, multiplicam-se por vezes documentos e operações desnecessárias – e num aumento dos custos de justiça.

Naturalmente têm também um impacto nocivo sobre as relações de trabalho, como ficou patente nos relatos dos participantes acerca do relacionamento com os magistrados, que pressionam constantemente os funcionários judiciais para que façam o maior número de atos possíveis. A luta para alcançar números está a dominar as relações de trabalho nos tribunais. Verifica-se que há uma espécie de “quantofrenia”. A quantofrenia designa uma patologia social que consiste em querer traduzir sistematicamente os fenómenos sociais e humanos em linguagem matemática. Quando se trata de justiça o perigo é exponencial. Nesta conjuntura, a cooperação cedeu lugar à competição. É o salve-se quem puder, é o cada um por si. O medo de não conseguir fazer o suficiente está instalado. Cada um sente que tem de ser melhor do que o seu colega. É neste contexto que se encontra explicação para ouvir frases como:

“A outra juíza já me passou à frente, hoje já fez quatro sentenças.”

E no Ministério Público a pressão é ainda maior do que nos tribunais. Parte do trabalho do Ministério Público é “produzir” números. É afirmado que os números são “trabalhados”. Trabalha-se para a estatística. Por exemplo, foi afirmado o seguinte:

“Na minha secção são loucos por estatísticas!”

Neste contexto, os colegas podem tornar-se os principais “inimigos” uns dos outros. A utilização de técnicas de gestão que promovem os resultados quantitativos tende a isolar os trabalhadores e coloca-os a competir uns com os outros. Mas isso corrói as relações de confiança, solidariedade, espírito de entreajuda; no fundo, inibe a construção de verdadeiros coletivos de trabalho que se autoprotegem e que em última instância são motores que promovem a saúde (física e mental).

A isto acrescenta-se, justamente, a falta de funcionários (recursos humanos), que gera sobrecarga e intensificação do trabalho. Deste modo, verificam-se múltiplas queixas de exaustão, desmotivação e absentismo por doença. Naturalmente que esta situação está diretamente relacionada com o número excessivo de processos existente nos diversos tribunais espalhados pelo país. Um aspeto preocupante é expresso pela sensação de que há necessidade de que os processos sejam arquivados. Do ponto de vista político este aspeto tem como objetivo poder afirmar que “a justiça está mais célere”. Do ponto

de vista individual (nomeadamente por parte dos magistrados, fruto das metas colocadas pela avaliação individual de desempenho), o arquivamento de processos também traz algumas vantagens, porque permite alcançar as metas, atingir os objetivos (leia-se encerrar/concluir processos) e alcançar uma melhor avaliação de desempenho (a qual acaba sempre por trazer algum benefício). Em alguns tribunais chegou a ser determinado que os oficiais de justiça teriam de cumprir 100 despachos por semana, o que é algo inalcançável segundo os participantes (aqui é clara a não coincidência entre o trabalho prescrito e o trabalho real). Alguns profissionais relatam ainda que passavam o fim-de-semana a redigir atas, de modo a conseguir ir ao encontro daquilo que é exigido ou a trabalhar até à meia-noite, durante vários meses, quando estavam a fazer horário diurno. Nestes casos, os tempos de descanso são demasiado escassos. A exaustão é notória! De forma sintética, é possível afirmar que nestas condições os funcionários judiciais se encontram vulneráveis face às designadas patologias da sobrecarga (*burnout*, lesões músculo-esqueléticas, etc.), que são patologias físicas e psicológicas provocadas pelo excesso de trabalho.

De forma a vincar, ainda mais, o desgaste associado ao volume de trabalho excessivo, os funcionários judiciais afirmam que há trabalhos (processos) que são inglórios, inúteis, não têm sentido, porque não levam a lado nenhum, nem fazem justiça. Nestes casos, gera-se uma certa ambiguidade no sentido e significado do trabalho dos funcionários judiciais, o qual em abstrato é “imaculado” (a visão de que a justiça é um bem inalienável para a boa convivência em sociedade), mas na prática é mesclado de contradições e ambiguidades, algumas delas difíceis de gerir e suportar do ponto de vista psicológico.

2.6. Quando a justiça produz injustiça

Por fim, devemos insistir na relação que existe entre a organização do trabalho e as missões da justiça. A justiça, enquanto entidade abstrata, incorpora uma certa aura de dignidade. É um dos pilares do Estado de direito e um elemento imprescindível para o funcionamento das sociedades democráticas. Por isso, os funcionários judiciais conseguem, com relativa facilidade, encontrar sentido e significado para o seu trabalho (do ponto de vista abstrato), o qual é de enorme relevância. No entanto, é-nos assegurado que em certas situações os tribunais são focos de injustiça; e isto é profundamente paradoxal. Apesar de a justiça ser considerada uma necessidade básica, pratica-se a injustiça na justiça. Segundo os participantes, muitas das tarefas que executam não só não produzem justiça, como geram até injustiças. Esta contradição é extremamente grave do ponto de vista psíquico, pois coloca potencialmente os funcionários judiciais numa situação de conflito: entre a sua vocação ou o seu ideal profissional (as razões pelas quais aderiram a esta profissão e aquilo que aspiram enquanto profissionais) e a realidade dos seus atos de trabalho, que, segundo o que ouvimos, chegam a minar esse ideal.

Os funcionários judiciais consideram que são o primeiro rosto da justiça. São eles quem “dá a cara” em nome da justiça. Isso, por si só, traduz-se numa enorme responsabilidade e até naquilo que transparece como um sentido de missão. Mas há atividades que potenciam o mal-estar e o sofrimento. Como nem sempre o Ministério Público fala com as pessoas, cabe aos funcionários judiciais ter de explicar as situações paradoxais, carregadas de antagonismos e contradições. Por outras palavras, as situações consideradas injustas para o cidadão comum. Normalmente estes casos estão relacionados com questões processuais. Como explicar aos pais que viram o seu filho assassinado que o agressor saiu em liberdade? Como explicar a um casal que tem de ir viver “para o

meio da rua” porque a “justiça” determinou que teriam de abandonar aquele que era o seu lar? Perante situações como estas os funcionários judiciais têm de estar blindados contra o sofrimento dos outros e, por consequência, contra o seu próprio sofrimento. Vejamos este episódio marcante:

“Houve uma senhora que se esfaqueou à minha frente (numa situação de despejo).”

Há diversos casos que chocam com os valores morais dos funcionários judiciais e com a sua própria percepção daquilo que deve ser a justiça. No palco da justiça é tudo “um jogo”, nas relações entre magistrados, advogados, arguidos, etc. Por exemplo, a relação dos funcionários judiciais com os advogados e com os próprios magistrados é uma espécie de “paz podre”. É percebido que há um certo cinismo nas interações. Há decisões da justiça que deixam os funcionários judiciais revoltados, porque estatisticamente “dá jeito” arquivar um determinado processo. Como foi referido, isto traz vantagens políticas (a justiça está mais célere) e individuais (para os magistrados faz melhorar a sua avaliação individual de desempenho). Mas isso não é fazer justiça, segundo a ótica dos funcionários judiciais. Deste ponto de vista, a justiça precisa de ser refundada, dado que, neste momento, nem sempre é um pilar seguro do Estado de direito e da democracia. Tudo isto faz colocar em causa o sentido e o significado do trabalho dos funcionários judiciais (daí a sua ambiguidade, carregada e mesclada de contradições).

Obviamente que estas situações podem estar na base daquilo que já foi designado por “sofrimento ético”. O sofrimento ético é a consequência da traição dos ideais, por isso, é um dos principais motivos de adoecimento relacionado com o trabalho. Um exemplo marcante disto traduz-se pelo excerto abaixo:

“Tive de retirar um filho a uma mãe e entregá-lo ao pai. Senti-me muito mal nesse dia e não concordei nada com a situação.”

O sofrimento ético manifesta-se quando o trabalhador é obrigado a praticar determinadas ações que condena moralmente, por causa do seu trabalho. Este efeito de reprovação da consciência moral (ou de afronta aos valores sociais) pode ser denominada como traição do ego, pelos psicanalistas, ou como dissonância cognitiva, pelos psicólogos. É preciso encontrar defesas para salvaguardar o psiquismo das agressões provenientes deste tipo de episódios. Nestes casos, podem ser mobilizadas as designadas estratégias defensivas (que tanto podem ser individuais como coletivas), as quais podem ser definidas como um mecanismo utilizado por muitos trabalhadores para suportar e ajustar o sofrimento produzido pelo trabalho e, assim, conseguirem manter a aparente normalidade do seu funcionamento psíquico. As estratégias de defesa são, então, construídas por trabalhadores de modo subtil, engenhoso, diversificado e recorrendo à criatividade/inventividade. Muitas vezes, são estes mecanismos que permitem aos trabalhadores “sobreviver”, sem descompensar, num universo laboral cada vez mais fragmentado, desestruturado e competitivo.

2.7. Algumas conclusões

Em suma, os grupos focais realizados com os oficiais de justiça levam-nos a insistir sobre as seguintes fontes de sofrimento no trabalho:

- a falta de reconhecimento vertical, pelas tutelas e chefias, que transparece nas queixas sobre as condições de trabalho e nas reivindicações de respeito e consideração.

- a carga emocional e o custo psicológico que derivam dos serviços prestados a indivíduos em situações de precariedade e de sofrimento, ou de situações de violência social.

- a sobrecarga de trabalho produzida pela intensificação do trabalho, que resulta por sua vez de políticas de austeridade e de redução de custos, e da “governança pelos números”, introduzida pelos métodos de avaliação quantitativa.

- o sofrimento ético que advém da impressão de realizar um trabalho de pior qualidade (com mais erros) e de participar num sistema que é fonte de injustiças diversas.

É possível que uma parte significativa dos funcionários judiciais tenha já sido empurrada para a doença mental ou física como consequência destes constrangimentos deletérios. Ou, como alternativa, para o abandono da profissão, de modo a salvaguardar a sua saúde mental. Aqueles que continuam a exercer a profissão terão, por sua vez, necessariamente desenvolvido modos de adaptação que lhes permitem suportar o impacto nefasto desta organização do trabalho. Com efeito, as fontes de desgaste, desânimo e sofrimento na profissão de funcionário judicial têm múltiplos tentáculos, o que nos leva a concluir que em algumas situações haja necessidade de mobilizar estratégias defensivas para suportar estas diferentes contrariedades e adversidades. Tal como foi referido anteriormente, as estratégias defensivas são uma espécie de analgésicos ou carapaças que visam proteger os trabalhadores das múltiplas formas de violência originadas pela organização do trabalho. Estas estratégias de defesa alteram, todavia, a relação subjetiva com o trabalho e nunca são neutras. Em geral, reduzem a capacidade de pensar, nomeadamente no que diz respeito aos aspetos mais nocivos do trabalho – os aspetos que, justamente, mais necessitam de ser transformados.

Porém, os participantes não deixaram de indicar alguns dos aspetos do seu trabalho que poderiam auxiliar na transformação e constituiriam uma melhoria no seu sentimento geral sobre a profissão, bem como no seu desempenho funcional. A atribuição do grau de complexidade funcional 3 da administração pública é uma reivindicação estratégica da profissão, para que os seus membros se sintam respeitados quanto às funções que desempenham. Os participantes não sentem que o seu estatuto possa ser considerado digno, nem a sua remuneração, aliás: consideram-se extremamente mal pagos. Tal como foi referido anteriormente, julgam que o número de trabalhadores fica muito abaixo das necessidades operacionais do sistema judicial, o que se traduz numa enorme sobrecarga de trabalho (que representa um trabalho intensificado e fatigante), níveis elevados de *stress* e ansiedade, pressão para o cumprimento de metas e objetivos muitas vezes difíceis de alcançar, além de praticarem um número de horas que recorrentemente ultrapassa o seu horário de trabalho normal. O proeminente ritmo de trabalho dos funcionários judiciais torna-os mais vulneráveis ao erro e à falha, bem como a diminuírem o nível de tolerância entre pares e com os outros. Isso é destruturante para o ambiente de trabalho. Paralelamente, vivem um ambiente impregnado de incertezas e ameaças, algumas delas de extrema violência, quer do ponto de vista psicológico, quer do ponto de vista físico.

Voltamos a sublinhar que a sua atividade pode ser caracterizada por um elevado grau de exigência, mas o esforço despendido não encontra correspondência nos benefícios que recebe, quer ao nível salarial, quer ao nível do reconhecimento. Aliás, a falta de reconhecimento traduz-se numa certa invisibilidade social da profissão; há vários estudos científicos a demonstrar que pertencer a um grupo profissional “invisível” é normalmente penalizador em termos de saúde. Apesar de o seu trabalho padecer da referida invisibilidade (tendem a estar mais nos bastidores, dado que os holofotes estão virados para quem toma a decisão), ainda assim o seu papel é absolutamente estratégico e imprescindível para o funcionamento do sistema de justiça nacional.

3. Balanço social

3.1. Número de trabalhadores por escalão etário e por género (2013-2022)

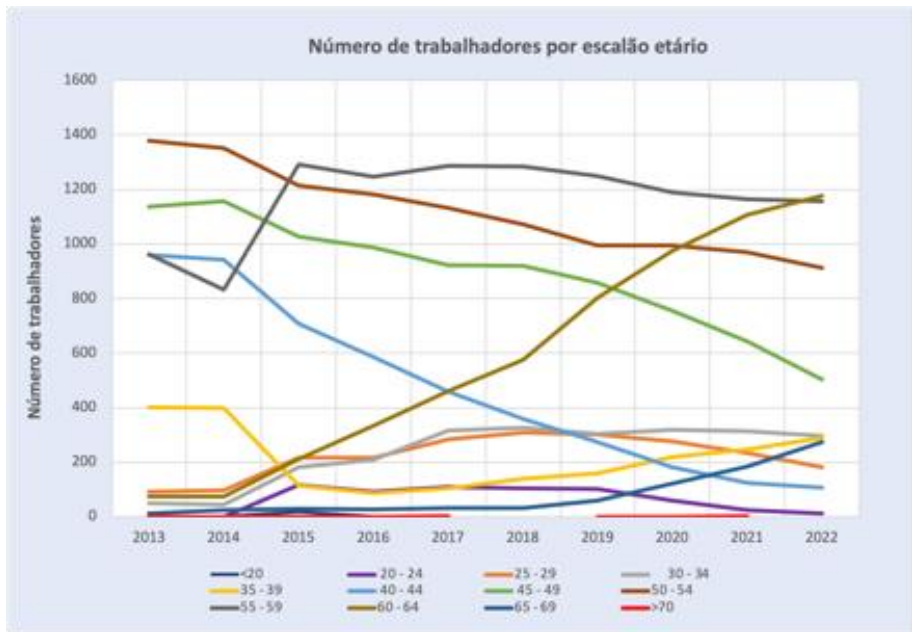


Figura 1 – Número de trabalhadores por escalão etário

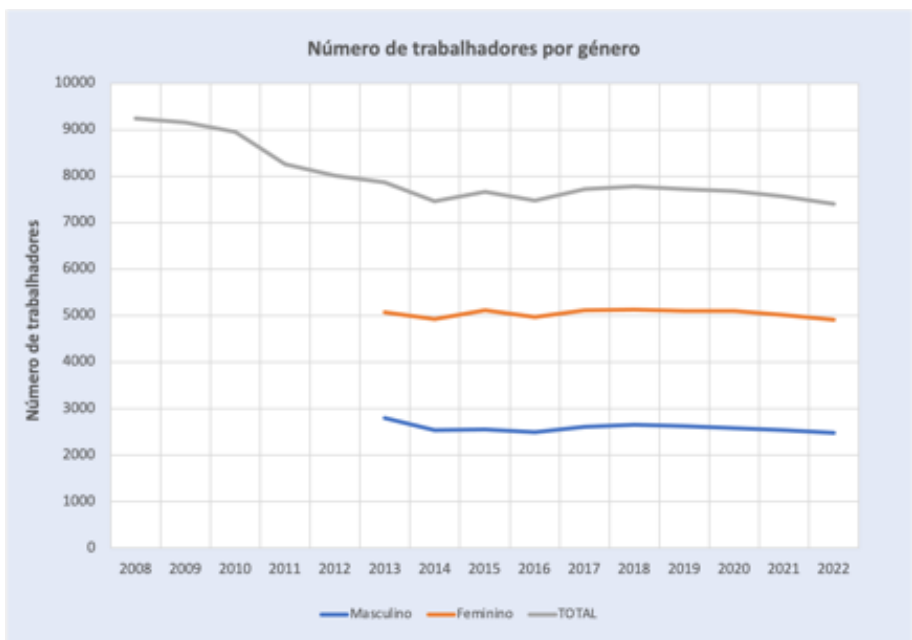


Figura 2 - Número de trabalhadores, desagregado por género

3.2. Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, segundo o motivo de ausência e género (2013-2022)

3.2.1. Casamento

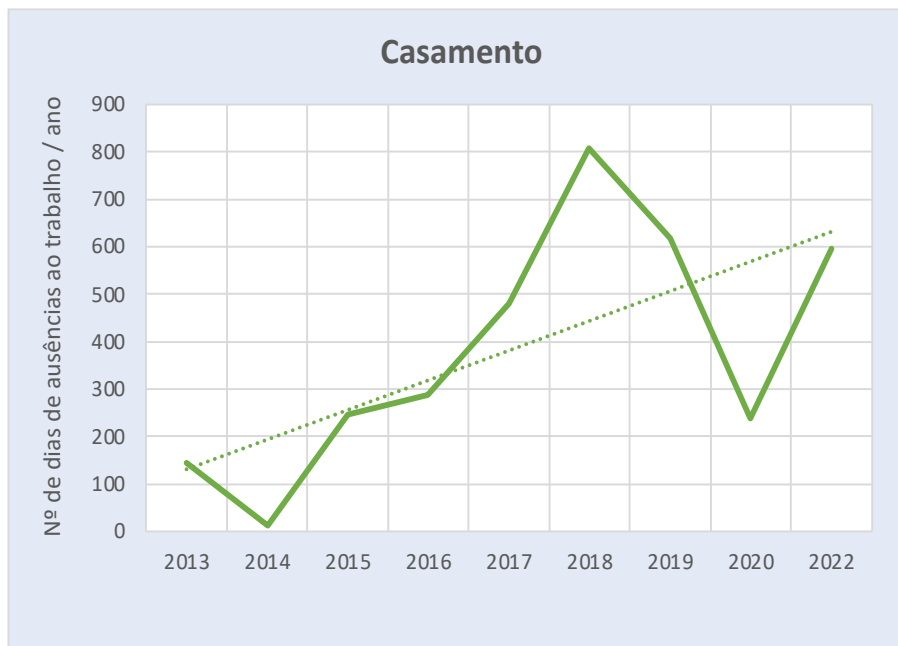


Figura 3 – Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de casamento

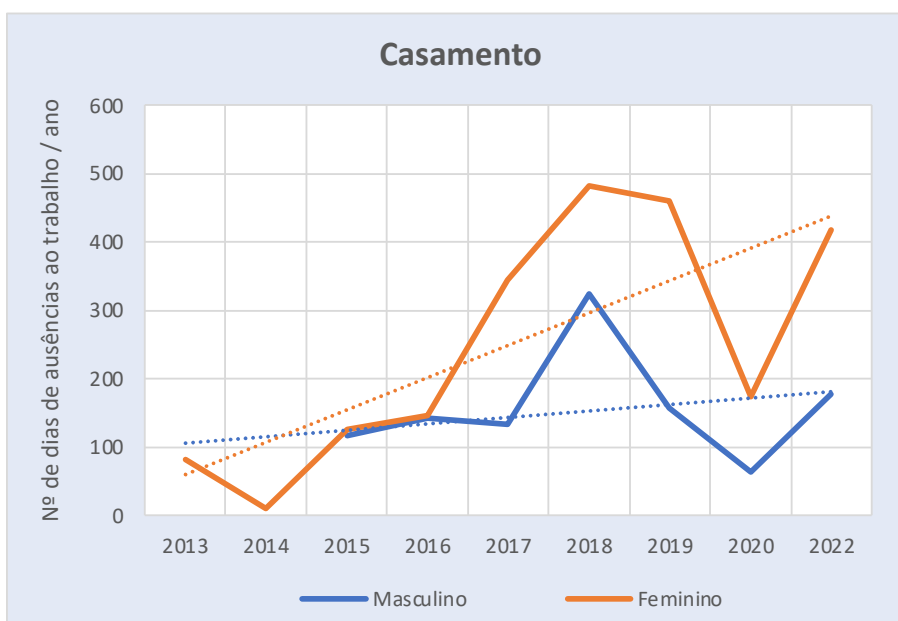


Figura 4 - Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de casamento, desagregado por género

3.2.2. Proteção na parentalidade

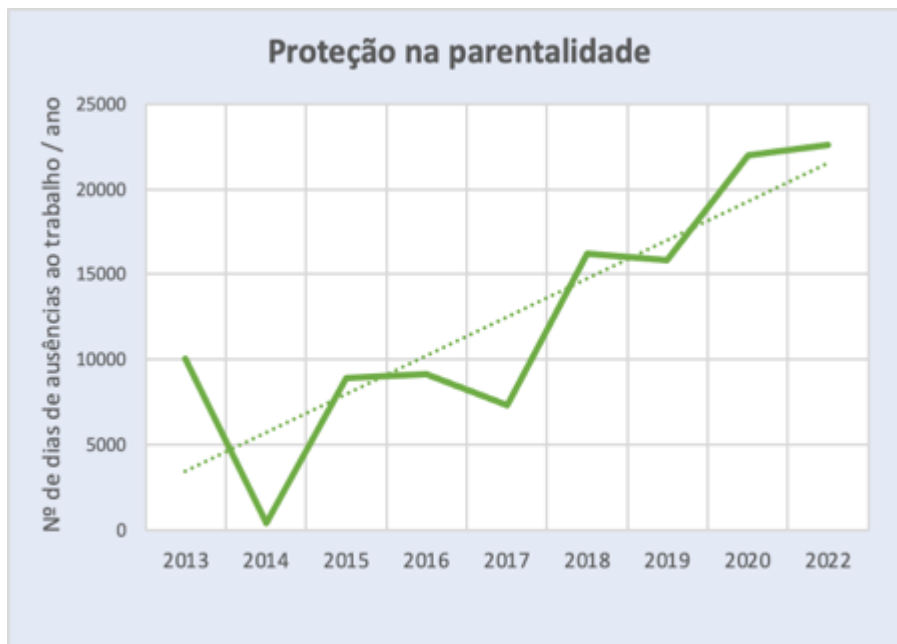


Figura 5 - Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de proteção na parentalidade

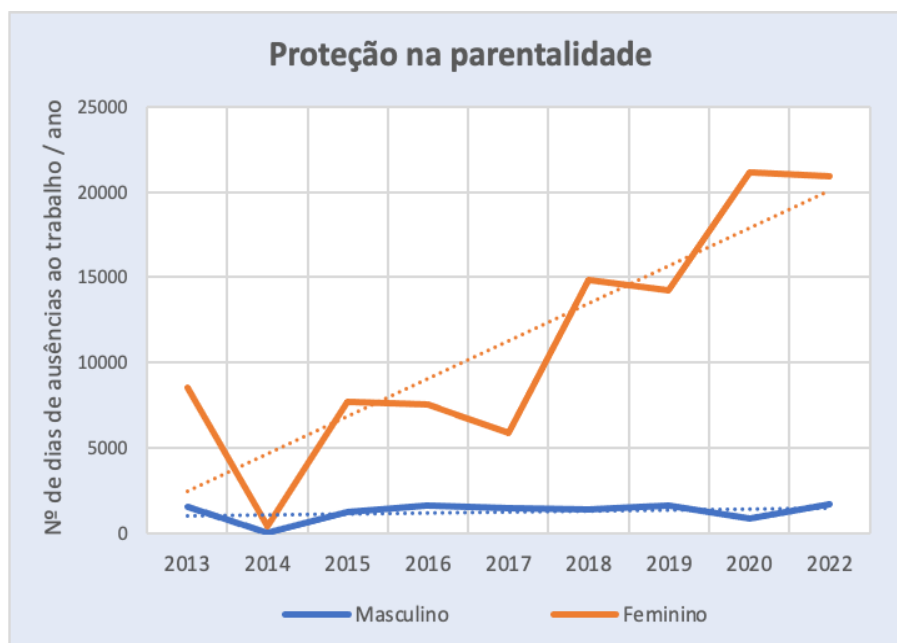


Figura 6 - Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de proteção na parentalidade, desagregado por género

3.2.3. Falecimento de familiar

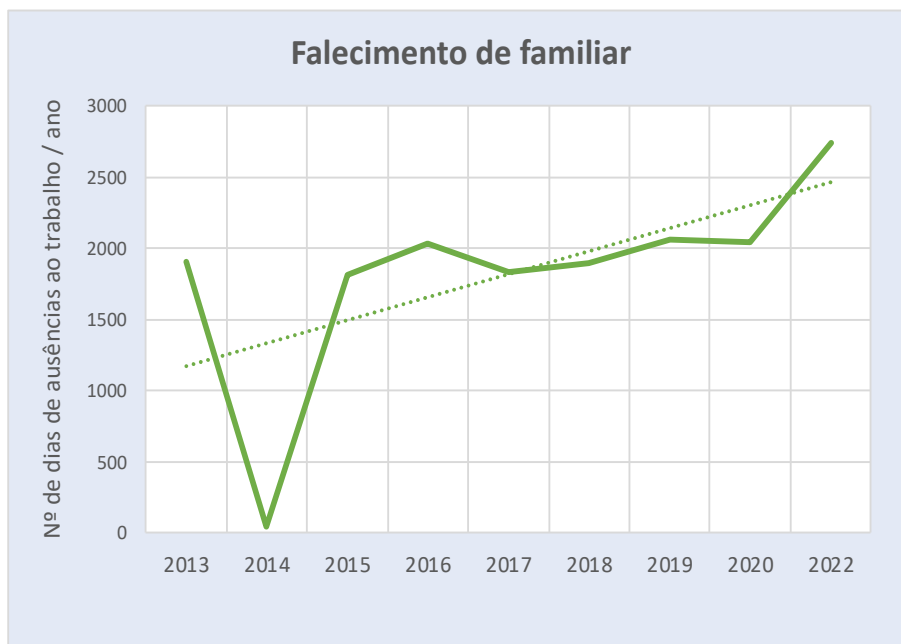


Figura 7 - Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de falecimento de familiar

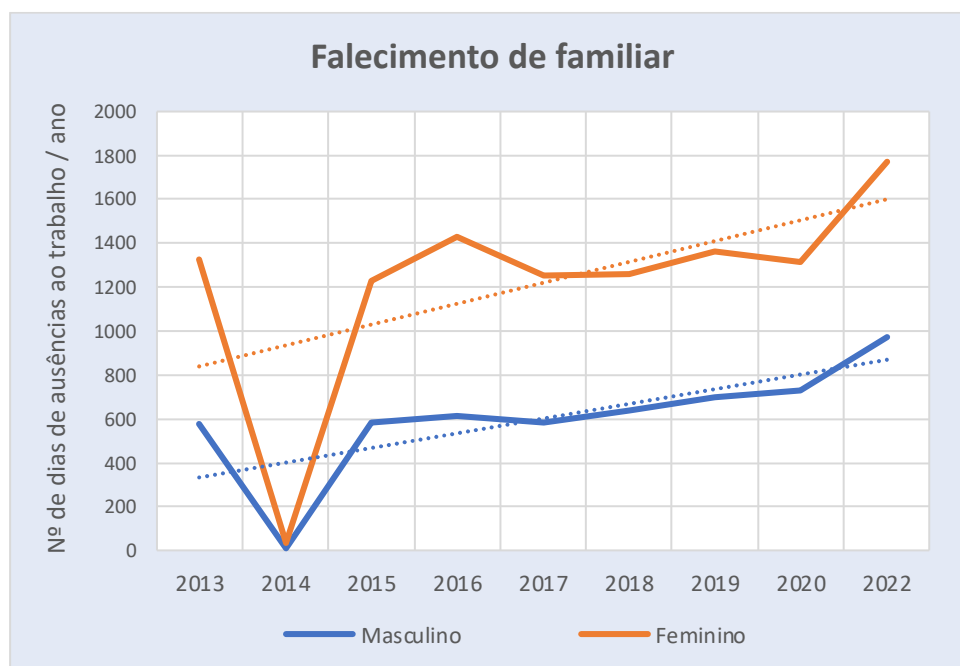


Figura 8 - Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de falecimento de familiar, desagregado por género

3.2.4. Doença

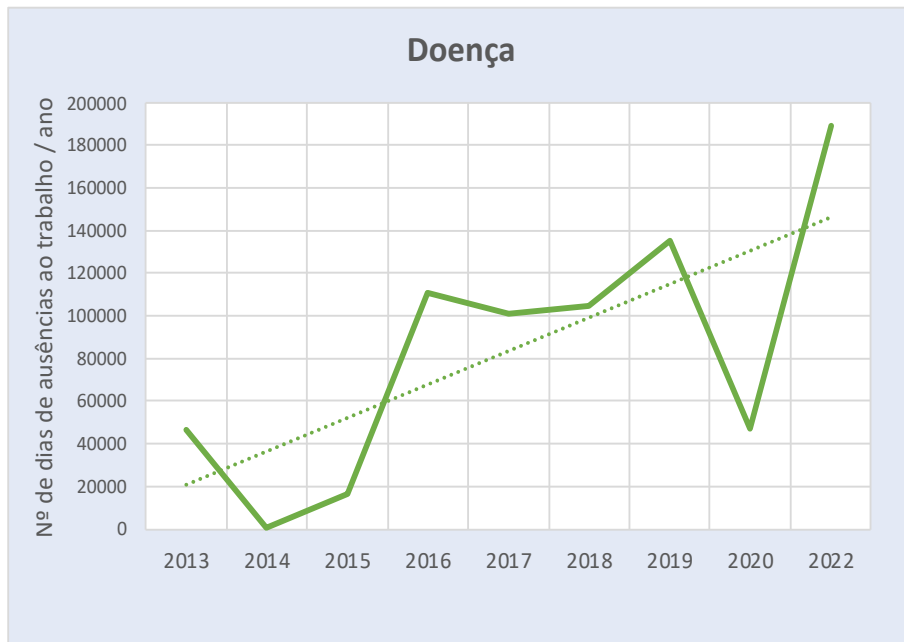


Figura 9 - Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de doença

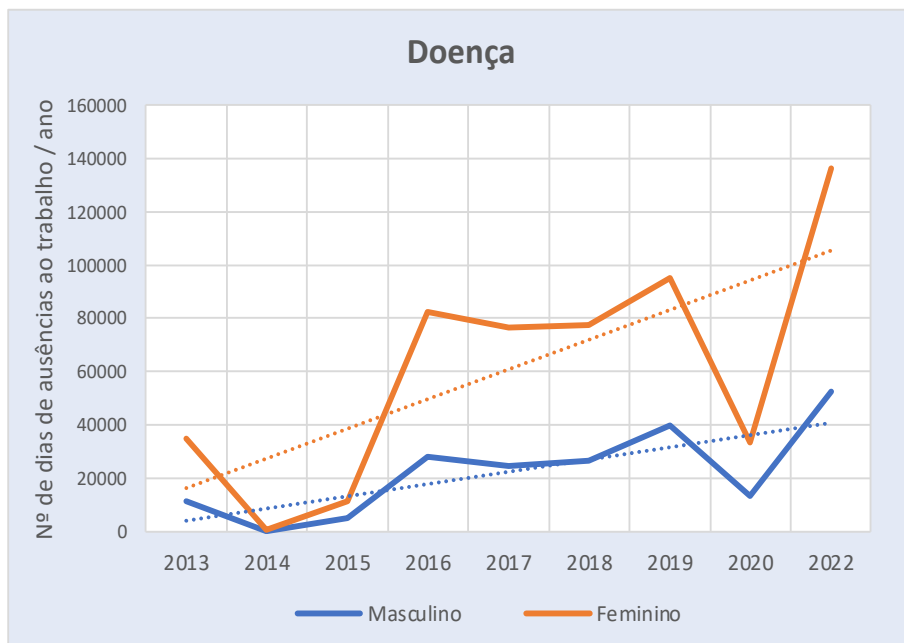


Figura 10 - Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de doença, desagregado por género

3.2.5. Acidente de trabalho ou doença profissional

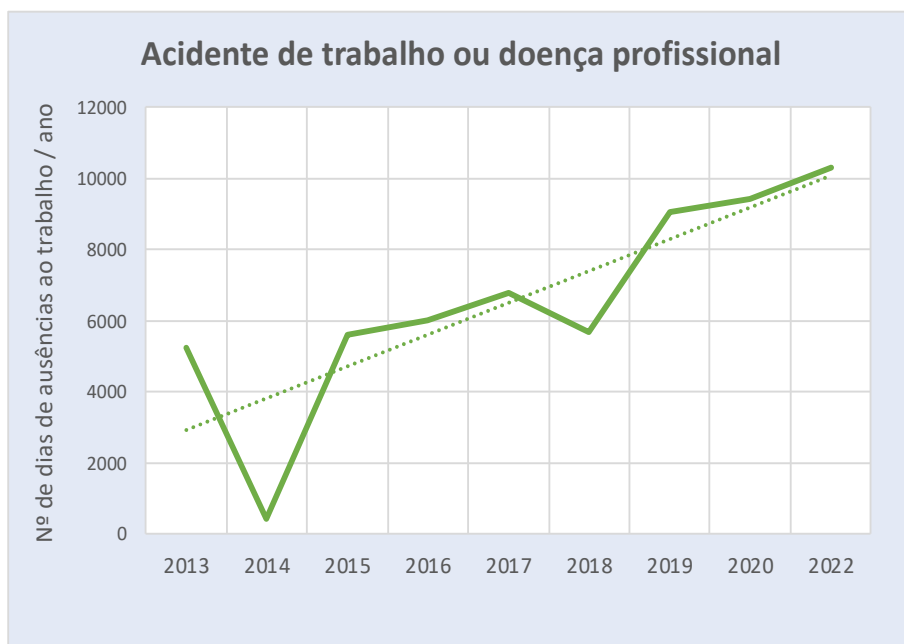


Figura 11 - Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional

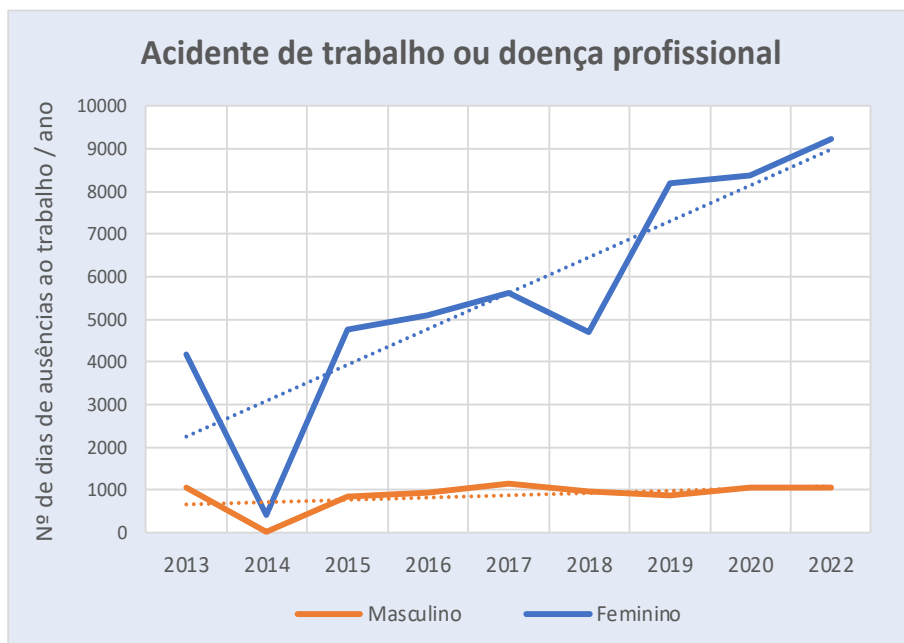


Figura 12 - Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, desagregado por género

3.2.6. Assistência a familiares

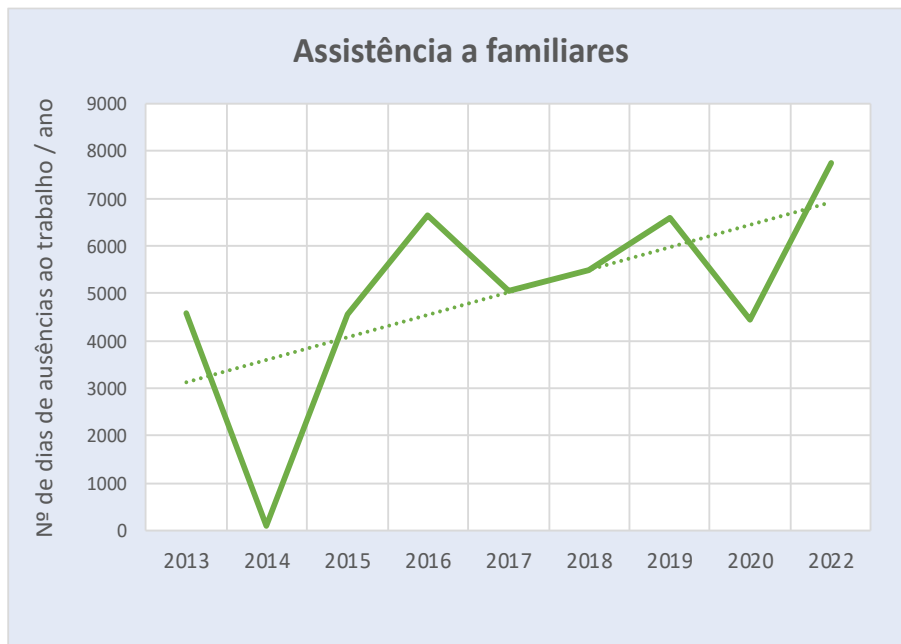


Figura 13 - Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de assistência a familiares

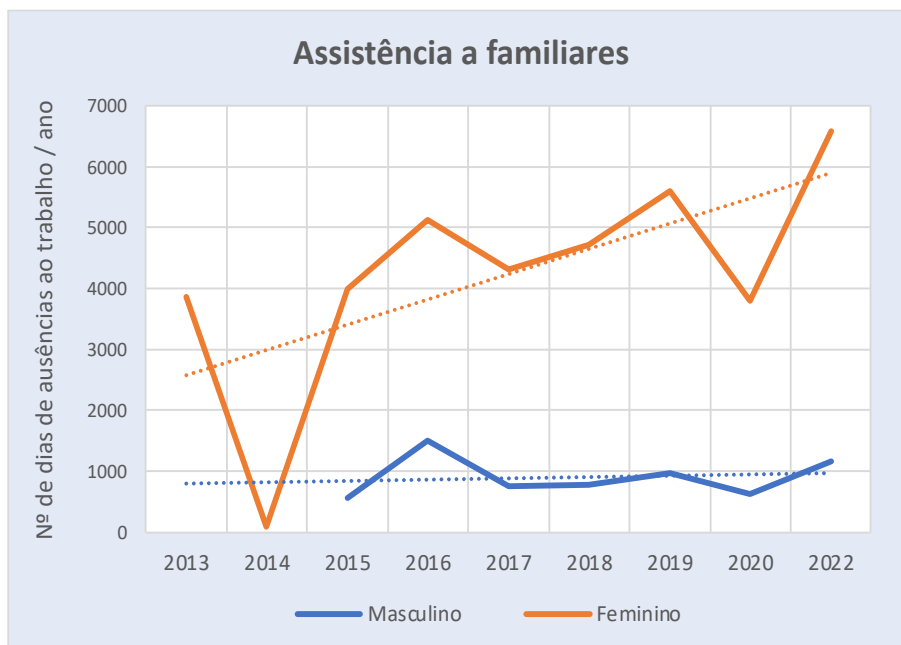


Figura 14 - Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de assistência a familiares, desagregado por gênero

3.2.7. Trabalhador-estudante

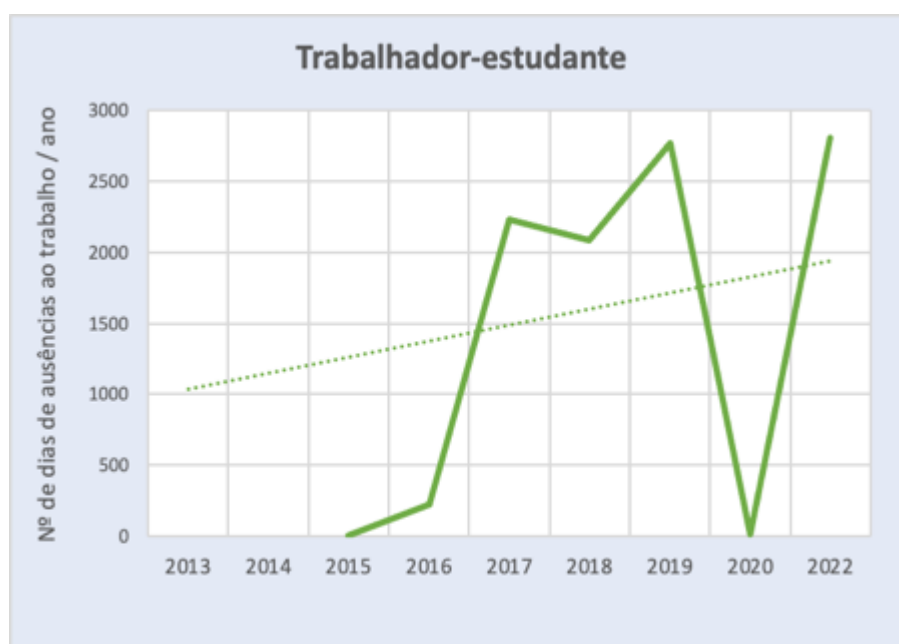


Figura 15 - Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de situação de trabalhador-estudante

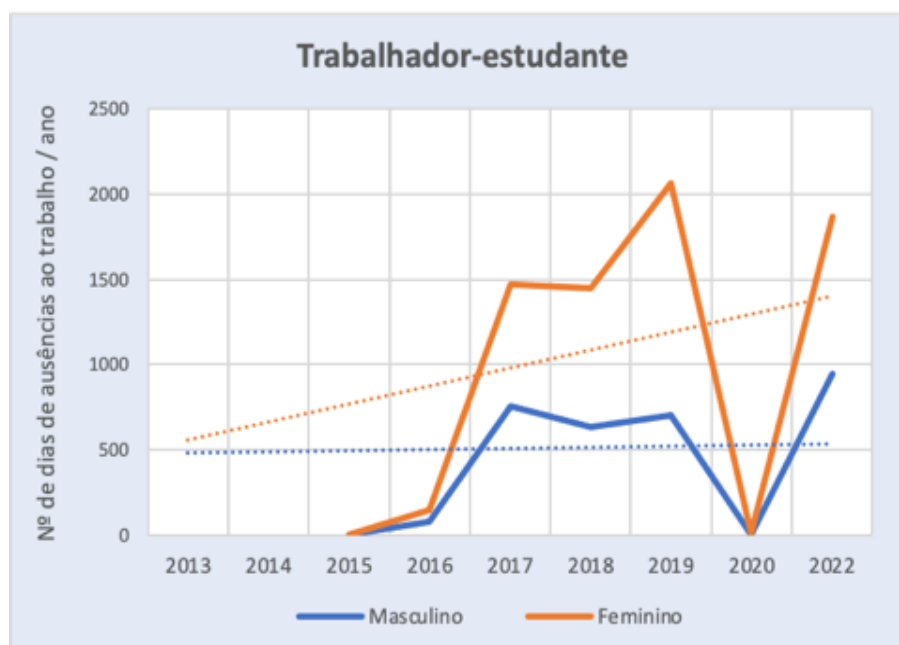


Figura 16 - Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de situação de trabalhador-estudante, desagregado por gênero

3.2.8. Férias

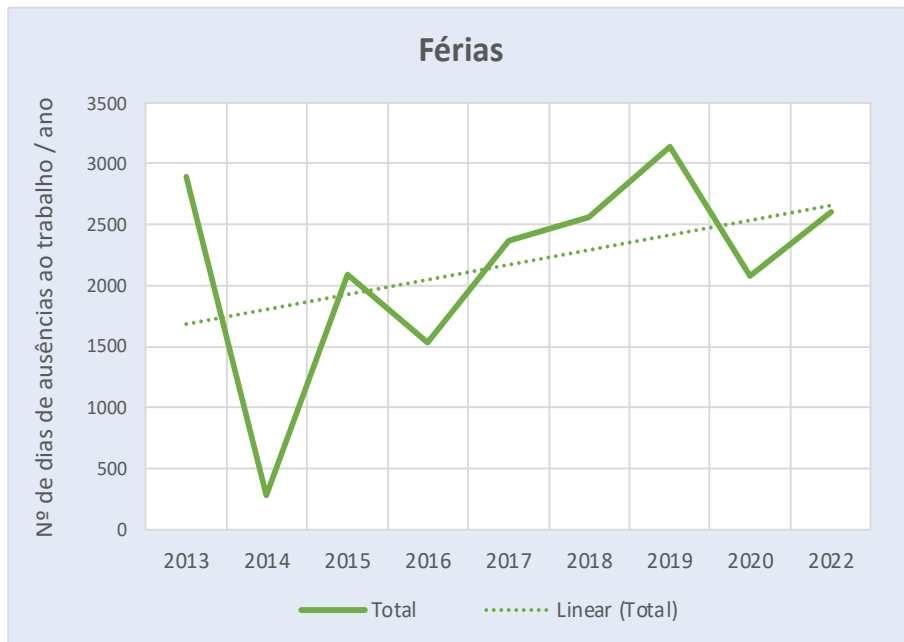


Figura 17 - Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de férias

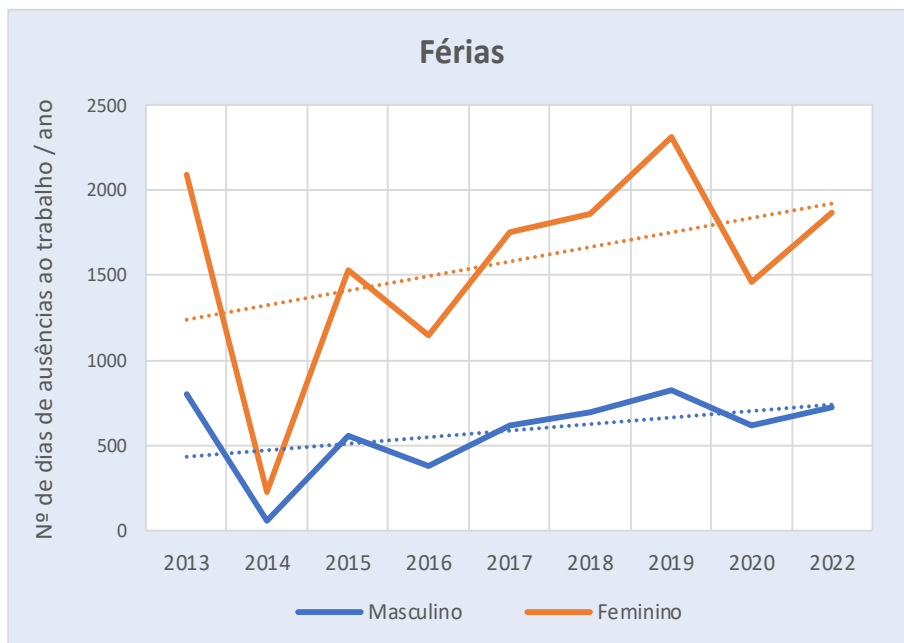


Figura 18 - Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de férias, desagregado por género

3.2.10. Cumprimento de pena disciplinar

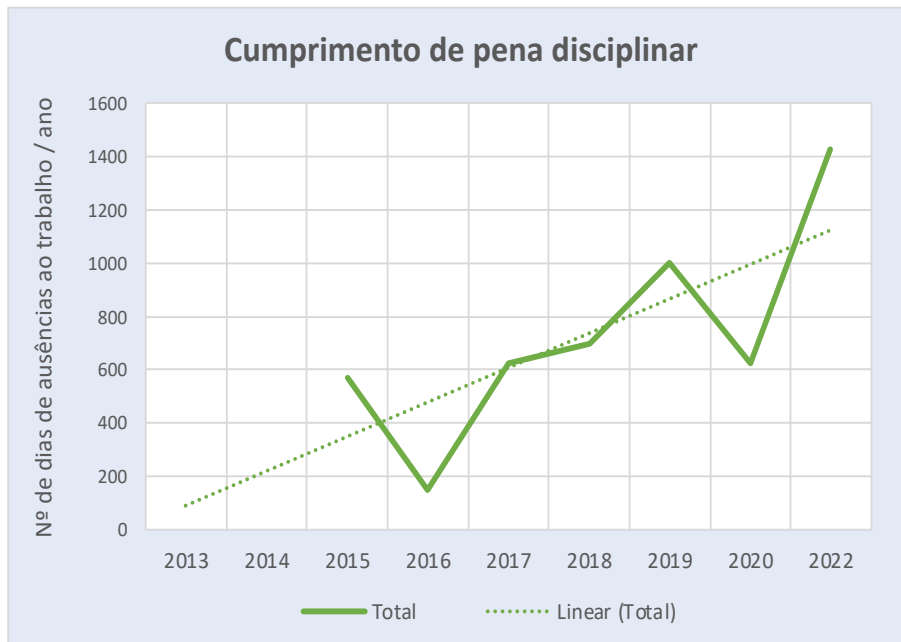


Figura 19 - Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de cumprimento de pena disciplinar

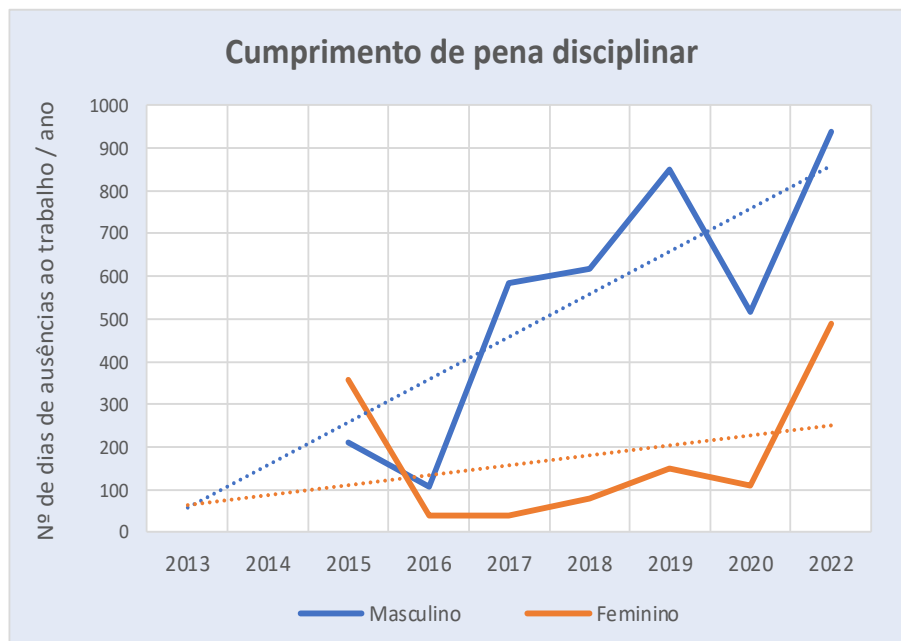


Figura 20 - Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de cumprimento de pena disciplinar, desagregado por género

3.2.11. Greve

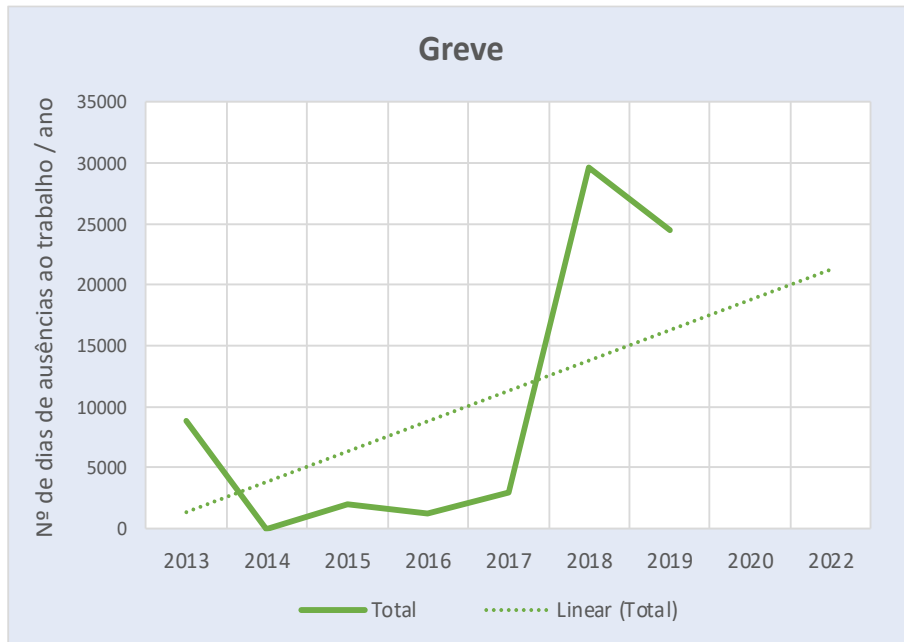


Figura 21 - Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de greve

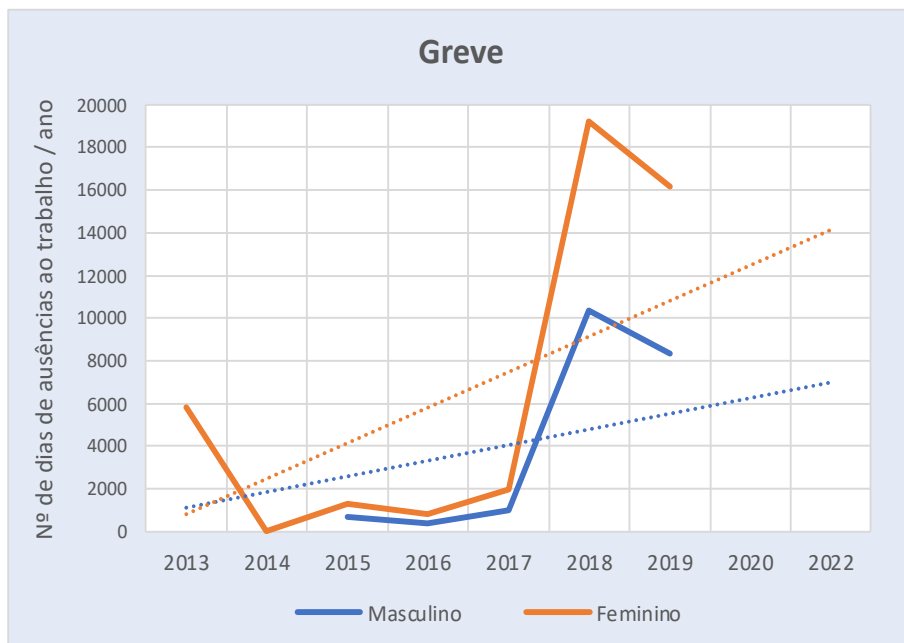


Figura 22 - Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de greve, desagregado por género

3.2.12. Faltas injustificadas

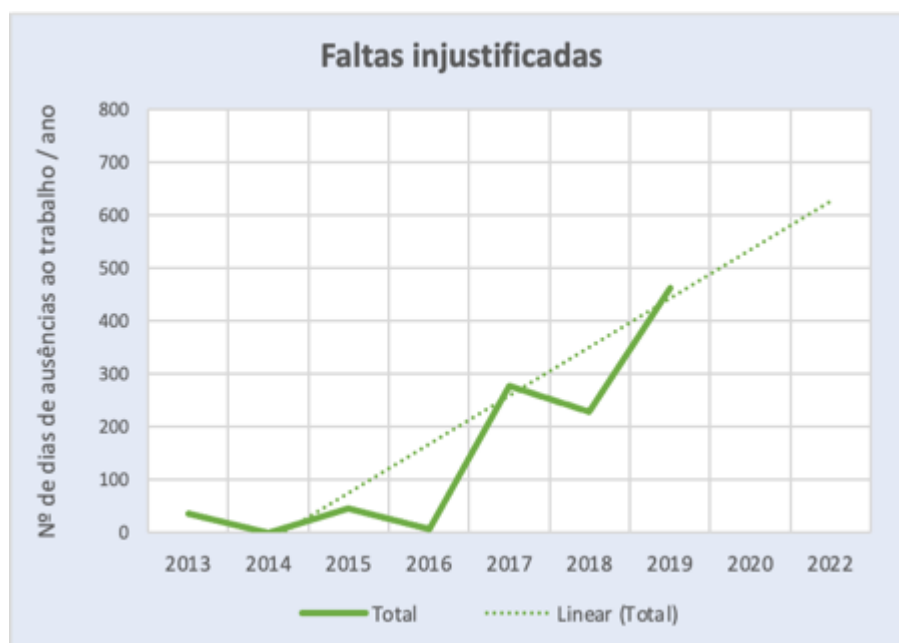


Figura 23 - Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de falta injustificada

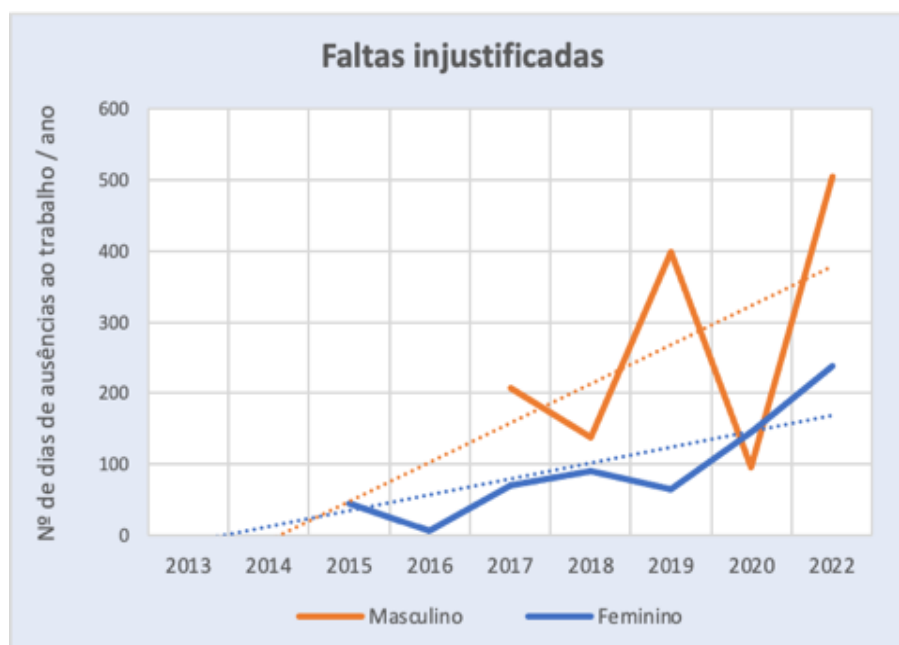


Figura 24 - Ausências ao trabalho durante o ano por motivo de falta injustificada, desagregado por género

3.3. Evolução das remunerações mensais ilíquidas (2013-2022)

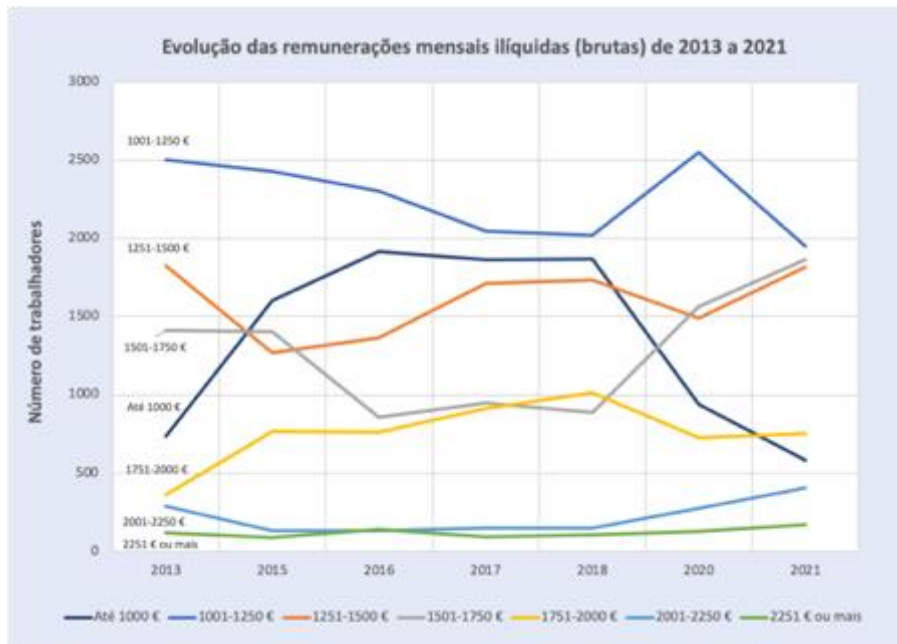


Figura 25 - Evolução das remunerações mensais ilíquidas

3.4. Frequência de situações participadas e confirmadas de doença profissional (2015, 2017-2022)

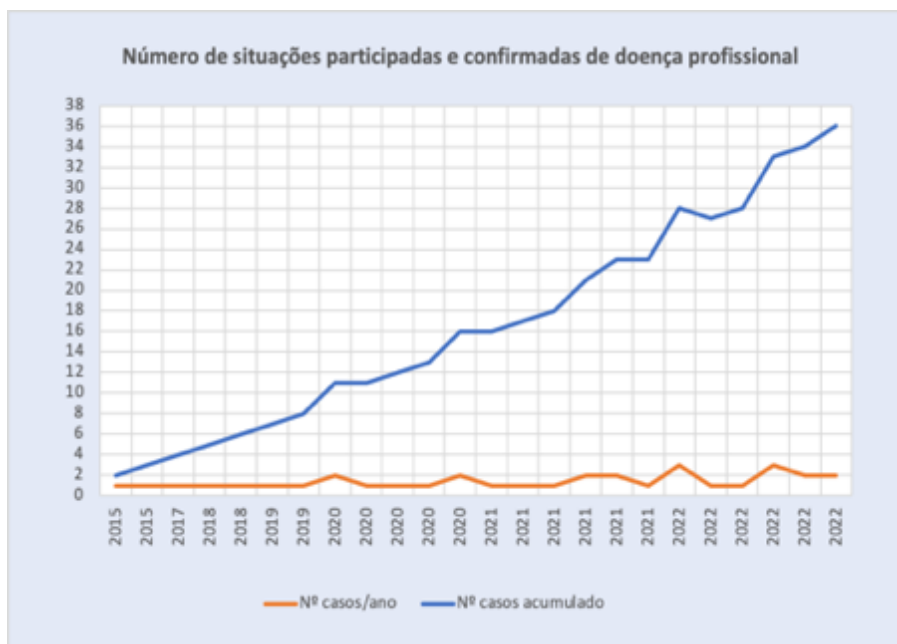


Figura 26 - Frequência de situações participadas e confirmadas de doença profissional

3.5. Tipologia de situações participadas e confirmadas de doença profissional (2015, 2017-2022)

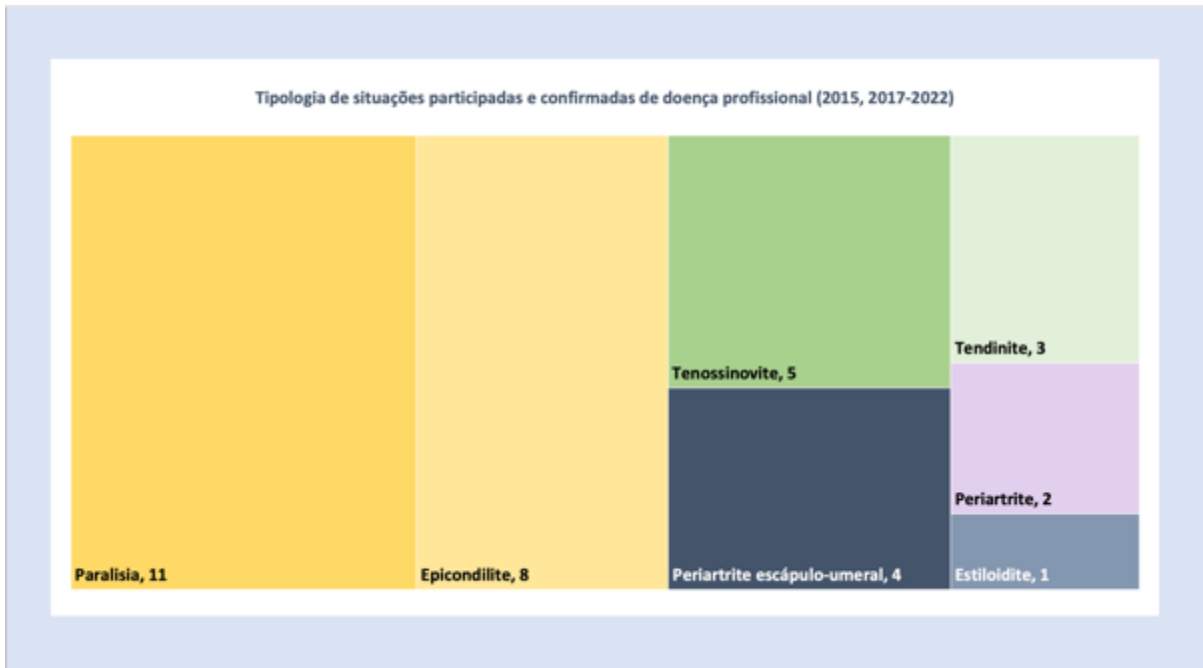


Figura 27 - Tipologia de situações participadas e confirmadas de doença profissional

3.6. Número de trabalhadores em greve (2013-2022)

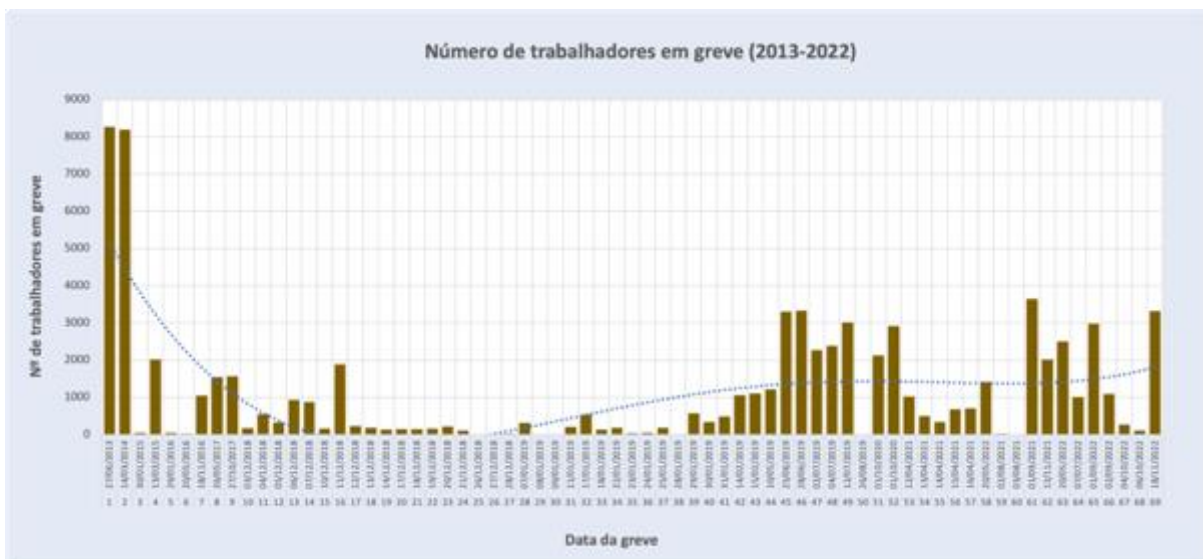


Figura 28 - Número de trabalhadores em greve em 2013-2022

3.7. Evolução do número de trabalhadores sindicalizados (2013-2022)



Figura 29 - Evolução do número de trabalhadores sindicalizados



Figura 30 - Evolução do número de trabalhadores sindicalizados – variação anual

3.8. Relações Profissionais: Disciplina (2013-2022)

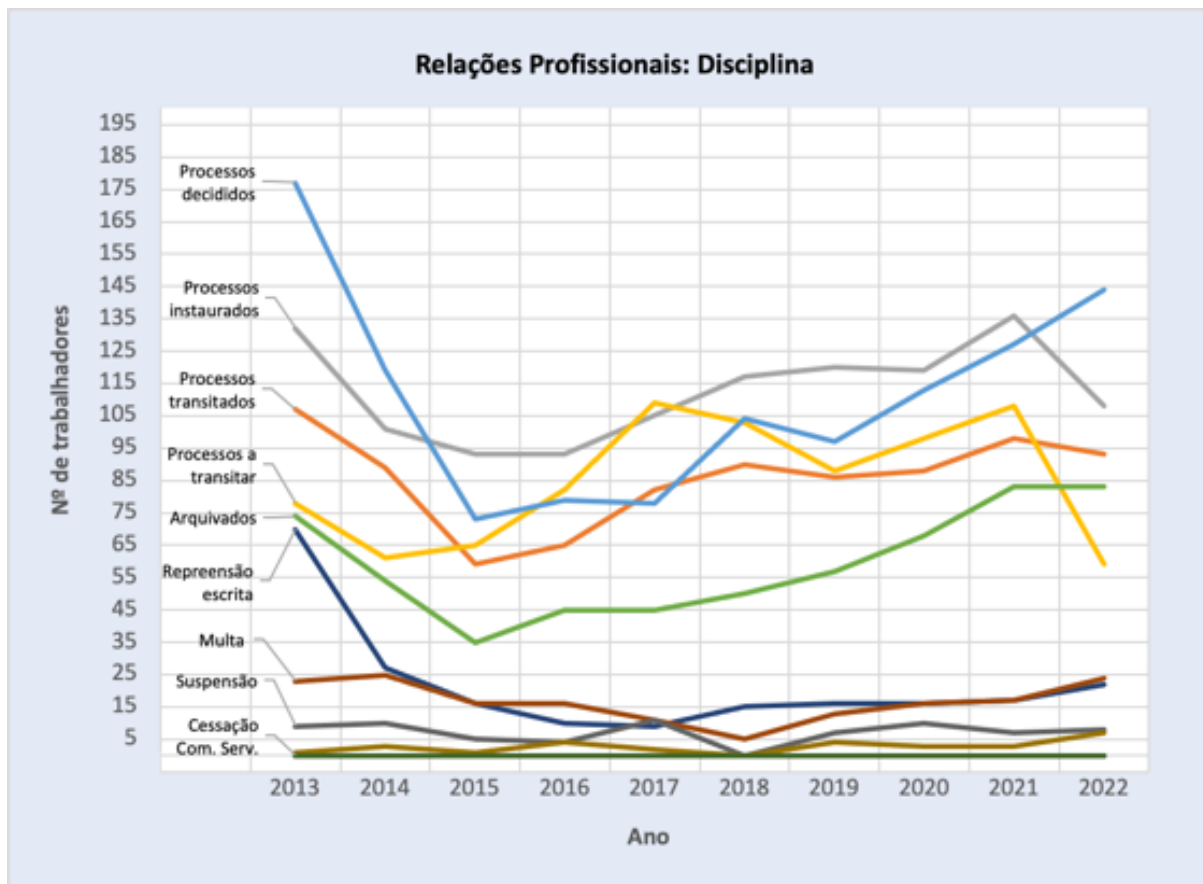


Figura 31 - Relações Profissionais: Disciplina

3.9. Saídas totais de contratados (2013-2022)

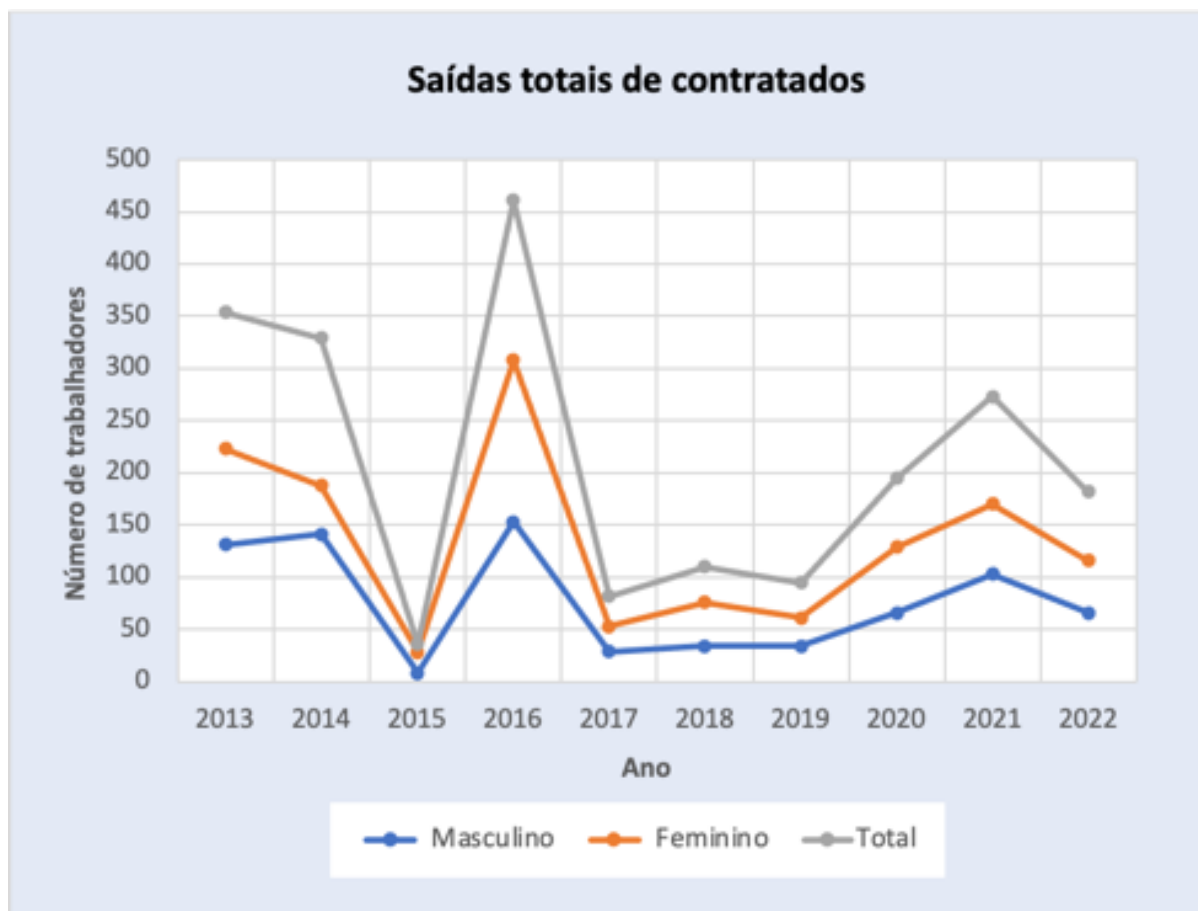


Figura 32 - Saídas totais de contratados

3.10. Saídas de contratados por categoria (2013-2022)

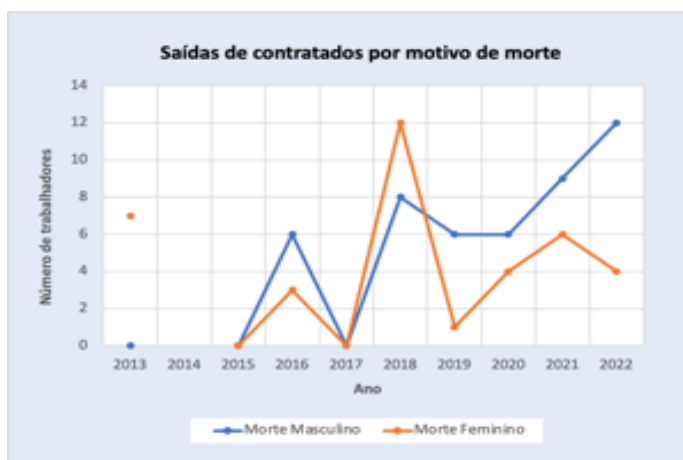


Figura 33 – Saída de contratados: morte

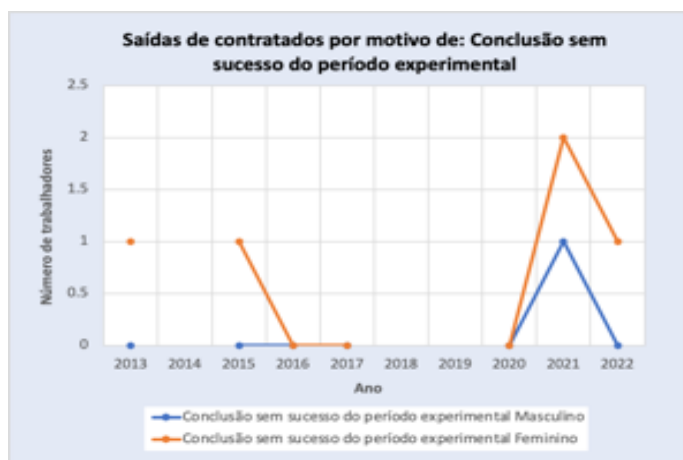


Figura 34 - Saída de contratados: conclusão do período experimental sem sucesso



Figura 35 - Saída de contratados: caducidade



Figura 36 - Saída de contratados: resolução

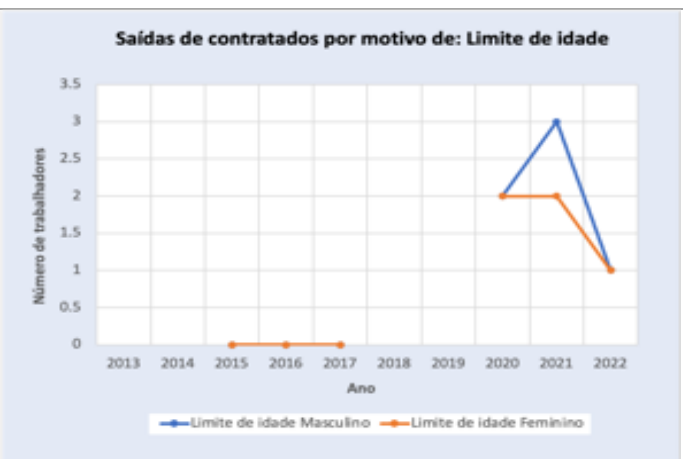


Figura 37 - Saída de contratados: limite de idade



Figura 38 – Saída de contratados: denúncia

4. Resumo dos dados do inquérito quantitativo

O presente estudo tem como objetivo analisar as condições de vida e trabalho dos funcionários judiciais em Portugal, no ano de 2022. Com base em dados recolhidos por meio de um inquérito abrangente, procuramos compreender os níveis de exaustão emocional, distanciamento profissional e outros fatores relacionados com o desgaste destes profissionais. Além disso, exploramos a associação entre variáveis como escolaridade, tipo de contrato, género, conflitos com hierarquia e reconhecimento e seus impactos nos índices de exaustão.

Através da análise dos dados, pretendemos fornecer uma visão abrangente sobre a realidade dos funcionários judiciais e suas condições de trabalho, contribuindo para o desenvolvimento de estratégias eficazes de prevenção e intervenção. O entendimento desses desafios é crucial para a promoção do bem-estar e da saúde destes profissionais, bem como para a melhoria do sistema de justiça como um todo.

4.1. Resumo do estudo quantitativo

Responderam quase à totalidade do inquérito 2029 funcionários judiciais. Apenas as respostas que poderiam identificar os respondentes foram deixadas em branco por alguns profissionais, como, por exemplo, o concelho de residência. Isso ocorreu apesar de os dados serem totalmente anónimos e serem apresentados e estudados de forma agregada. Na maioria das respostas houve um índice de resposta entre 98% e 100%.

A recolha foi feita *online* por distribuição nos *emails* certificados dos funcionários judiciais de um código único que permite o acesso ao inquérito. Respostas repetidas são eliminadas. A primeira resposta foi recolhida no dia 11 de setembro de 2022 e a última, no dia 21 de novembro do mesmo ano.

O nível de participação foi muito elevado, correspondendo a um erro máximo da amostra de 1.8% com um nível de significância de 95%, um dos melhores resultados dos nossos inquéritos.

Responderam ao inquérito funcionários judiciais de 154 concelhos do país, sendo Lisboa o mais representado com 6.25% das respostas, seguido por Sintra com 4.97%, Porto com 4.85%, Setúbal com 3.7% e Gaia com 2.93%. Apenas 783 respondentes não forneceram esta informação. No entanto, existe uma boa representação geográfica de todo o país, o que indica que os mais de 2000 respondentes estão espalhados por todo o território.

O inquérito foi respondido por 61.71% de mulheres e 38.25% de homens (segundo o Censo de 2021, a população do país é composta por 52% de mulheres e 48% de homens). A idade média dos respondentes à data do inquérito é de 50 anos e 3 meses, uma das idades médias mais elevadas obtidas por nós em todos os estudos realizados.

Aproximadamente 61.36% são casados ou vivem em união de facto, 20.65% são solteiros e 15.23% são divorciados. 48.85% não têm filhos e 27% têm 1 filho, enquanto 19.52% têm 2 filhos. A média de filhos é de 0.78, muito abaixo da média nacional de 1.38 filhos por mulher. Este é o número mais baixo encontrado em todas as classes profissionais estudadas, especialmente em profissões com médias de idade mais baixas, como jornalistas, profissionais de voo, maquinistas do metropolitano de Lisboa e professores, cujos números variam entre 1.2 e a média nacional.

Do ponto de vista da formação, 33.22% dos profissionais do setor possuem formação superior, sendo a maioria qualificada com o 12.º ano e o grau de técnico de serviços jurídicos.

A esmagadora maioria dos oficiais (70%) trabalha na área judicial, 24% na área do Ministério Público e os restantes 6% noutras áreas da justiça. Na área judicial, a distribuição é a seguinte: 27.23% são escrivães adjuntos, 51.37% são escrivães auxiliares e 18.02% são escrivães de direito, com o restante pertencendo a outras categorias. Na área do Ministério Público, 34.16% são técnicos de justiça adjuntos, 54.73% são técnicos de justiça auxiliares e 9.67% são técnicos de justiça principais, com o restante pertencendo a outras categorias.

Apenas 11.24% declara ser alvo de assédio moral no trabalho. No entanto, cerca de 88.5% dos inquiridos consideram que são afetados pelos conflitos com a hierarquia.

Aproximadamente 1.48% declararam ser alvo de assédio sexual, um número muito comum em todos os contextos laborais portugueses. Os respondentes são em pequeno número, o que não permite uma inferência muito rigorosa. A esmagadora maioria dos respondentes nesta questão (87%) identificava-se com o género feminino.

As remunerações são baixas e, na sua maioria, os funcionários judiciais queixam-se de salários baixos e remunerações insuficientes que não lhes permitem ter uma vida digna. Apenas 2% não se sentem afetados por esta questão, enquanto 98% sentem que têm uma má compensação salarial. É importante sublinhar que 45% dos funcionários judiciais que responderam ao inquérito se sentem “muitíssimo afetados” por esta questão.

A remuneração líquida média dos funcionários judiciais respondentes é de cerca de 1333 euros brutos. Todos os valores indicados são brutos, antes dos descontos para sistemas de saúde, impostos e aposentação. Assim, 10.84% recebem até 1000 euros, 26.5% recebem entre 1001 e 1200 euros, 33.27% recebem entre 1201 e 1500 euros, 15.33% recebem entre 1501 e 1800 euros, 8.03% recebem entre 1801 e 2100 euros e 4.14% recebem mais do que esse valor. Cerca de 2% recusaram-se a responder a esta questão.

4.2. Desgaste, cansaço, desrealização

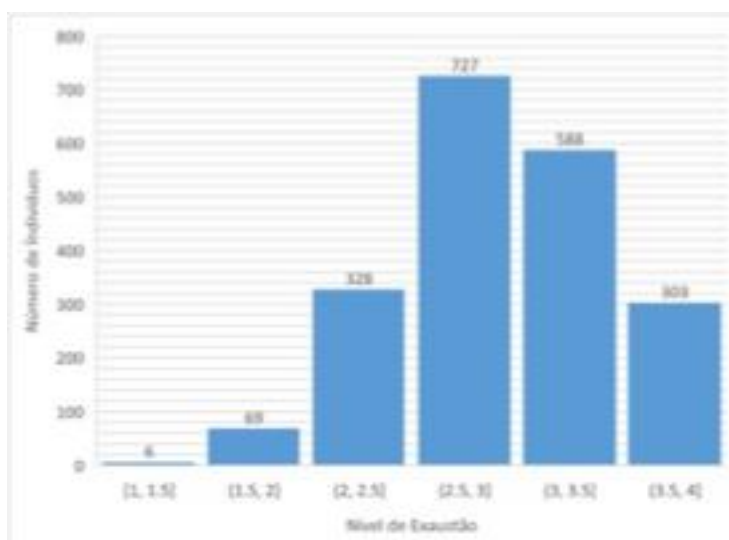


Figura 39 – Exaustão

Tabela 1 - dados estatísticos da exaustão

Média	2.996680686
Erro-padrão	0.011213046
Mediana	3
Moda	3
Desvio-padrão	0.504088454
Variância da amostra	0.25410517
Contagem	2021

O escalão 0 corresponde a profissionais com níveis baixos de esgotamento, enquanto os profissionais no nível 2 já apresentam alguns sinais de esgotamento. Os do nível 3 têm níveis significativos de esgotamento, agravando-se muito para os profissionais dos níveis 4 e 5. O nível 5 corresponde a índices muito elevados de esgotamento.

Podemos afirmar com muita segurança (com margem de confiança de 95%) que 80% do universo, com erro de 1.1%, tem níveis elevados de esgotamento (níveis 3, 4 e 5), o que não é um bom sintoma do estado de saúde dos funcionários judiciais. Cerca de 44% têm um nível muito elevado e extremamente elevado de exaustão emocional. São níveis superiores aos de todas as classes profissionais estudadas por nós, incluindo professores, jornalistas, pessoal de voo, técnicos de manutenção aérea, estivadores, entre outros.

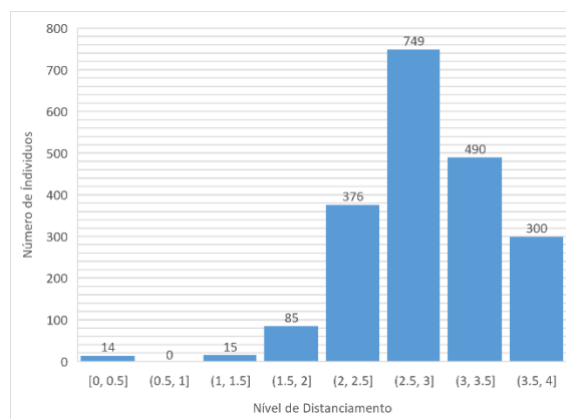


Figura 40 – Distanciamento profissional

Tabela 2 - Dados estatísticos: Distanciamento Profissional

Média	2.95194021
Erro-padrão	0.011991832
Mediana	3
Moda	3
Desvio-padrão	0.538298363
Variância da amostra	0.289765128
Contagem	2015

Observamos aqui uma concordância com a exaustão. Temos 76.4% dos inquiridos nos três níveis superiores. Podemos inferir que, no universo, os resultados concordam com uma confiança de 95% e com erro de 1.2%, o que indica níveis elevados de distanciamento, mesmo assumindo que estamos no limite inferior dos resultados, o que seria cerca de 75%. Os níveis extremos, 5 e 6, têm quase 40% de inquiridos nessas categorias, com um erro máximo de 1.2%. Podemos afirmar com elevada confiança (95%) que, pelo menos, 38% (correspondente ao limite inferior da margem de erro) dos funcionários judiciais no universo global têm níveis muito preocupantes de distanciamento em relação à profissão e realizam as tarefas de forma mecânica.

5. Cruzamentos de variáveis

Realizamos testes de independência entre variáveis para verificar associações.

Os testes realizados foram sempre teste de Chi-quadrado utilizando para tal tabelas de duplas entradas classificadas pelos escalões em que foram divididas as variáveis nas perguntas de base. Temos, por exemplo, seis escalões de exaustão; estes são cruzados com os escalões da outra variável a cruzar, como por exemplo ter ou não contrato permanente (2 escalões). Os graus de liberdade são sempre dados pelo produto do número de cada escalão menos uma unidade. No nosso exemplo do esgotamento vs. precariedade, temos $(6-1) \times (2-1) = 5$ graus de liberdade.

Com este dado apresentamos o chamado *p-value*, que nos indica a validade de não haver associação entre as variáveis (de facto é uma probabilidade), um *p-value* muito baixo indica uma probabilidade extremamente baixa de as variáveis não estarem associadas. Rejeitamos a hipótese de que não há associação entre variáveis quando o *p-value* é abaixo de 0.05 (5%). Acima desse valor o erro cometido ao associar as variáveis torna-se demasiado elevado para associação. Não quer dizer que não exista, mas a validade estatística não pode ser assumida.

- Foi realizado um cruzamento entre a escolaridade e os índices de exaustão. O teste Chi quadrado foi de 0.701, indicando que não há associação entre essas variáveis.

- Em seguida, foram cruzados o receio de desemprego e os índices de exaustão. O teste Chi quadrado resultou em 5.21×10^{-34} , evidenciando uma associação entre essas variáveis.

- O sexo dos participantes foi cruzado com os índices de exaustão. O teste Chi quadrado resultou em 1.24×10^{-6} , revelando uma associação entre as variáveis. Observou-se que os homens apresentam um índice de exaustão em média 4 pontos superior ao das mulheres, numa escala de 0 a 100,

- O tipo de contrato foi cruzado com os índices de exaustão. O teste Chi quadrado resultou em 0.0188, indicando associação entre as variáveis. Verificou-se que os participantes com contratos mais precários apresentam um desgaste médio menor, com uma diferença de cinco pontos em relação aos demais.

- Os respondentes que relataram doença foram cruzados com os índices de exaustão. O teste Chi quadrado resultou em $3,41524 \times 10^{-05}$, apontando uma associação entre as variáveis. Aqueles diagnosticados com doença profissional apresentaram um desgaste médio cerca de 13 pontos menor, revelando uma diferença significativa.

- O número de horas semanais efetivamente trabalhadas foi cruzado com os índices de exaustão, considerando o sexo dos participantes. Para os homens, o teste Chi quadrado resultou em 0.84, e para as mulheres, em 0.17. Em ambos os casos, não houve associação entre as horas trabalhadas e o desgaste. Além disso, ao considerar todos os elementos da amostra, independentemente do sexo, também não foi encontrada associação entre as horas trabalhadas e o desgaste.

- O número de filhos foi cruzado com os índices de exaustão. O teste Chi quadrado resultou em 0.36, indicando que não há associação entre essas variáveis.

- Foi realizado um cruzamento entre os conflitos com as hierarquias e os índices de exaustão. O teste Chi quadrado resultou em $4,03441 \times 10^{-39}$, demonstrando uma associação extremamente forte entre essas variáveis.

- O número de anos na categoria detida na profissão foi cruzado com os índices de exaustão. O teste Chi quadrado resultou em 0.3579, evidenciando que não há associação entre essas variáveis.

- Em seguida, o número de anos na categoria detida foi cruzado com a falta de reconhecimento. O teste Chi quadrado resultou em 2.93×10^{-61} , revelando uma associação fortíssima entre essas variáveis.

- Também foi realizado um cruzamento entre o número de anos na categoria detida e o distanciamento do trabalho. O teste Chi quadrado resultou em 3.11×10^{-11} , apontando para uma associação fortíssima.

- A idade dos funcionários foi cruzada com o salário auferido. O teste Chi quadrado resultou em 1.24×10^{-172} , indicando uma associação fortíssima entre essas variáveis.
- O género dos funcionários foi cruzado com o tempo de serviço. O teste Chi quadrado resultou em 6.4×10^{-12} , revelando uma associação fortíssima. Verificou-se que os homens apresentam, em média, um tempo de serviço maior do que as mulheres.
- A idade dos funcionários foi cruzada com o esgotamento. O teste Chi quadrado resultou em 0.0934, indicando que não há associação entre essas variáveis.
- O assédio moral e sexual foram cruzados com o género dos funcionários. No caso do assédio moral, o teste Chi quadrado resultou em 0.9455, não evidenciando associação. Já no caso do assédio sexual, o teste Chi quadrado resultou em 0.0046, indicando uma associação forte. Verificou-se que as mulheres são mais assediadas.
- Por fim, a idade dos funcionários foi cruzada com a falta de empenho no trabalho e perspetiva futura. O teste Chi quadrado resultou em 0.1641, não revelando associação entre essas variáveis.

Com base nos dados apresentados neste estudo, podemos tirar conclusões sobre o desgaste e o *burnout* dos funcionários judiciais em Portugal em 2022:

1. Há níveis significativos de esgotamento: A média de exaustão emocional dos funcionários judiciais é alta, com um valor esperado de 4.17 numa escala de 1 a 7, um dos maiores observados por nós em Portugal. Além disso, cerca de 80% dos inquiridos apresentam níveis elevados de esgotamento, classificados nos níveis 3, 4 e 5, os mais elevados. Isso é um indicador preocupante e sugere que muitos funcionários judiciais enfrentam desgaste emocional e físico significativo no seu trabalho.
2. Há elevado distanciamento profissional: Os resultados mostram que há um alto nível de distanciamento profissional entre os funcionários judiciais. A média de distanciamento é de 4.13, também numa escala de 1 a 7, o que indica que muitos profissionais estão desconectados e desmotivados em relação ao trabalho. Além disso, cerca de 76.4% dos inquiridos estão nos três níveis superiores de distanciamento, o que evidencia uma situação preocupante.
3. Há queixas com remunerações insatisfatórias: A maioria dos funcionários judiciais queixa-se de baixos salários e remunerações insuficientes, afirmando que isso não lhes permite ter uma vida digna. Apenas 2% dos inquiridos afirmaram não se sentirem afetados por esta questão, enquanto 98% expressaram insatisfação com a sua compensação salarial. Esses números indicam uma preocupação generalizada com as condições salariais dos funcionários judiciais.
4. Há conflitos com a hierarquia: Aproximadamente 88.5% dos inquiridos afirmaram ser afetados por conflitos com a hierarquia. Isso sugere que existe uma tensão significativa nas relações entre os funcionários judiciais e os seus superiores, o que pode contribuir para o desgaste emocional e profissional relatado.
5. A idade é muito elevada na categoria profissional e o número de filhos é muito baixo. Esta variável revela que os profissionais estudados escolhem uma baixa fertilidade de forma a compensar as baixas remunerações e a falta de perspetivas de carreira. No nosso entender isso bate certo com as estratégias bem conhecidas na literatura desde os trabalhos de Lloyd Demetrius, em que as diversas

espécies de alta entropia evolucionária adotam comportamentos adaptativos reduzindo a fertilidade quando as condições do meio são hostis³⁴

Com base nessas conclusões, é possível afirmar que os funcionários judiciais em Portugal enfrentam níveis elevados de desgaste e *burnout* no seu trabalho. A combinação de altos níveis de exaustão emocional, distanciamento profissional, remunerações insatisfatórias e conflitos com a hierarquia cria um ambiente gerador de tensão e prejudicial para esses profissionais.

Estes resultados destacam a necessidade de atenção e intervenção para promover melhores condições de trabalho, apoio emocional e remunerações adequadas para os funcionários judiciais, visando a prevenção e o combate ao *burnout* nesta categoria profissional.

³ Demetrius, Lloyd. "Growth rate, population entropy, and evolutionary dynamics", *Theoretical Population Biology* 41, no. 2 (1992): 208-236.

⁴ "Directionality principles in thermodynamics and evolution", *Proceedings of the National Academy of Sciences* 94, no. 8 (1997): 3491-3498.

6. Breve descrição do inquérito

6.1. Recolha e tratamento dos dados

Os dados foram imediatamente introduzidos numa folha de cálculo; não existem quaisquer dados que permitam revelar as identidades dos vários respondentes.

Este ficheiro foi analisado por uma equipa científica, apresentando-se aqui as principais conclusões dos indicadores obtidos. A secção das análises estatísticas e matemáticas foi feita recorrendo a folhas de cálculo do Windows Excel.

Algumas variáveis não acrescentavam qualquer tipo de informação aos dados, tendo em conta que ninguém respondeu à mesma ou todos têm a mesma resposta. Como tal, foram removidas as seguintes perguntas do *dataset*:

- Uma das questões tem unicamente o intuito de verificar que os inquiridos entendem o questionário a que vão ser sujeitos, que participam no mesmo de forma voluntária e que permitem a utilização dos dados, havendo garantia de confidencialidade. Todas as respostas são afirmativas;
- “*Start Time*” e “*Completion Time*”: valores são todos diferentes e correspondendo à hora de início e término do inquérito, não acrescentando nenhum valor ao nosso *dataset*;
- “*ID*” dado que é apenas um valor numérico diferente para cada resposta;
- “*Email*” dado que tem o valor de *anonymous* para todas as respostas;
- “*Name*” dado que está em branco para todos os inquiridos.

6.2. Resumo da amostra

Após este tratamento inicial, ficamos com um total de 179 perguntas, que se dividem em dois grandes grupos. Primeiro existe uma pequena análise a todos os inquiridos, seguida de dois questionários, um para cada grupo, dividido em três categorias:

- Indicadores sociais descritivos da amostra
- Desgaste profissional
- Indicadores sociodemográficos

Um total de 2029 pessoas responderam ao inquérito. Com a categoria *Desgaste profissional*, será possível calcular o nível de exaustão e distanciamento relativo à atividade.

7. Análise inicial

7.1. Indicadores sociais da amostra

7.1.1. Idade

Respostas em branco: 0.

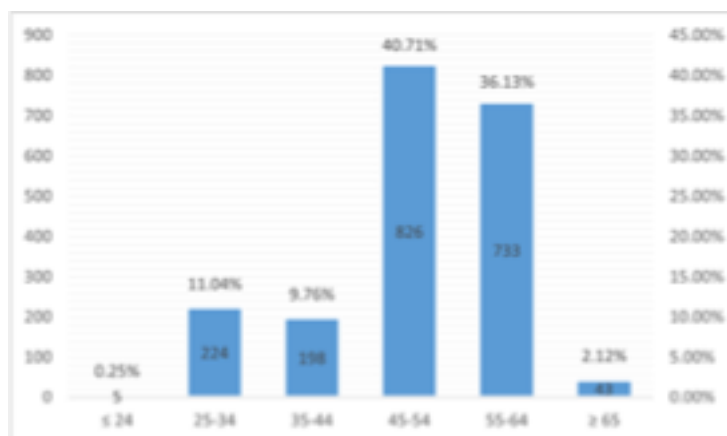


Figura 41 – Idade

7.1.2. Género

Respostas em branco: 0.

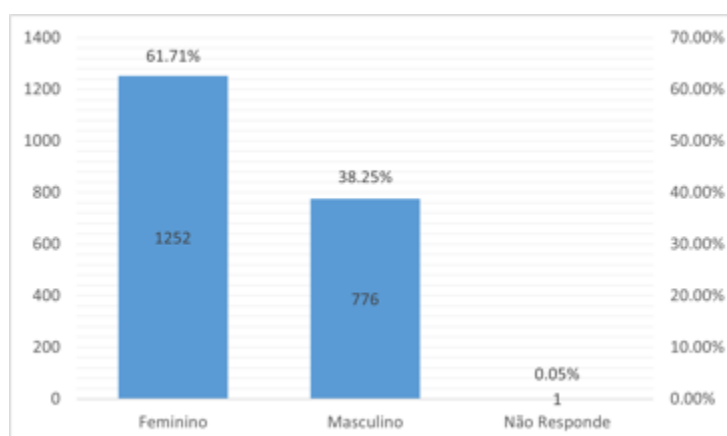


Figura 42 – Género

7.1.3. Escolaridade completa

Respostas em branco: 0.

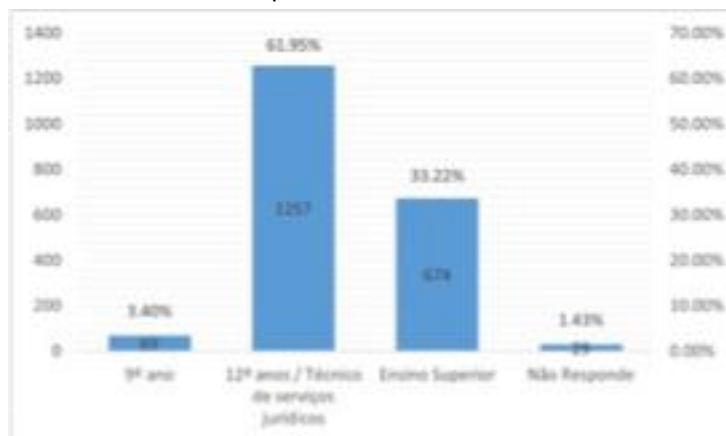


Figura 43 – Escolaridade completa

7.1.4. Estado civil

Respostas em branco: 0.

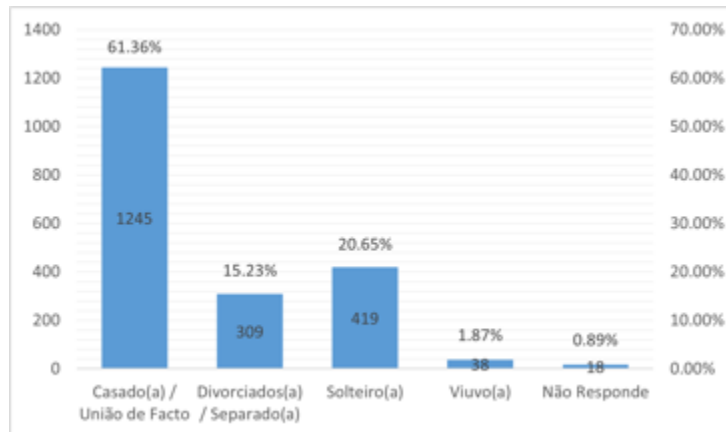


Figura 44 – Estado civil

7.1.5. Número de filhos

Respostas em branco: 1245.

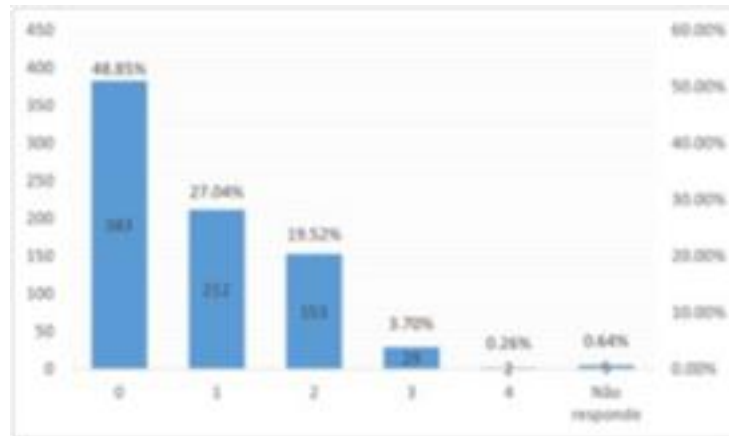


Figura 45 – Número de filhos

7.1.6. Quantos dependentes tem a seu cargo?

Respostas em branco: 1245.

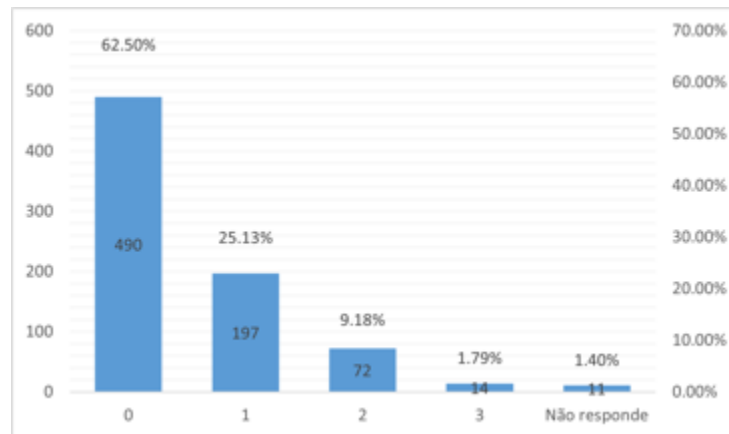


Figura 46 – Quantos dependentes tem a seu cargo?

7.1.7. Recebe pensão de alimentos?

Respostas em branco: 1245.

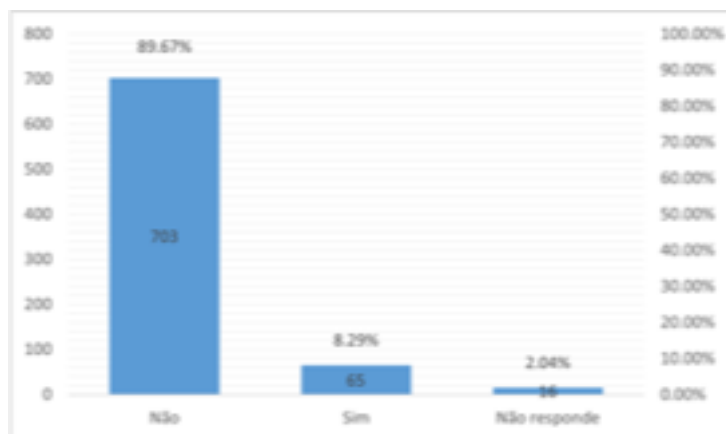


Figura 47 – Recebe pensão de alimentos?

7.1.8. Número total de pessoas no agregado familiar

Respostas em branco: 1245.

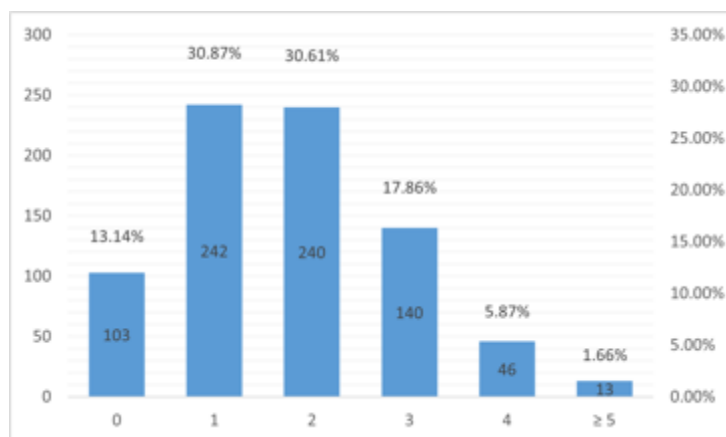


Figura 48 – Número total de pessoas no agregado familiar

7.1.9. Especifique em que concelho de Portugal reside

Respostas em branco: 1245.

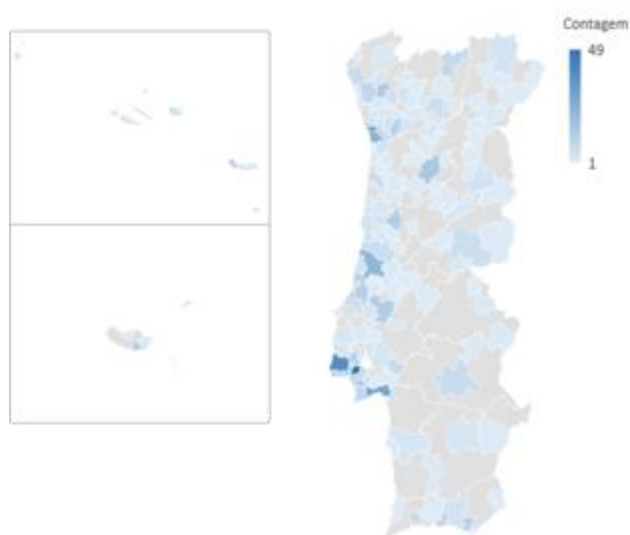


Figura 49 – Especifique em que concelho de Portugal reside

Os concelhos que obtiveram mais respostas podem ser observados na seguinte tabela.

Tabela 3 - Concelho de residência

Concelho	Contagem	Percentagem
Lisboa	49	6.25%
Sintra	39	4.97%
Porto	38	4.85%
Setúbal	29	3.70%
Vila Nova de Gaia	23	2.93%
Leiria	22	2.81%
Amadora	18	2.30%
Braga	15	1.91%
Viseu	15	1.91%

7.1.10. O/A cônjuge/companheiro/a tem trabalho remunerado fixo

Respostas em branco: 805.

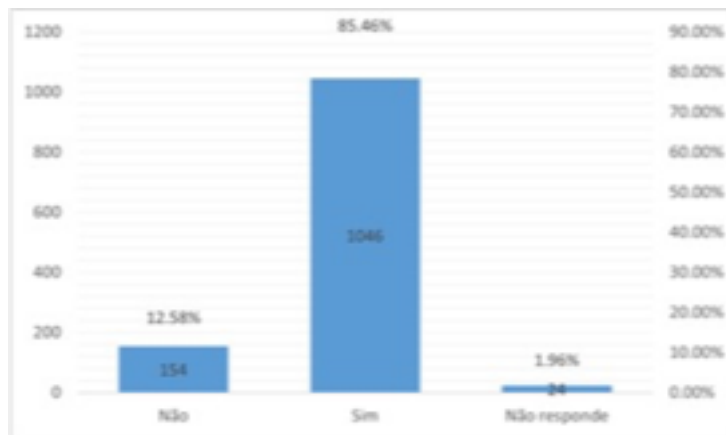


Figura 50 – O/A cônjuge/companheiro/a tem trabalho remunerado fixo

7.1.11. O/A cônjuge/companheiro/a trabalha por turnos

Respostas em branco: 995

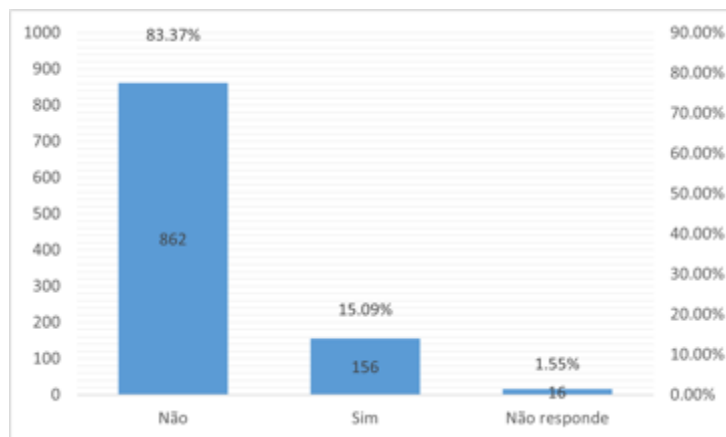


Figura 51 – O/A cônjuge/companheiro/a trabalha por turnos

7.2. Indicadores sociais descritivos da amostra

7.2.1. Em que área exerce a sua atividade?

Respostas em branco: 0.



Figura 52 – Em que área exerce a sua atividade?

7.2.2. Especifique a área jurisdicional em que desempenha funções

Respostas em branco: 0.

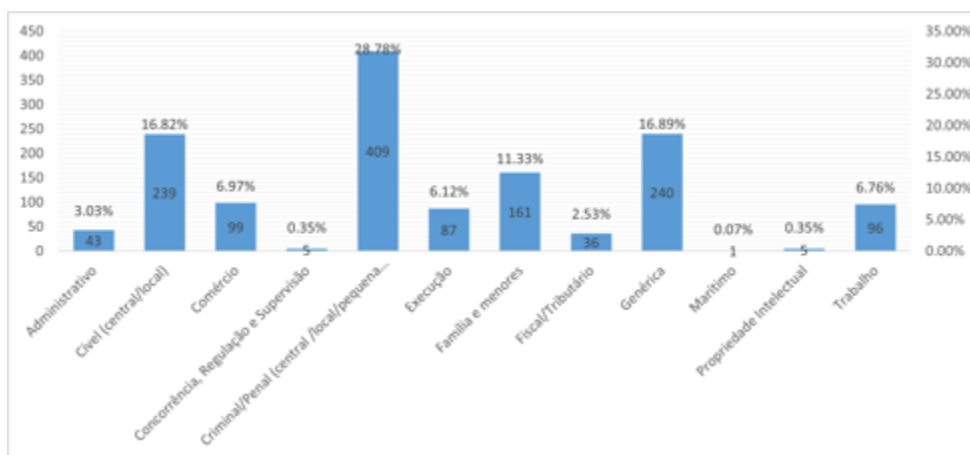


Figura 53 – Especifique a área jurisdicional em que desempenha funções

7.2.3. Qual a sua atual categoria profissional na área judicial?

Respostas em branco: 0.

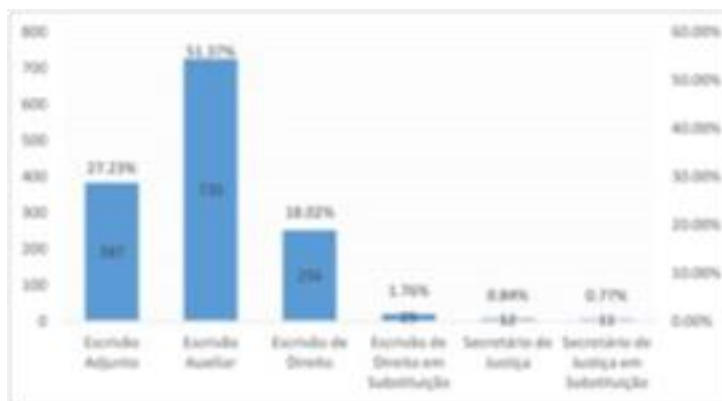


Figura 54 – Qual a sua atual categoria profissional na área judicial?

7.2.4. Qual a sua atual categoria profissional na área do Ministério Público?

Respostas em branco: 0.

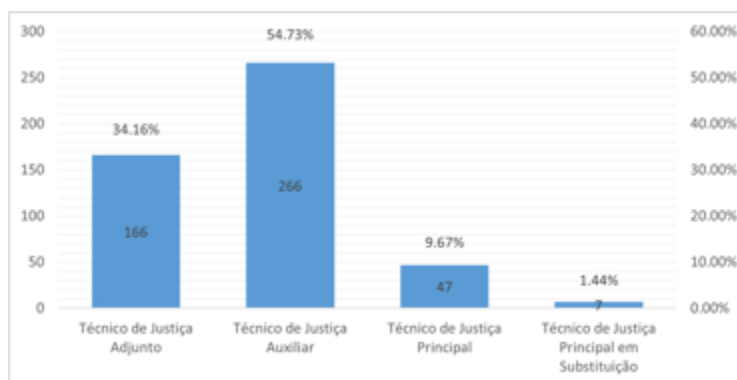


Figura 55 – Qual a sua atual categoria profissional na área do Ministério Público?

7.2.5. Especifique qual a outra área onde desempenha funções

Respostas em branco: 0.

Dada a diversidade nas respostas dadas, apresentamos apenas o top 10 de respostas. As 20 respostas não apresentadas foram todas diferentes umas das outras.

Tabela 4 - Área em que desempenha funções

Área em que desempenha funções	Contagem	Percentagem
Órgãos de gestão	24	19.67%
Outra	23	18.85%
Tribunal da Relação de Lisboa	10	8.20%
COJ	8	6.56%
DGAJ	8	6.56%
IGFEJ	7	5.74%
Tribunal da Relação de Guimarães	6	4.92%
MJ	6	4.92%
Tribunal da Relação do Porto	4	3.28%
Outros (informática, pessoal técnico-administrativo, assistentes operacionais)	4	3.28%
TAF	2	1.64%

7.2.6. Que razões motivaram a sua mudança para outro serviço?

Respostas em branco: 7.

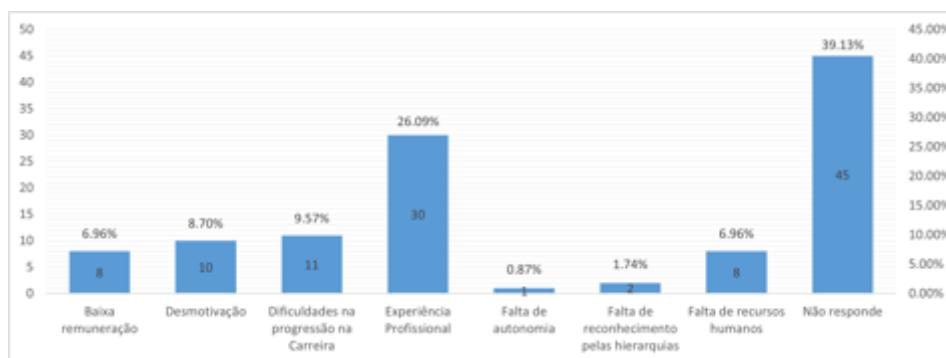


Figura 56 – Que razões motivaram a sua mudança para outro serviço?

7.2.7. Especifique a comarca em que desempenha funções

Respostas em branco: 0.

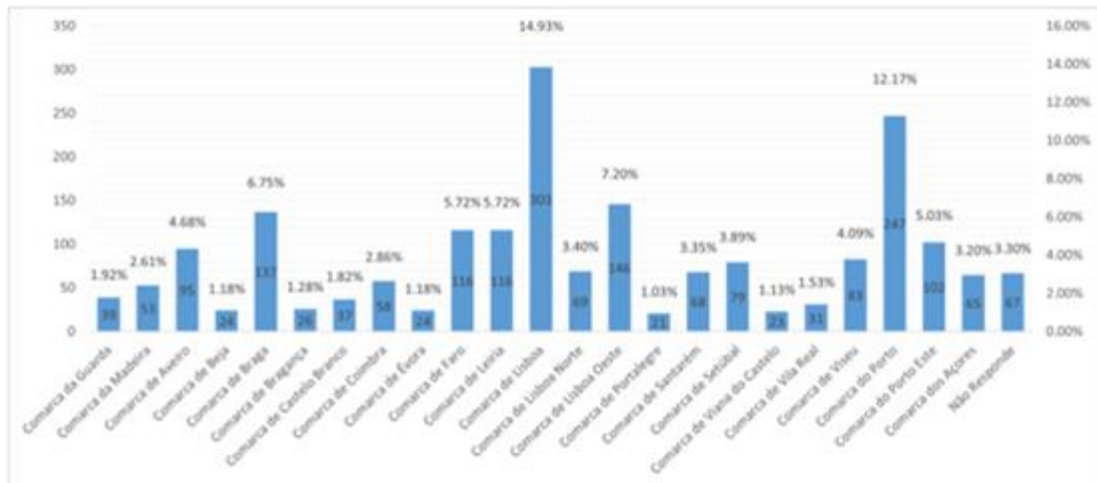


Figura 57 –Especifique a comarca em que desempenha funções

7.2.8. Exerce algum cargo na estrutura da carreira de funcionário judicial?

Respostas em branco: 0.

Um total de 1926 responderam 'Não'. Dado que a pergunta era de resposta aberta existem mais de 60 respostas diferentes. As respostas mais comuns foram 'escrivão auxiliar' e 'escrivão adjunto'.

7.2.9. Quantos anos (completos) de experiência profissional tem no total?

Respostas em branco: 0.

Foi necessário eliminar três respostas, dado não fazerem sentido no contexto da pergunta.

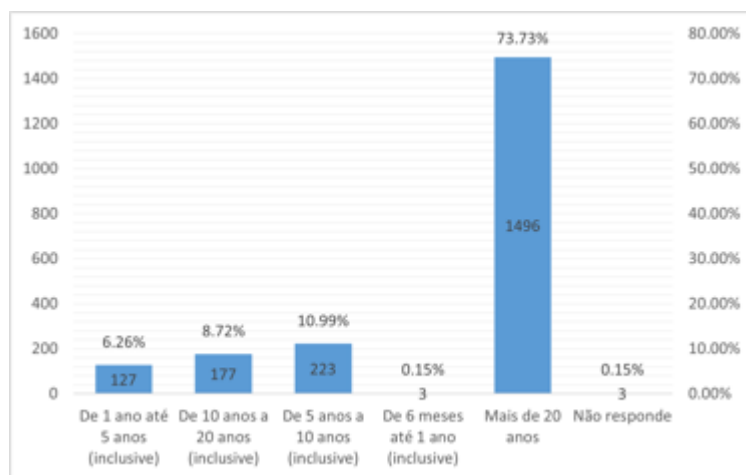


Figura 58 – Quantos anos (completos) de experiência profissional tem no total?

7.2.10. Quantos anos (completos) de experiência tem como funcionário judicial?

Respostas em branco: 0.

Foi necessário eliminar três respostas, dado não fazerem sentido no contexto da pergunta.

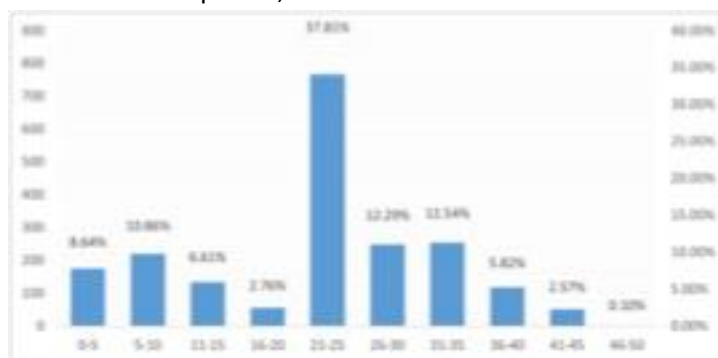


Figura 59 – Quantos anos (completos) de experiência tem como funcionário judicial?

Tabela 5 - Quantos anos (completos) de experiência tem como funcionário judicial?

Média	21.89743463
Erro-padrão	0.280270701
Mediana	22
Moda	22
Desvio-padrão	10.32031624
Variância da amostra	106.5089273
Curtose	111.3228587
Assimetria	5.957271897

7.2.11. Há quantos anos (completos) desempenha funções na atual categoria?

Respostas em branco: 0.

Foi necessário eliminar cinco respostas, dado não fazerem sentido no contexto da pergunta.

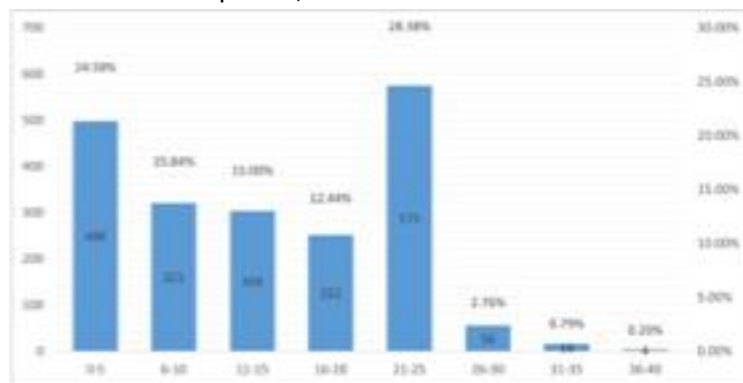


Figura 60 – Há quantos anos (completos) desempenha funções na atual categoria?

Tabela 6 - Há quantos anos (completos) desempenha funções na atual categoria?

Média	13.62586377
Erro-padrão	1.404768609
Mediana	13
Moda	22
Desvio-padrão	8.156990632
Variância da amostra	66.53649617
Curtose	970.1817855
Assimetria	30.84825575

7.2.12. Há quantos anos (completos) desempenha funções na atual unidade orgânica?

Respostas em branco: 0.

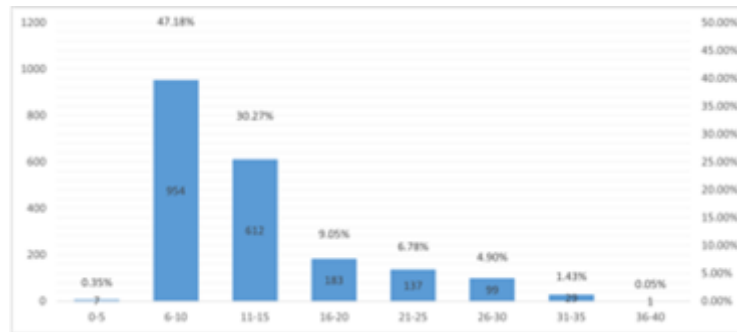


Figura 61 – Há quantos anos (completos) desempenha funções na atual unidade orgânica?

Tabela 7 - Há quantos anos (completos) desempenha funções na atual unidade orgânica?

Média	7.641127039
Erro-padrão	1.983786816
Mediana	6
Moda	8
Desvio-padrão	6.708773734
Variância da amostra	45.00764502
Curtose	497.8139777
Assimetria	22.28290154

7.2.13. Qual a sua forma de contratação atual?

Respostas em branco: 0.

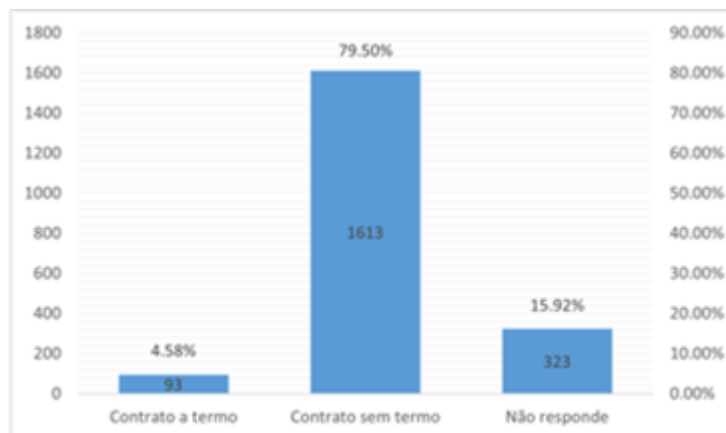


Figura 62 – Qual a sua forma de contratação atual?

7.2.14. Qual é o seu intervalo de rendimento bruto como funcionário judicial?

Respostas em branco: 0.

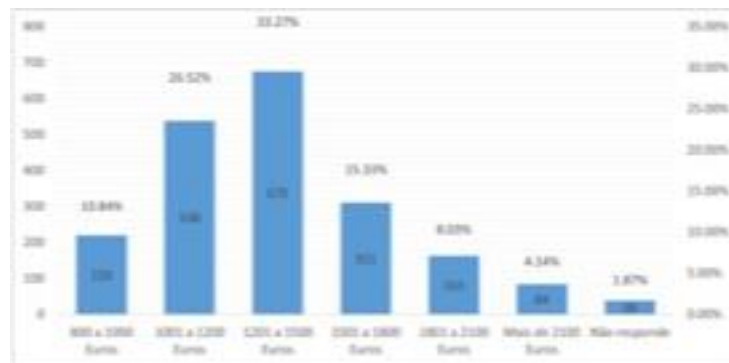


Figura 63 – Qual é o seu intervalo de rendimento bruto como funcionário judicial?

7.2.15. “Um padrão de vida digno na atualidade, em Portugal, inclui, para além da alimentação, habitação e vestuário, tudo o que é necessário para uma pessoa poder ter saúde, sentir segurança, relacionar-...

Respostas em branco: 0.

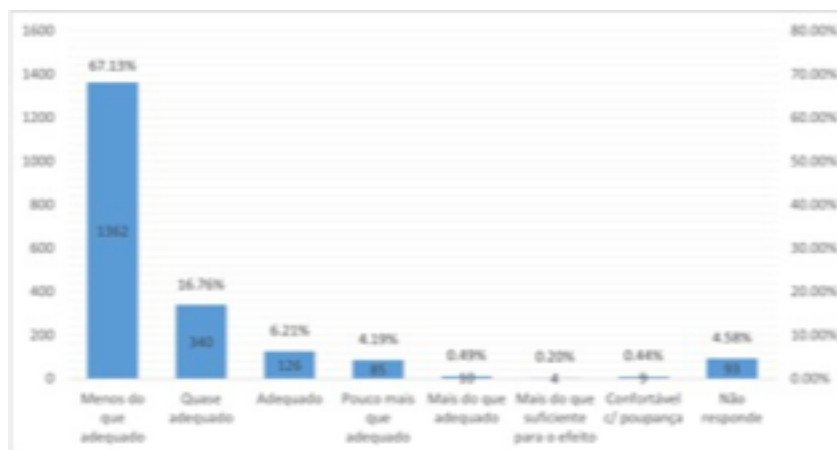


Figura 64 – “Um padrão de vida digno na atualidade, em Portugal, inclui, para além da alimentação, habitação e vestuário, tudo o que é necessário para uma pessoa poder ter saúde, sentir segurança, relacionar-...”

7.2.16. Em média, qual é a sua carga horária semanal de trabalho normal?

Respostas em branco: 0.

Foi necessário eliminar 20 respostas dado não fazerem sentido no contexto da pergunta.

Mais especificamente respostas superiores a 100 ou 0 horas.

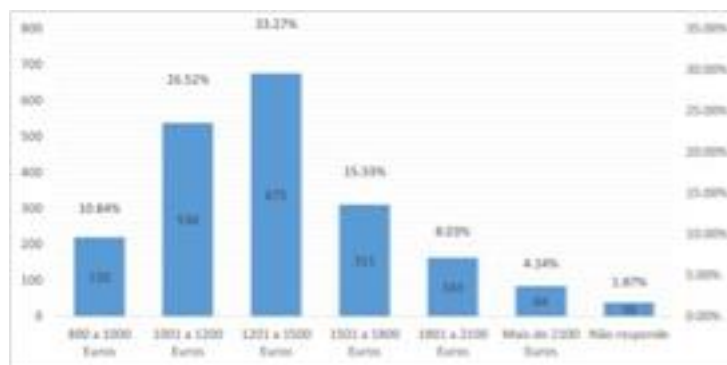
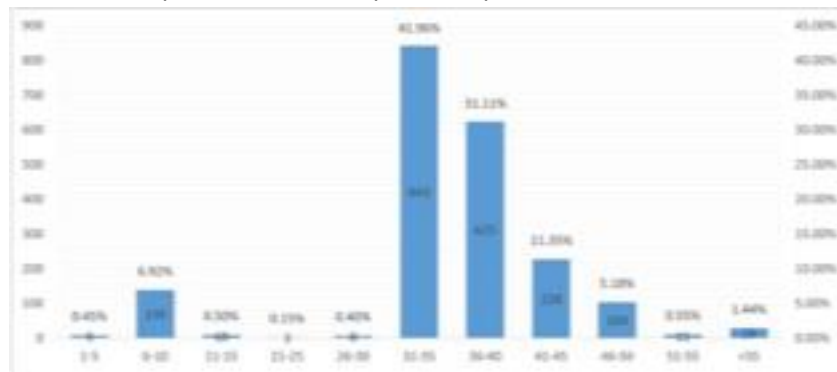


Figura 65 – Em média, qual é a sua carga horária semanal de trabalho normal?

Tabela 8 - Em média, qual é a sua carga horária semanal de trabalho normal?

Média	36.48606965
Erro-padrão	17.42097268
Mediana	36
Moda	35
Desvio-padrão	9.996206596
Variância da amostra	99.92414632
Curtose	1972.941685
Assimetria	44.16808131

7.2.17. Em média, quantas horas trabalhou no último mês no período compreendido entre as 17 horas e as 9 horas?

Respostas em branco: 0.

Foi necessário eliminar nove respostas dado não fazerem sentido no contexto da pergunta. Mais especificamente respostas superiores a 500 horas.

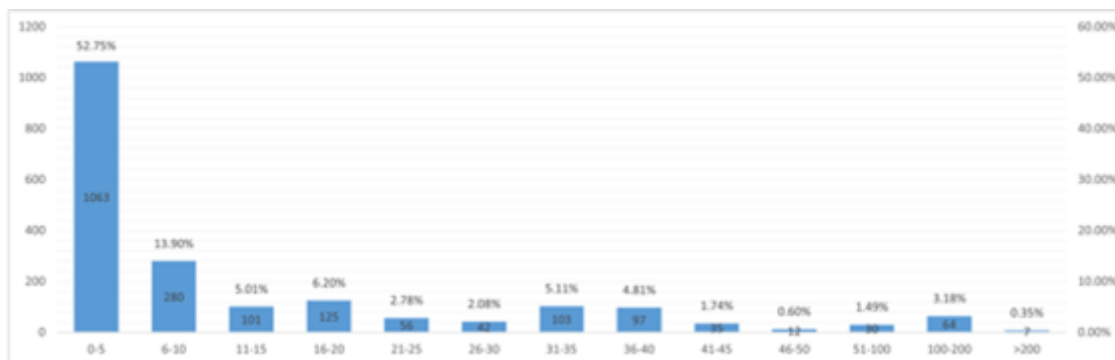


Figura 66 – Em média, quantas horas trabalhou no último mês no período compreendido entre as 17 horas e as 9 horas?

Tabela 9 - Em média, quantas horas trabalhou no último mês no período compreendido entre as 17 horas e as 9 horas?

Média	17.146875
Erro-padrão	2.831180316
Mediana	5
Moda	0
Desvio-padrão	35.51583955
Variância da amostra	1261.374859
Curtose	438.7996884
Assimetria	18.80398528

7.2.18. No ano anterior, quantos dias teve de trabalhar por imposição do serviço (urgente, acumulado ou outro)? Considere para o efeito apenas os sábados, domingos ou feriados.

Respostas em branco: 0.

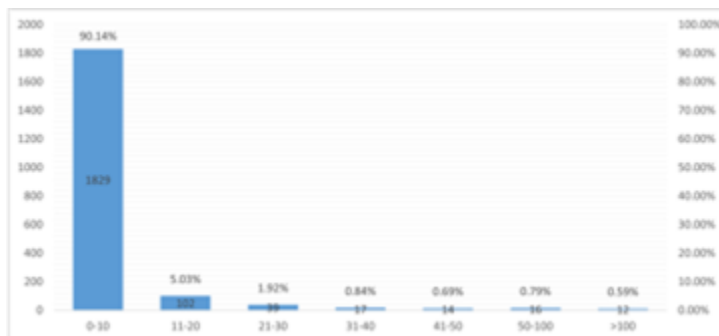


Figura 67 – No ano anterior, quantos dias teve de trabalhar por imposição do serviço (urgente, acumulado ou outro)? Considere para o efeito apenas os sábados, domingos ou feriados.

Tabela 10 - No ano anterior, quantos dias teve de trabalhar por imposição do serviço (urgente, acumulado ou outro)? Considere para o efeito apenas os sábados, domingos ou feriados.

Média	4.953425333
Erro-padrão	0.438622614
Mediana	0
Moda	0
Desvio-padrão	19.75750237
Variância da amostra	390.3588998
Curtose	178.2590802
Assimetria	11.68084521

7.2.19. Há quanto tempo gozou férias?

Respostas em branco: 0. Respostas inválidas: 8.

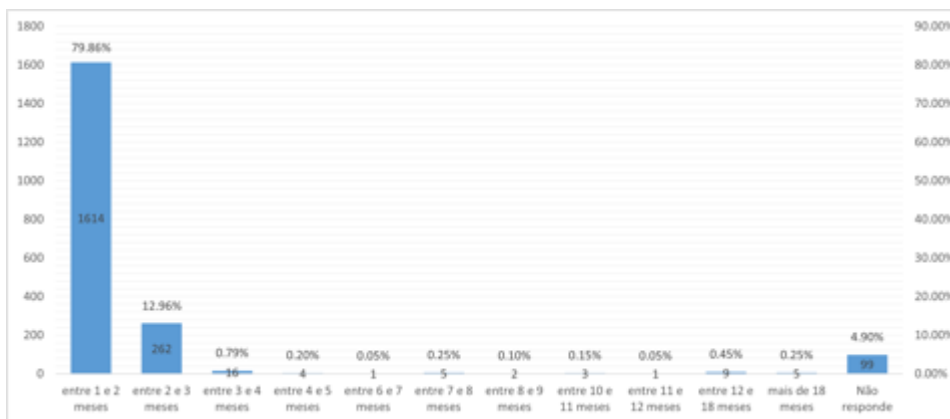


Figura 68 – Há quanto tempo gozou férias?

7.2.20. Quantos dias de férias gozou da última vez?

Respostas em branco: 0.

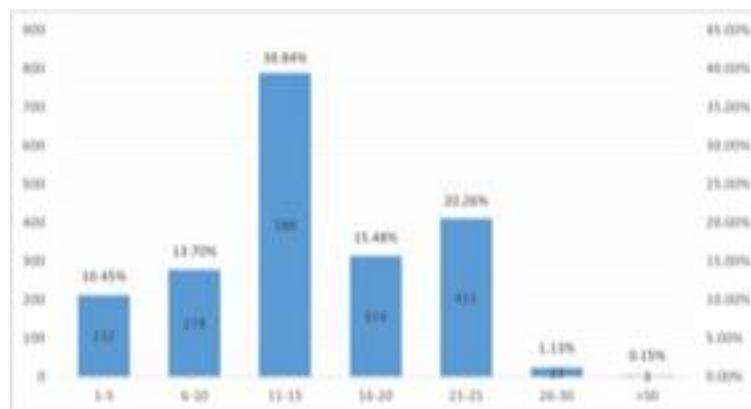


Figura 69 – Quantos dias de férias gozou da última vez?

7.2.21. Figura 3.18: Quantos dias de férias gozou da última vez?

Tabela 11 - Quantos dias de férias gozou da última vez?

Média	15.16017743
Erro-padrão	0.214303572
Mediana	15
Moda	15
Desvio-padrão	9.653180648
Variância da amostra	93.18389662
Curtose	353.6404545
Assimetria	14.48917832

7.2.22. Quanto tempo leva a chegar ao trabalho?

Respostas em branco: 0.

Esta resposta não foi considerada para o estudo dado que existem respostas que parecem ter sido dadas em minutos e outras em horas.

7.2.23. Quanto tempo leva a regressar a casa?

Respostas em branco: 0.

Por motivos semelhantes à questão anterior, esta pergunta também foi desconsiderada.

7.2.24. Sou alvo de abuso de autoridade no trabalho

Respostas em branco: 0.

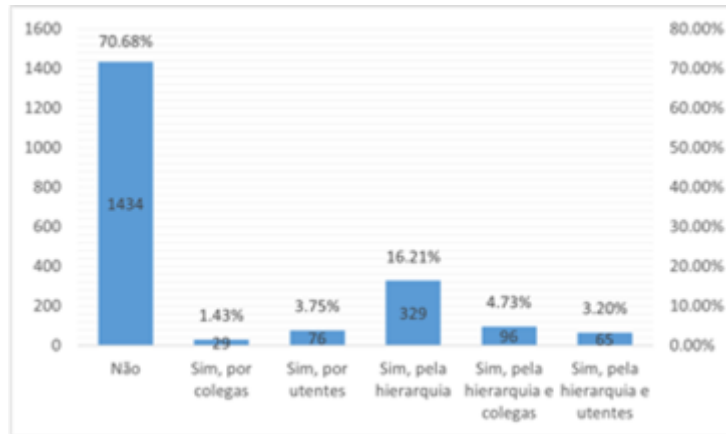


Figura 70 – Sou alvo de abuso de autoridade no trabalho

7.2.25. Sou alvo de maledicências no trabalho

Respostas em branco: 0.

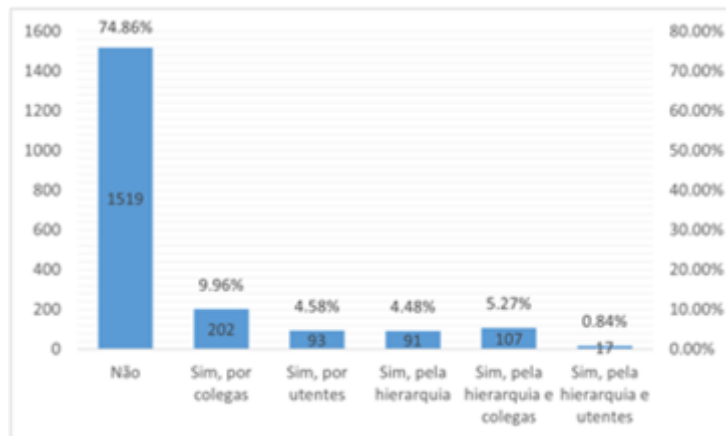


Figura 71 – Sou alvo de maledicências no trabalho

7.2.26. Sou alvo de assédio moral no trabalho

Respostas em branco: 0.

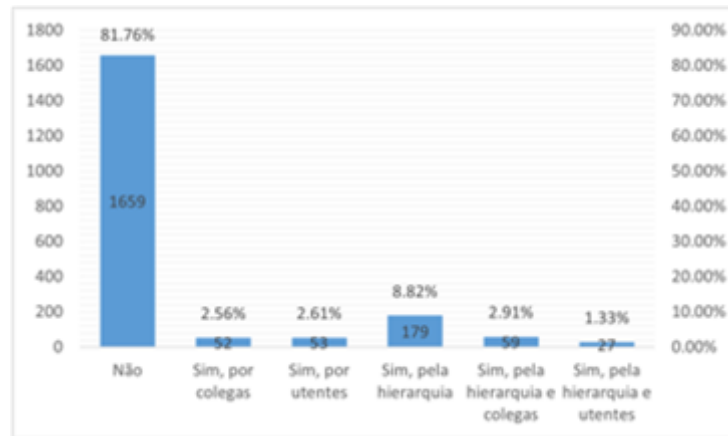


Figura 72 – Sou alvo de assédio moral no trabalho

7.2.27. Sou alvo de assédio sexual no trabalho

Respostas em branco: 0.

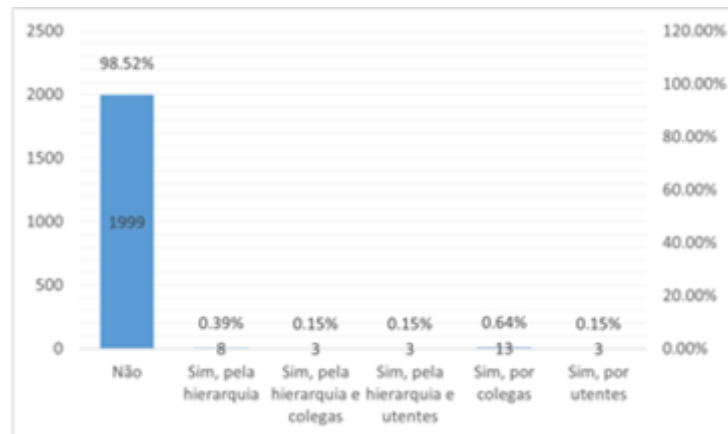


Figura 73 – Sou alvo de assédio sexual no trabalho

7.2.28. Sou alvo de algum tipo de discriminação no trabalho, incluindo questões étnico-raciais, de estrangeirismo e por idade

Respostas em branco: 0.

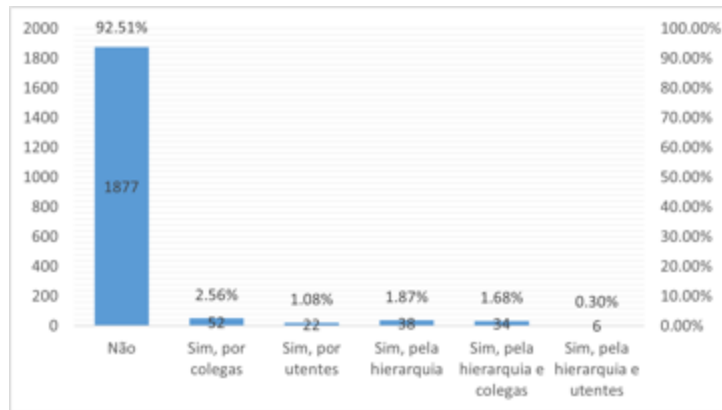


Figura 74 – Sou alvo de algum tipo de discriminação no trabalho, incluindo questões étnico-raciais, de estrangeirismo e por idade

7.2.29. Greves, protestos e campanhas laborais melhoram as condições de vida

Respostas em branco: 0.

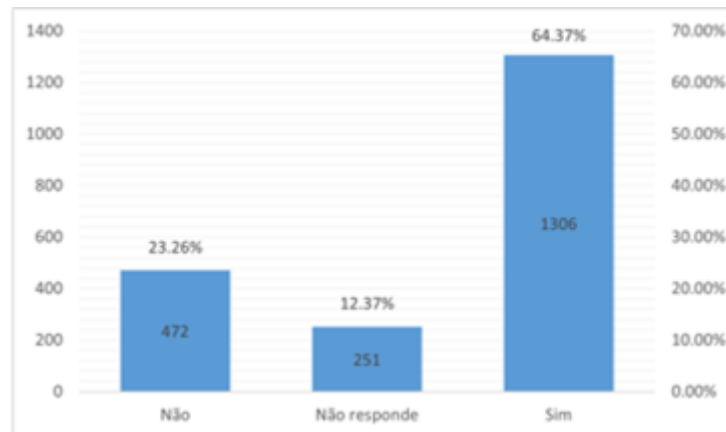


Figura 75 – Greves, protestos e campanhas laborais melhoram as condições de vida

7.2.30. Sinto-me pressionado/a para trabalhar em atividades fora do âmbito das minhas funções

Respostas em branco: 0.

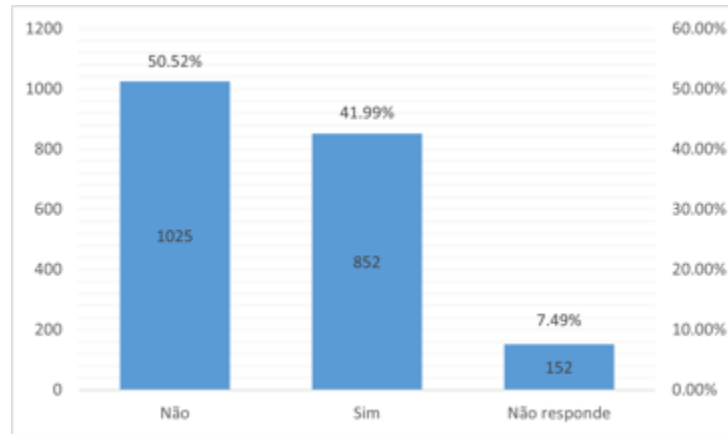


Figura 76 – Sinto-me pressionado/a para trabalhar em atividades fora do âmbito das minhas funções

7.2.31. Sinto-me pressionado/a a não pedir compensação mesmo quando me é devida

Respostas em branco: 0.

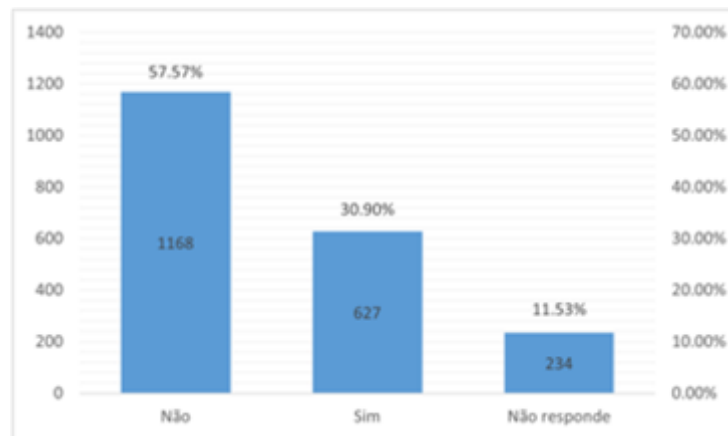


Figura 77 – Sinto-me pressionado/a a não pedir compensação mesmo quando me é devida

7.2.32. Acho que se reclamar os meus direitos serei alvo de penalização por parte da chefia direta/indireta

Respostas em branco: 0.

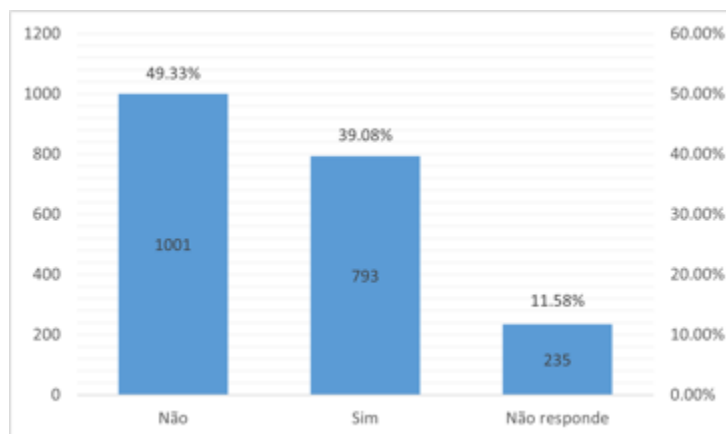


Figura 78 – Acho que se reclamar os meus direitos serei alvo de penalização por parte da chefia direta/indireta

7.2.33. Considero que a forma de recrutamento atual para a profissão é adequada

Respostas em branco: 0.

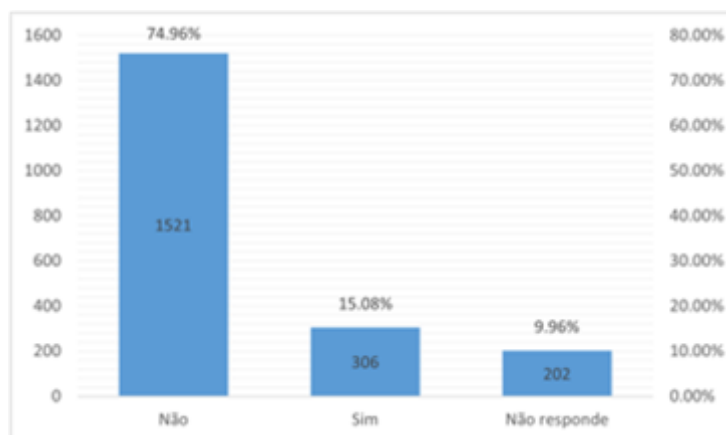


Figura 79 – Considero que a forma de recrutamento atual para a profissão é adequada

7.2.34. Tenho dívidas, hipotecas e compromissos financeiros

Respostas em branco: 0.

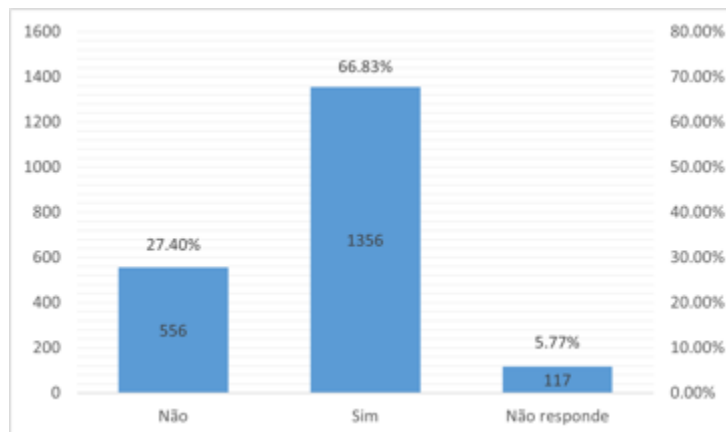


Figura 80 – Tenho dívidas, hipotecas e compromissos financeiros

7.2.35. Cônjuge, filhos ou família próxima têm problemas graves de saúde

Respostas em branco: 0.

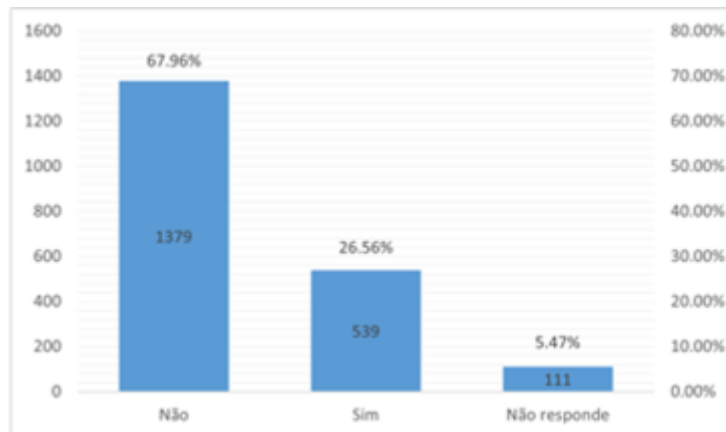


Figura 81 – Cônjuge, filhos ou família próxima têm problemas graves de saúde

7.2.36. O meu pai e/ou a minha mãe tinham a mesma profissão

Respostas em branco: 0.

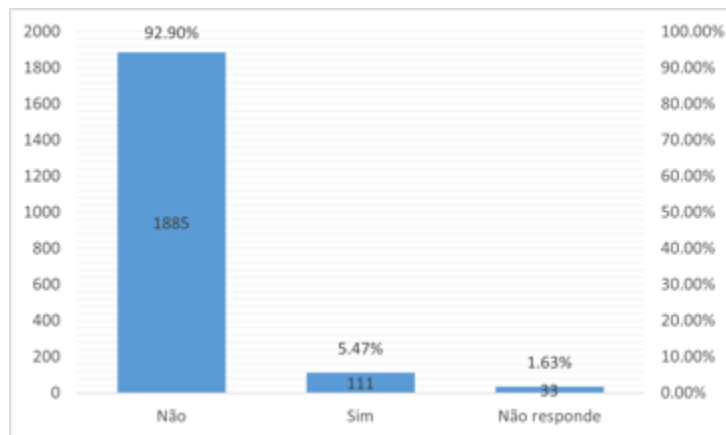


Figura 82 – O meu pai e/ou a minha mãe tinham a mesma profissão

7.2.37. Gostava que um/a filho/a meu/minha tivesse a mesma profissão

Respostas em branco: 0.

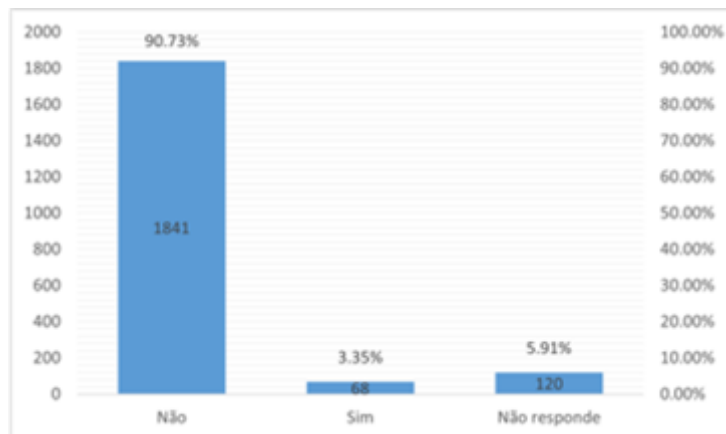


Figura 83 – Gostava que um/a filho/a meu/minha tivesse a mesma profissão

7.2.38. É difícil conseguir alterar férias

Respostas em branco: 0.

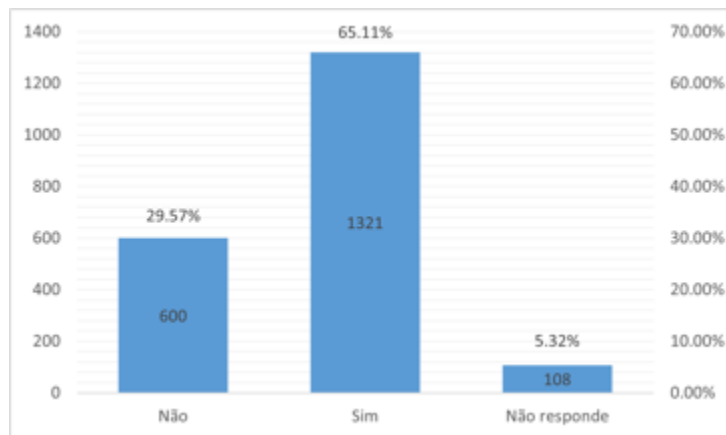


Figura 84 – É difícil conseguir alterar férias

7.2.39. Consigo conciliar as férias com a família com dada facilidade

Respostas em branco: 0.

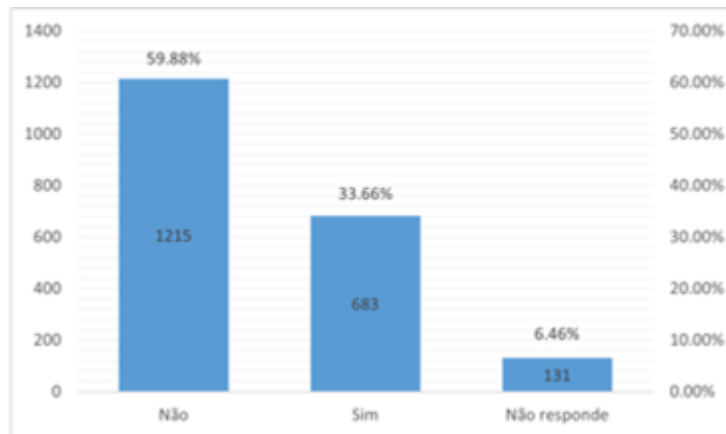


Figura 85 – Consigo conciliar as férias com a família com dada facilidade

7.2.40. Custa-me a adequação ao período oficial de férias judiciais

Respostas em branco: 0.

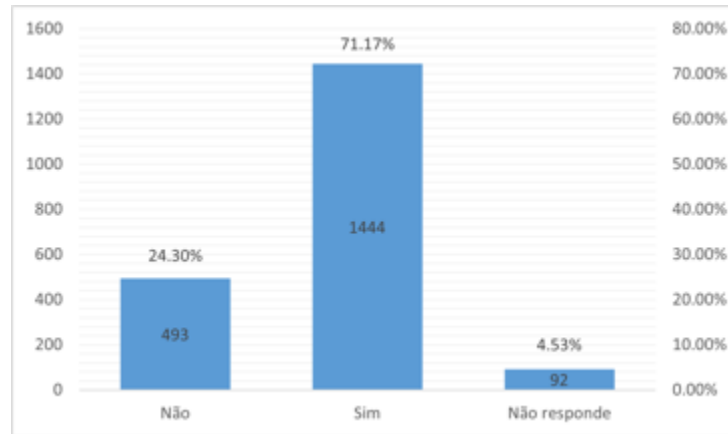


Figura 86 – Custa-me a adequação ao período oficial de férias judiciais

7.2.41. Custa-me a obrigatoriedade de estar contactável nas férias

Respostas em branco: 0.

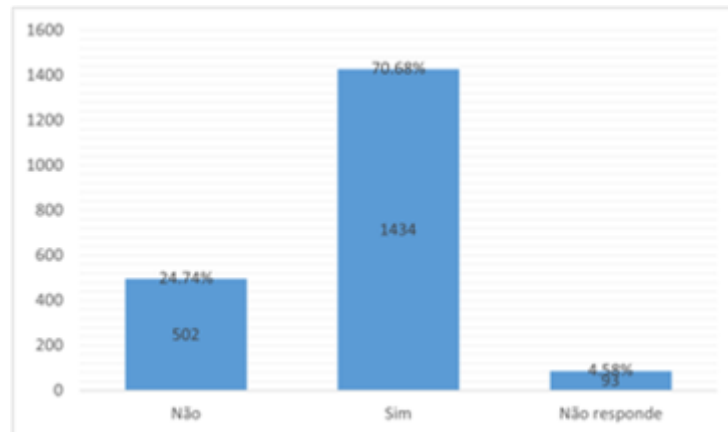


Figura 87 – Custa-me a obrigatoriedade de estar contactável nas férias

7.2.42. A casa onde vivo

Respostas em branco: 0.

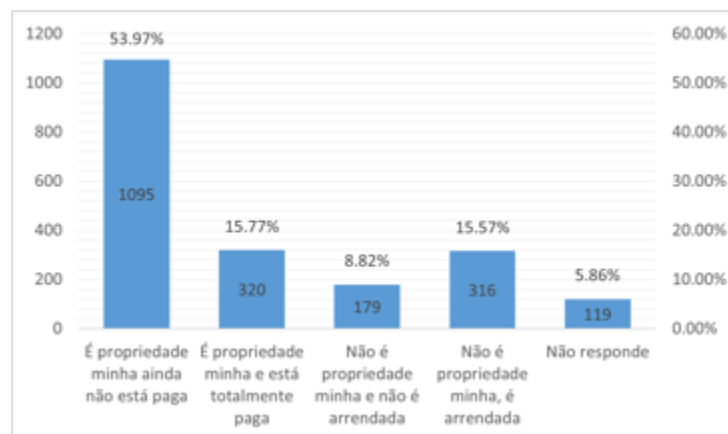


Figura 88 – A casa onde vivo

7.3. Desgaste profissional (exaustão e distanciamento do trabalho)

O conceito da síndrome de *burnout* é relativamente comum em trabalhos de assistência humana. Nesta secção, através de 16 questões, recorrer-se-á ao uso da escala Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) para o medir. Esta escala é formada por dois fatores: exaustão e distanciamento do trabalho. Na OLBI, a exaustão é definida como uma consequência da intensa pressão, afetiva e física, isto é, como uma consequência de longo prazo de certas exigências desfavoráveis de trabalho. A dimensão distanciamento do trabalho refere-se a distanciar-se do objeto e conteúdo do trabalho, particularmente com respeito à identificação com o trabalho e vontade de continuar na mesma profissão.

A OLBI será calculada a partir de duas subescalas: 8 para a exaustão e 8 para o distanciamento do trabalho. É utilizada a estrutura *likert* para as respostas, variando de 1 a 4:

- Nível 1: “Concordo plenamente”
- Nível 2: “Concordo”
- Nível 3: “Discordo”
- Nível 4: “Discordo plenamente”

Numerando as perguntas de 1 a 8 em cada subescala e considerando a nomenclatura de EE e DT para indicar Exaustão e Distanciamento do Trabalho, foi inicialmente alterado o sentido das variáveis EE1, EE2, EE4, EE7, DT2, DT3, DT5, DT8 com o objetivo de medir a qualidade do modelo, e os resultados indicam que quanto maior o índice, menor é o nível de *burnout*.

7.4. Exaustão

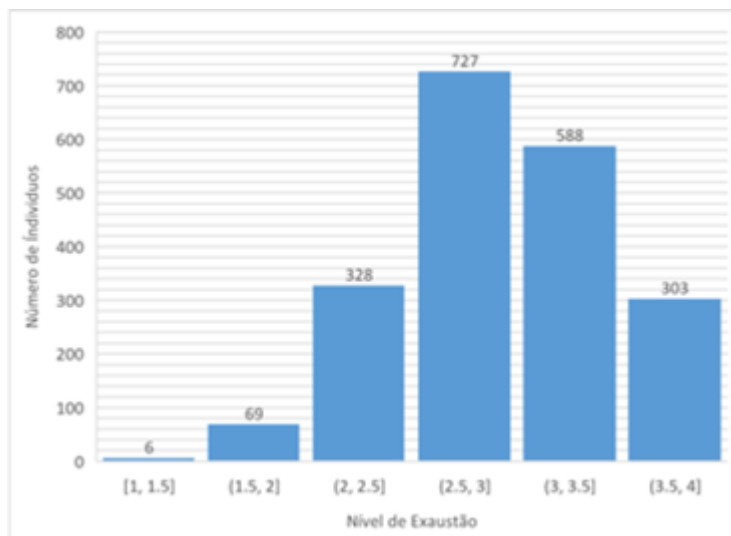


Figura 89 – Exaustão

Tabela 12 - Dados estatísticos: Exaustão

Média	2.996680686
Erro-padrão	0.011213046
Mediana	3
Moda	3
Desvio-padrão	0.504088454
Variância da amostra	0.25410517
Curtose	-0.285525501
Assimetria	-0.136854354
Contagem	2021

Enumeramos em seguida as questões e as respectivas estatísticas da amostragem.

7.4.1. Há dias em que me sinto cansado/a antes mesmo de chegar ao trabalho

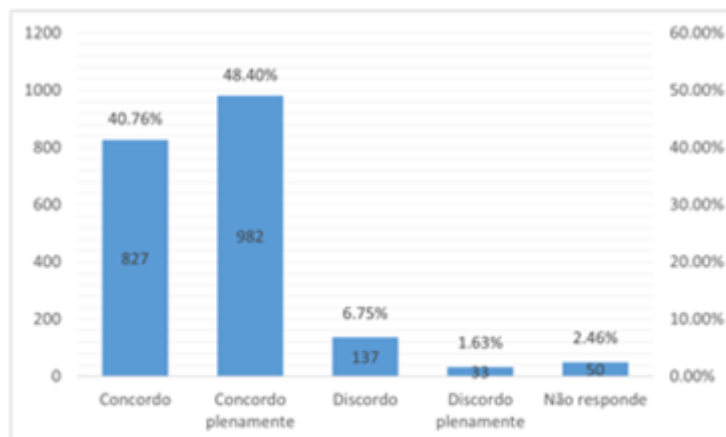


Figura 90 – Há dias em que me sinto cansado/a antes mesmo de chegar ao trabalho

Tabela 13 - Há dias em que me sinto cansado/a antes mesmo de chegar ao trabalho

Média	3.393633148
Erro-padrão	0.01553219
Mediana	3
Moda	4
Desvio-padrão	0.69096428
Variância da amostra	0.477431637
Curtose	0.894629644
Assimetria	-1.004660915
Contagem	1979

7.4.2. Depois do trabalho, preciso de mais tempo para me sentir melhor do que precisava antigamente

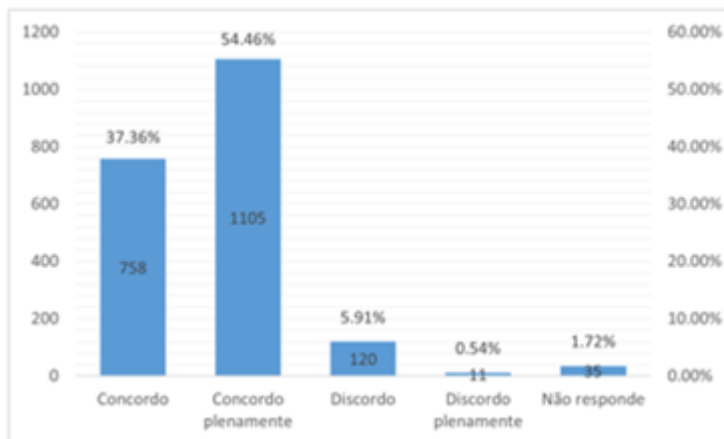


Figura 91 – Depois do trabalho, preciso de mais tempo para me sentir melhor do que precisava antigamente

Tabela 14 - Depois do trabalho, preciso de mais tempo para me sentir melhor do que precisava antigamente

Média	3.482689413
Erro-padrão	0.01422774
Mediana	4
Moda	4
Desvio-padrão	0.635169389
Variância da amostra	0.403440153
Curtose	0.454273624
Assimetria	-0.96457677
Contagem	1993

7.4.3. Consigo suportar muito bem as pressões do meu trabalho

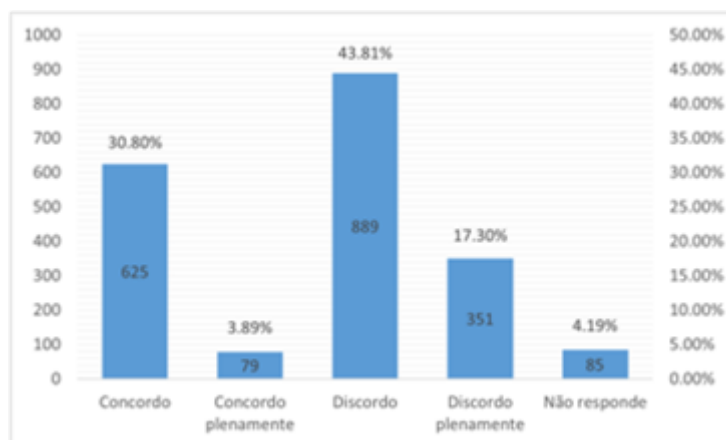


Figura 92 – Consigo suportar muito bem as pressões do meu trabalho

Tabela 15 - Consigo suportar muito bem as pressões do meu trabalho

Média	2.777777778
Erro-padrão	0.017794306
Mediana	3
Moda	3
Desvio-padrão	0.784565469
Variância da amostra	0.615542975
Curtose	-0.547611777
Assimetria	-0.093167985
Contagem	1944

7.4.4. Durante o meu trabalho sinto-me emocionalmente esgotado/a

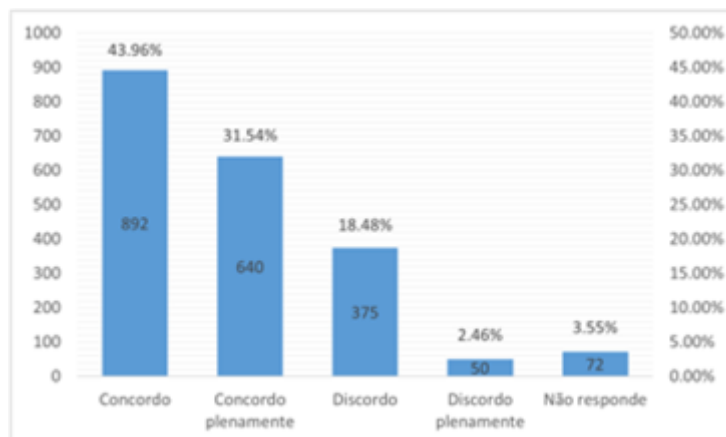


Figura 93 – Durante o meu trabalho sinto-me emocionalmente esgotado/a

Tabela 16 - Durante o meu trabalho sinto-me emocionalmente esgotado/a

Média	3.084312724
Erro-padrão	0.017713633
Mediana	3
Moda	3
Desvio-padrão	0.783615578
Variância da amostra	0.614053375
Curtose	-0.404140104
Assimetria	-0.467943124
Contagem	1957

7.4.5. Depois das tarefas profissionais, tenho energia para as minhas atividades de lazer

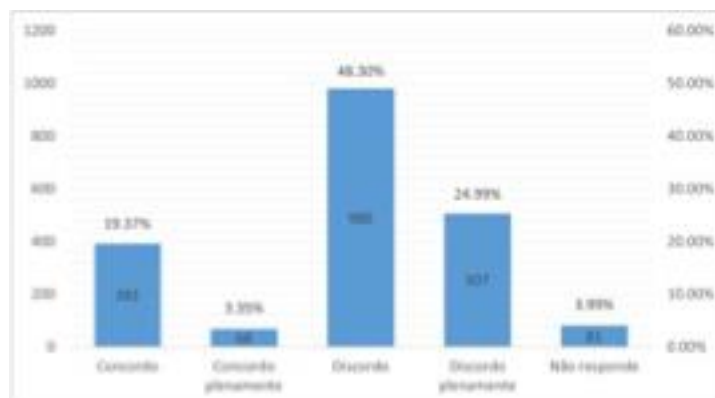


Figura 94 – Depois das tarefas profissionais, tenho energia para as minhas atividades de lazer

Tabela 17 - Depois das tarefas profissionais, tenho energia para as minhas atividades de lazer

Média	2.988706366
Erro-padrão	0.01757682
Mediana	3
Moda	3
Desvio-padrão	0.775773233
Variância da amostra	0.601824109
Curtose	-0.203177284
Assimetria	-0.42980476
Contagem	1948

7.4.6. Quando trabalho sinto-me bem

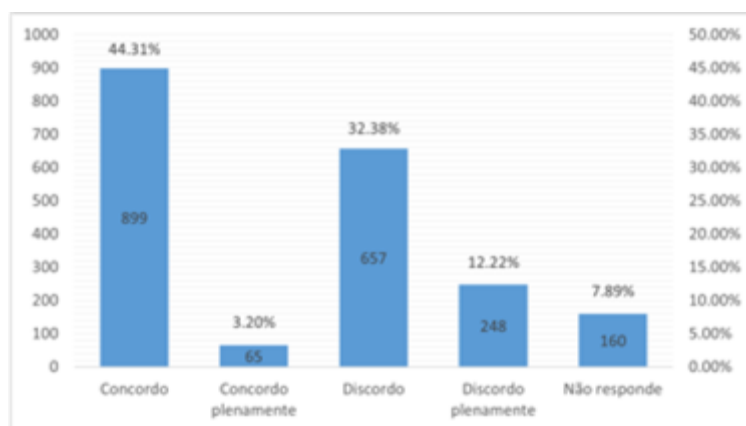


Figura 95 – Quando trabalho sinto-me bem

Tabela 18 - Quando trabalho sinto-me bem

Média	2.582129481
Erro-padrão	0.01759333
Mediana	2
Moda	2
Desvio-padrão	0.760593678
Variância da amostra	0.578502743
Curtose	-0.545000436
Assimetria	0.389843882
Contagem	1869

7.4.7. Depois do trabalho sinto-me cansado/a e sem energia

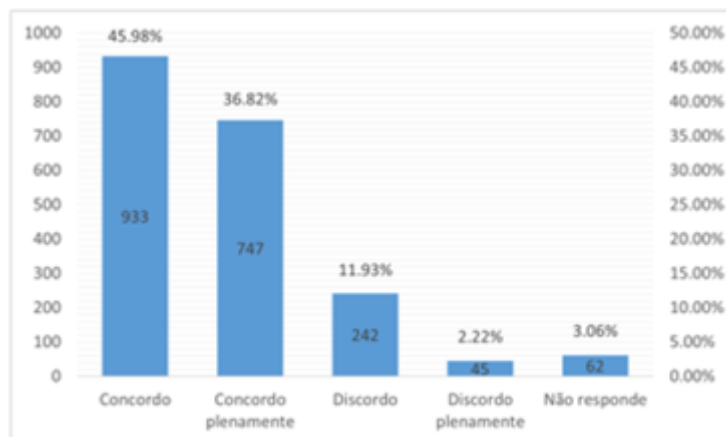


Figura 96 – Depois do trabalho sinto-me cansado/a e sem energia

Tabela 19 - Depois do trabalho sinto-me cansado/a e sem energia

Média	3.21098119
Erro-padrão	0.016722756
Mediana	3
Moda	3
Desvio-padrão	0.74166882
Variância da amostra	0.550072638
Curtose	0.177481235
Assimetria	-0.696362432
Contagem	1967

7.4.8. De uma forma geral, consigo administrar bem a quantidade de trabalho que tenho

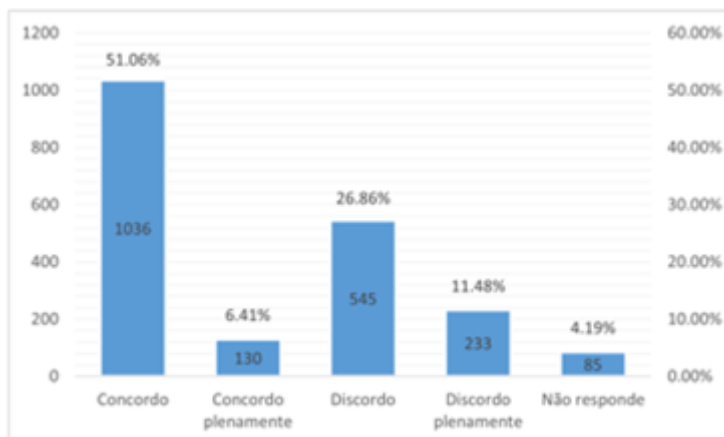


Figura 97 – De uma forma geral, consigo administrar bem a quantidade de trabalho que tenho

Tabela 20 - De uma forma geral, consigo administrar bem a quantidade de trabalho que tenho

Média	2.4531893
Erro-padrão	0.01788143
Mediana	2
Moda	2
Desvio-padrão	0.788406807
Variância da amostra	0.621585294
Curtose	-0.324242301
Assimetria	0.479446621
Contagem	1944

7.5. Distanciamento profissional

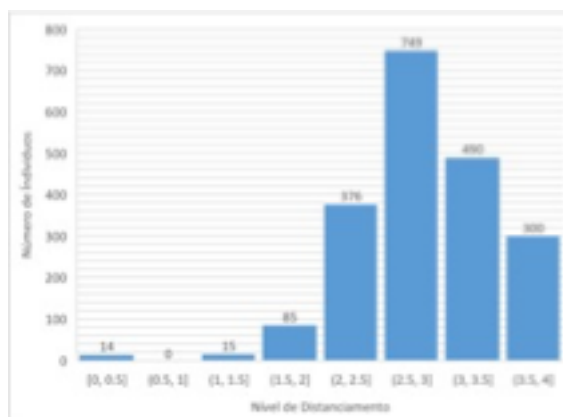


Figura 98 – Distanciamento profissional

Tabela 21 - Dados estatísticos: Distanciamento profissional

Média	2.95194021
Erro-padrão	0.011991832
Mediana	3
Moda	3
Desvio-padrão	0.538298363
Variância da amostra	0.289765128
Curtose	-0.254418278
Assimetria	-0.101307571
Contagem	2015

Enumeramos em seguida as questões e as respectivas estatísticas da amostragem.

7.5.1. Faça coisas novas e interessantes com frequência no meu trabalho

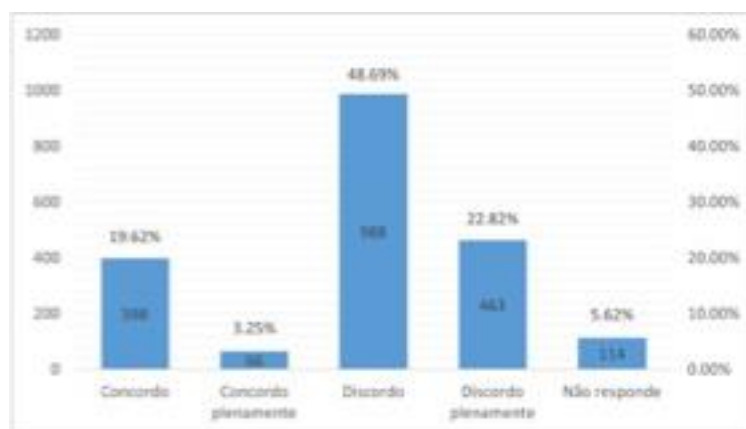


Figura 99 – Faça coisas novas e interessantes com frequência no meu trabalho

Tabela 22 - Faça coisas novas e interessantes com frequência no meu trabalho

Média	2.965013055
Erro-padrão	0.017501206
Mediana	3
Moda	3
Desvio-padrão	0.765865242
Variância da amostra	0.586549569
Curtose	-0.170511431
Assimetria	-0.401770893
Contagem	1915

7.5.2. Cada vez falo mais, e com mais frequência, de forma negativa sobre o meu trabalho

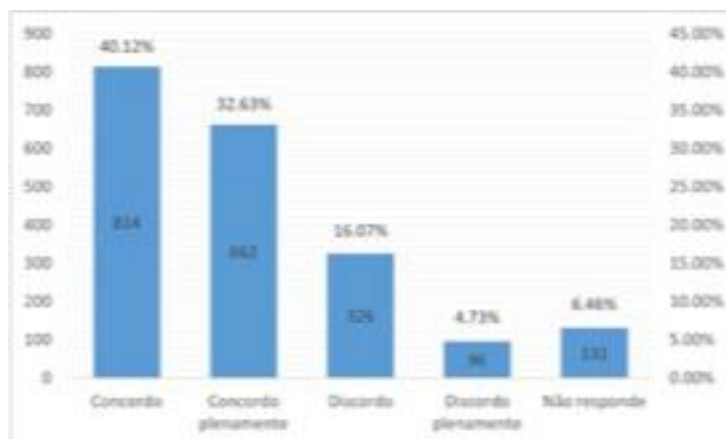


Figura 100 – Cada vez falo mais, e com mais frequência, de forma negativa sobre o meu trabalho

Tabela 23 - Cada vez falo mais, e com mais frequência, de forma negativa sobre o meu trabalho

Média	3.075869336
Erro-padrão	0.019442819
Mediana	3
Moda	3
Desvio-padrão	0.847046659
Variância da amostra	0.717488042
Curtose	-0.228809141
Assimetria	-0.644815439
Contagem	1898

7.5.3. Ultimamente, tenho realizado o meu trabalho de forma quase mecânica

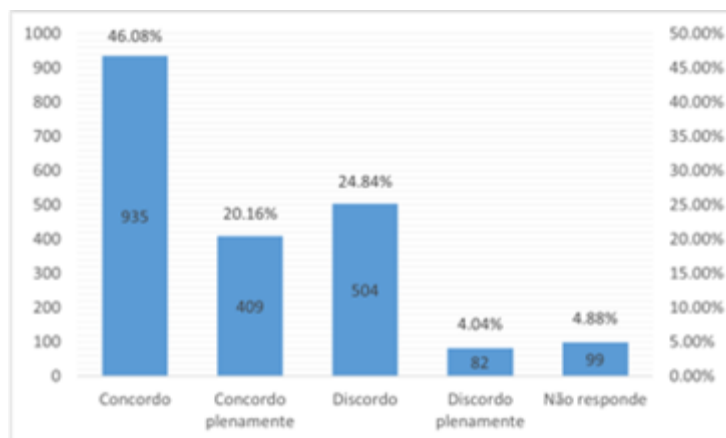


Figura 101 – Ultimamente, tenho realizado o meu trabalho de forma quase mecânica

Tabela 24 - Estatísticas descritivas para a afirmação: Ultimamente, tenho realizado o meu trabalho de forma quase mecânica

Média	2.865803109
Erro-padrão	0.018000005
Mediana	3
Moda	3
Desvio-padrão	0.790772013
Variância da amostra	0.625320376
Curtose	-0.405962361
Assimetria	-0.27360735
Contagem	1930

7.5.4. Considero o meu trabalho um desafio positivo

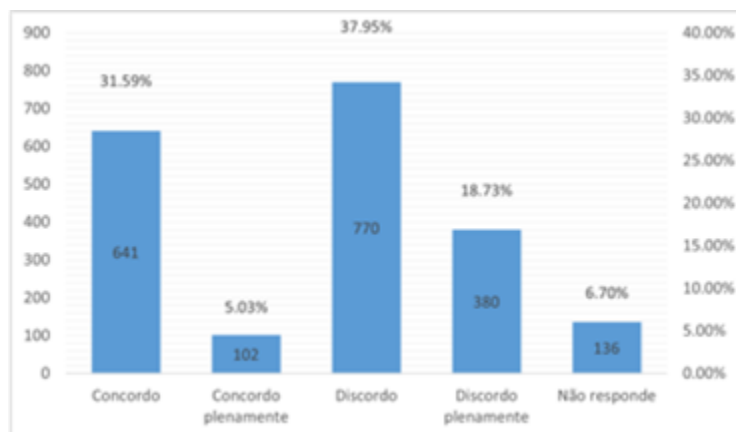


Figura 102 – Considero o meu trabalho um desafio positivo

Tabela 25 - Considero o meu trabalho um desafio positivo

Média	2.754358162
Erro-padrão	0.019159762
Mediana	3
Moda	3
Desvio-padrão	0.833614784
Variância da amostra	0.694913607
Curtose	-0.708389209
Assimetria	-0.073114021
Contagem	1893

7.5.5. Com o passar do tempo, tenho vindo a desinteressar-me do meu trabalho

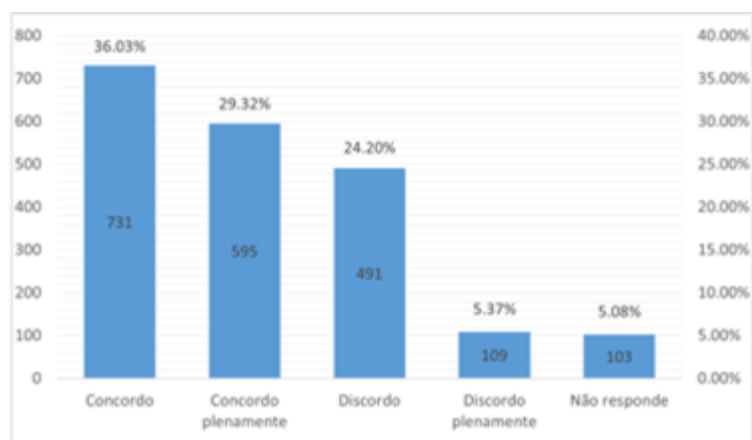


Figura 103 – Com o passar do tempo, tenho vindo a desinteressar-me do meu trabalho

Tabela 26 - Com o passar do tempo, tenho vindo a desinteressar-me do meu trabalho

Média	2.940809969
Erro-padrão	0.020216174
Mediana	3
Moda	3
Desvio-padrão	0.887211401
Variância da amostra	0.787144071
Curtose	-0.75062875
Assimetria	-0.371224497
Contagem	1926

7.5.6. O trabalho que faço atualmente é o único que me imagino a fazer

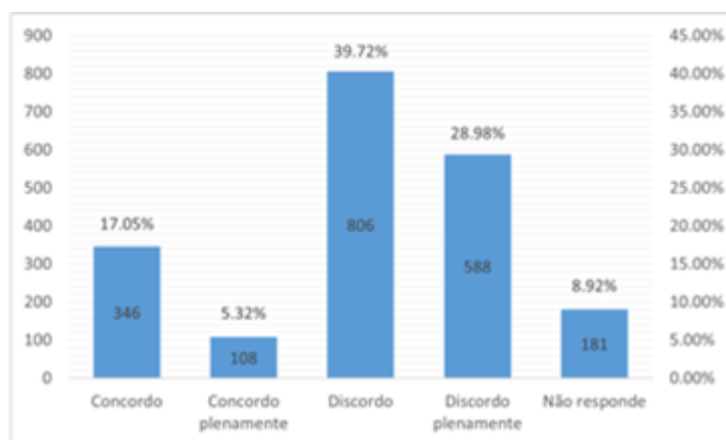


Figura 104 – O trabalho que faço atualmente é o único que me imagino a fazer

Tabela 27 - O trabalho que faço atualmente é o único que me imagino a fazer

Média	3.014069264
Erro-padrão	0.02000243
Mediana	3
Moda	3
Desvio-padrão	0.859871875
Variância da amostra	0.739379642
Curtose	-0.323540006
Assimetria	-0.579408177
Contagem	1848

7.5.7. Sinto-me cada vez mais empenhado/a no meu trabalho

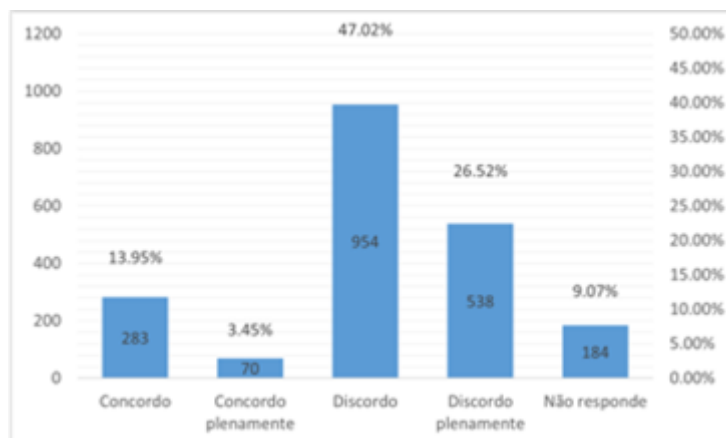


Figura 105 – Sinto-me cada vez mais empenhado/a no meu trabalho

Tabela 28 - Sinto-me cada vez mais empenhado/a no meu trabalho

Média	3.062330623
Erro-padrão	0.017930676
Mediana	3
Moda	3
Desvio-padrão	0.770184634
Variância da amostra	0.59318437
Curtose	0.153471428
Assimetria	-0.606013815
Contagem	1845

7.5.8. Muitas vezes, sinto-me farto/a das minhas tarefas

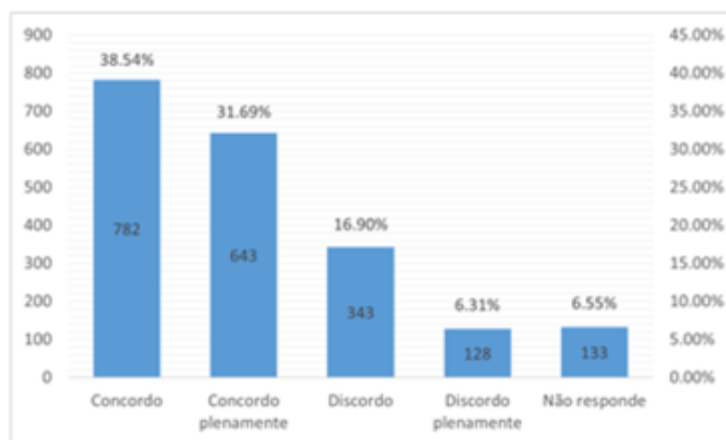


Figura 106 – Muitas vezes, sinto-me farto/a das minhas tarefas

Tabela 29 - Muitas vezes, sinto-me farto/a das minhas tarefas

Média	3.023206751
Erro-padrão	0.02041193
Mediana	3
Moda	3
Desvio-padrão	0.888798336
Variância da amostra	0.789962482
Curtose	-0.369875688
Assimetria	-0.623157191
Contagem	1896

8. Desgaste e indicadores sociodemográficos

8.1. Falta de segurança no emprego ou continuidade no trabalho

Respostas em branco: 0.

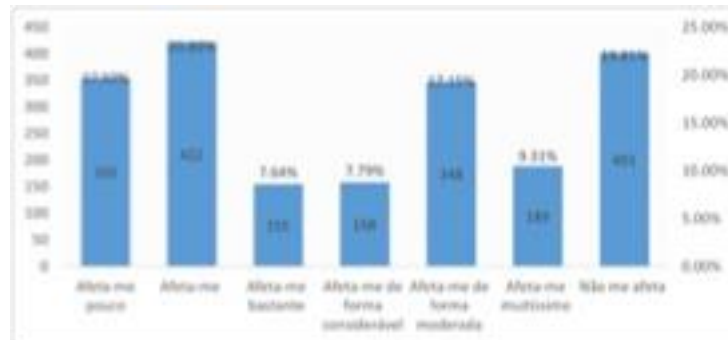


Figura 107 – Falta de segurança no emprego ou continuidade no trabalho

8.2. Baixos salários e/ou rendimentos insuficientes

Respostas em branco: 0.

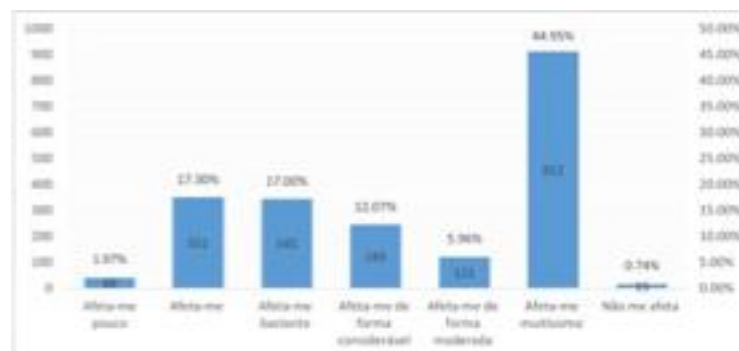


Figura 108 – Baixos salários e/ou rendimentos insuficientes

8.3. Isolamento dos colegas e falta de mais convívio

Respostas em branco: 0.

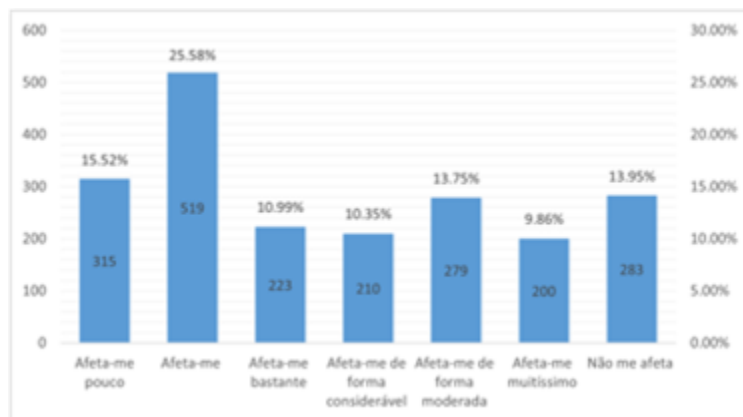


Figura 109 – Isolamento dos colegas e falta de mais convívio

8.4. Conflitos com gestão, chefia e/ou coordenação

Respostas em branco: 0.

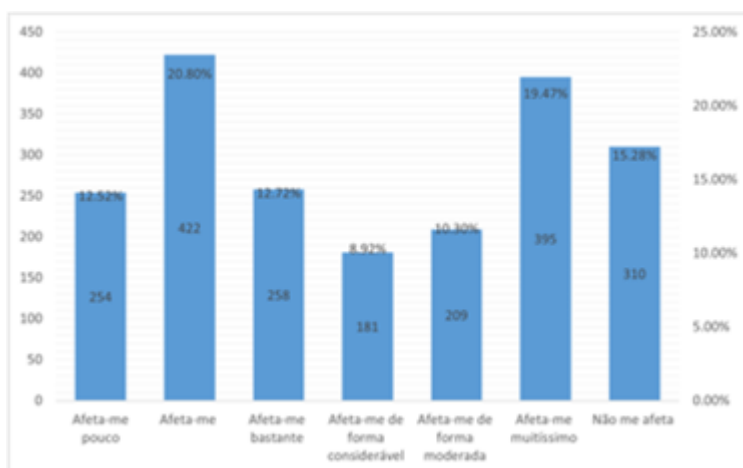


Figura 110 – Conflitos com gestão, chefia e/ou coordenação

8.5. Imagem dos funcionários judiciais junto da opinião pública

Respostas em branco: 0.

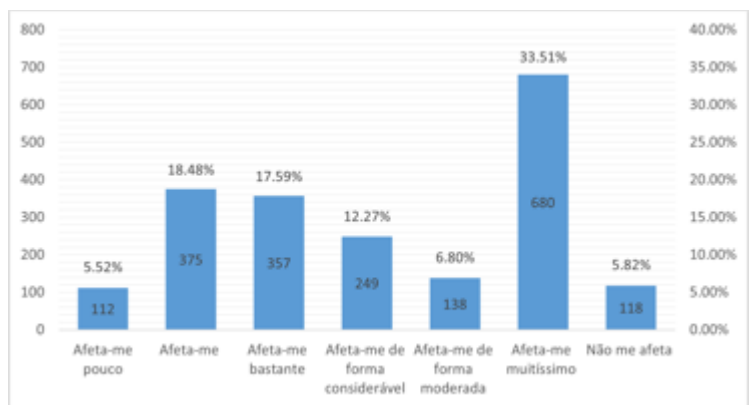


Figura 111 – Imagem dos funcionários judiciais junto da opinião pública

8.6. Imagem dos funcionários judiciais vistos como trabalhadores indiferenciados dentro da unidade orgânica

Respostas em branco: 0.

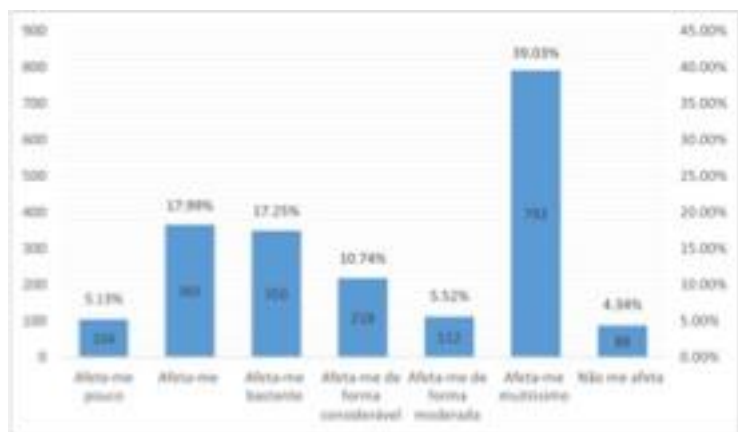


Figura 112 – Imagem dos funcionários judiciais vistos como trabalhadores indiferenciados dentro da unidade orgânica

8.7. Contacto negativo com as minhas hierarquias

Respostas em branco: 0.

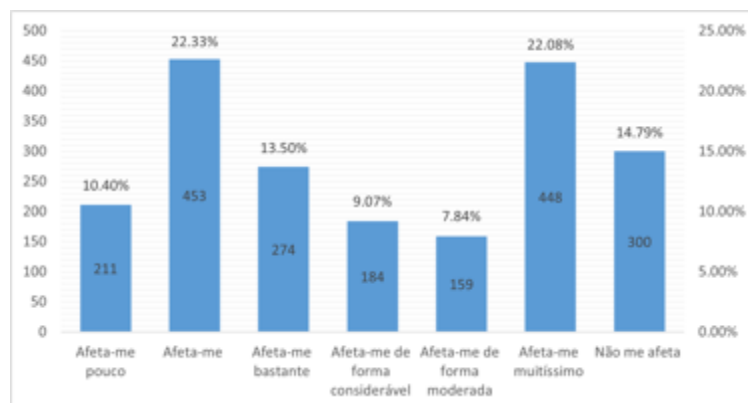


Figura 113 – Contacto negativo com as minhas hierarquias

8.8. Situações de congelamento salarial

Respostas em branco: 0.

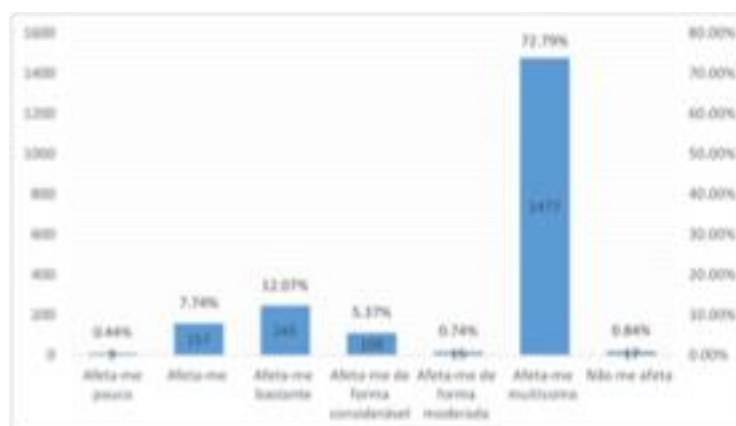


Figura 114 – Situações de congelamento salarial

8.9. Não tenho funções claras nem responsabilidades reais

Respostas em branco: 0.

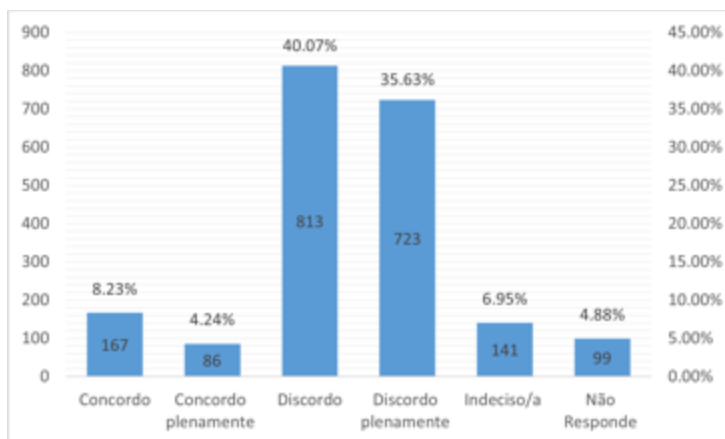


Figura 115 – Não tenho funções claras nem responsabilidades reais

8.10. No fundamental diria que estou contente no trabalho

Respostas em branco: 0.

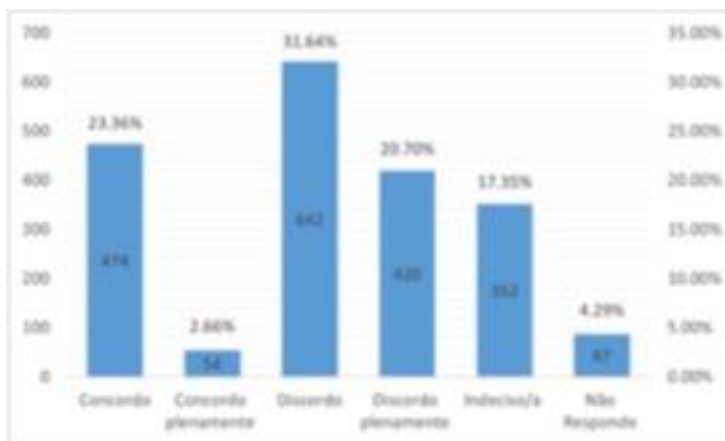


Figura 116 – No fundamental diria que estou contente no trabalho

8.11. Atualmente desfruto proveitosamente da vida

Respostas em branco: 0.

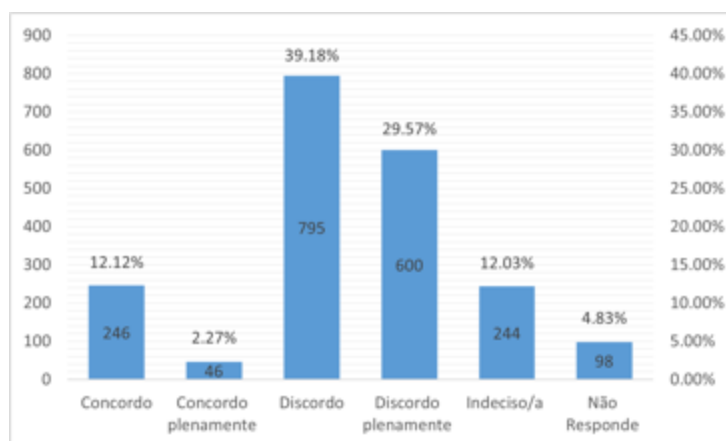


Figura 117 – Atualmente desfruto proveitosamente da vida

8.12. Sinto-me envolvido/a nas decisões tomadas no trabalho

Respostas em branco: 0.

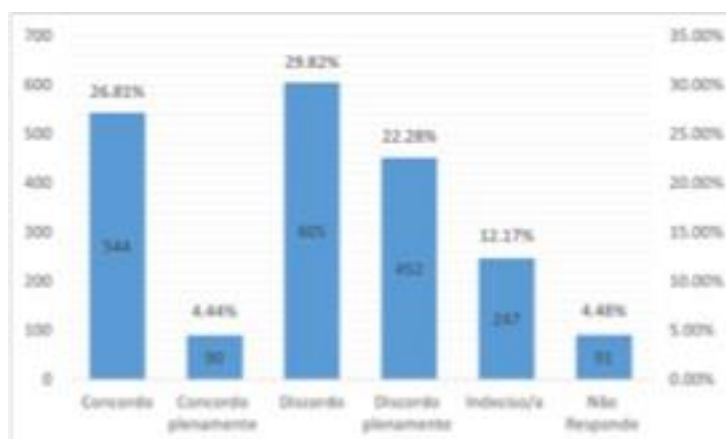


Figura 118 – Sinto-me envolvido/a nas decisões tomadas no trabalho

8.13. Sinto ansiedade quando tenho de ir para o trabalho

Respostas em branco: 0.

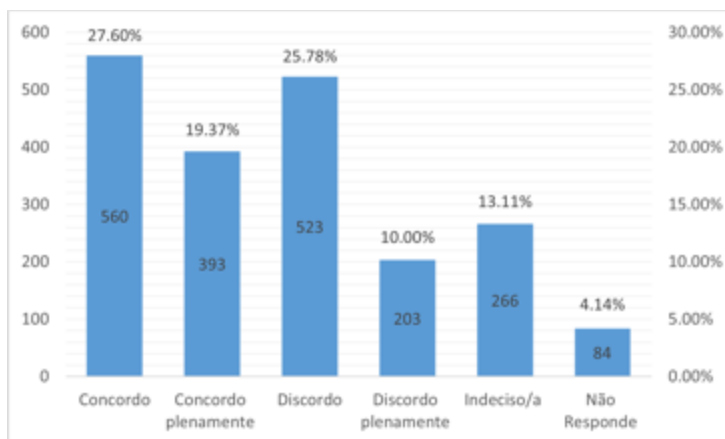


Figura 119 – Sinto ansiedade quando tenho de ir para o trabalho

8.14. Gosto dos meus/minhas colegas e do ambiente de trabalho

Respostas em branco: 0.

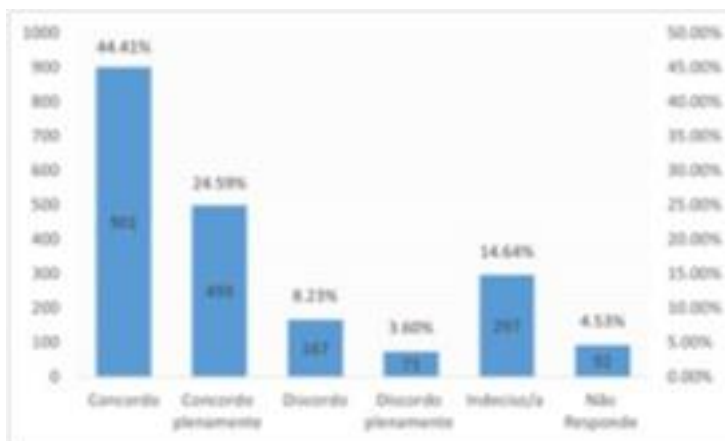


Figura 120 – Gosto dos meus/minhas colegas e do ambiente de trabalho

8.15. Sinto que o consumo de drogas, álcool ou medicamentos é necessário para trabalhar

Respostas em branco: 0.

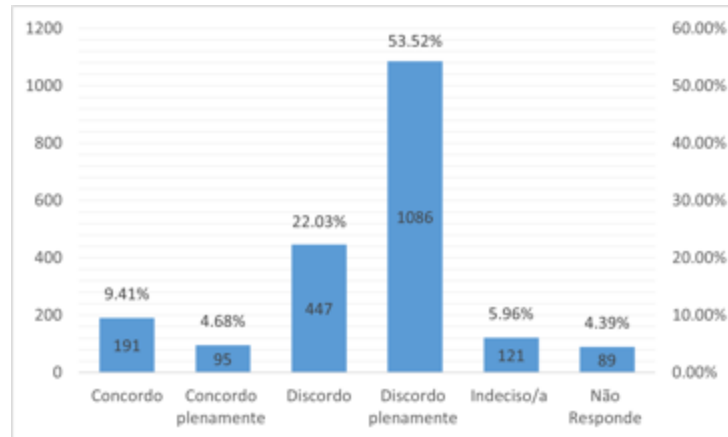


Figura 121 – Sinto que o consumo de drogas, álcool ou medicamentos é necessário para trabalhar

8.16. Causa-me ansiedade não saber qual será o serviço no dia ou semana a seguir

Respostas em branco: 0.

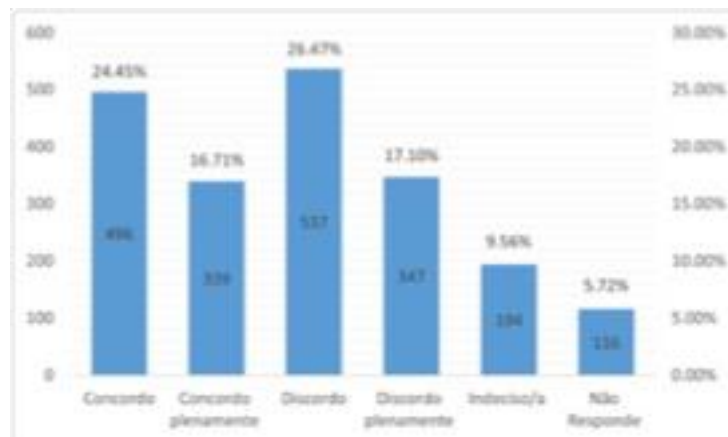


Figura 122 – Causa-me ansiedade não saber qual será o serviço no dia ou semana a seguir

8.17. Há divergências entre a forma como as hierarquias orientam o trabalho e como eu acredito que o mesmo deveria ser orientado

Respostas em branco: 0.

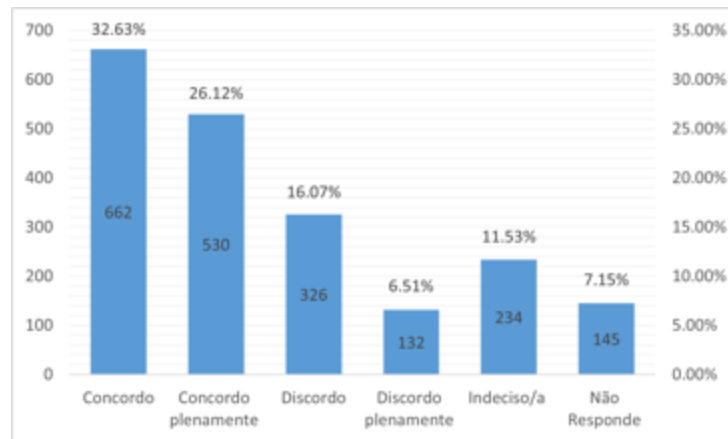


Figura 123 – Há divergências entre a forma como as hierarquias orientam o trabalho e como eu acredito que o mesmo deveria ser orientado

8.18. A avaliação de desempenho individual é um fator de conflito

Respostas em branco: 0.

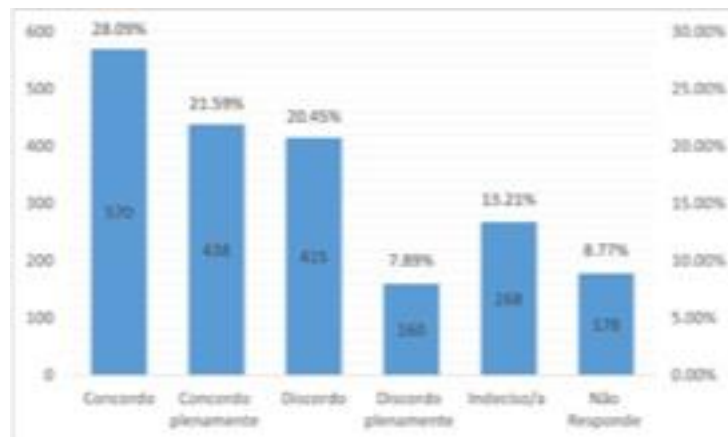


Figura 124 – A avaliação de desempenho individual é um fator de conflito

8.19. Sinto que o meu trabalho afeta negativamente a minha saúde física e psíquica

Respostas em branco: 0.

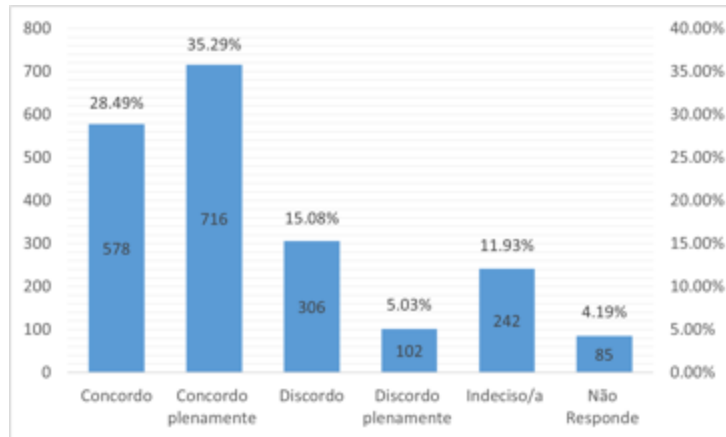


Figura 125 – Sinto que o meu trabalho afeta negativamente a minha saúde física e psíquica

8.20. Não recomendaria a vida de funcionário judicial a um/a amigo/a

Respostas em branco: 0.

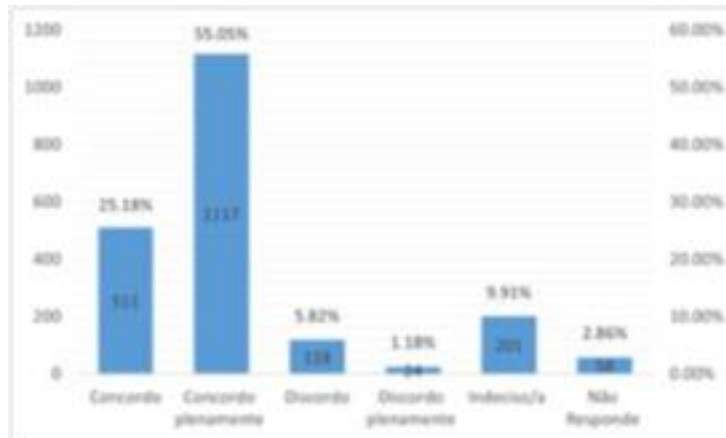


Figura 126 – Não recomendaria a vida de funcionário judicial a um/a amigo/a

8.21. Sou informado/a das questões importantes que se passam no trabalho

Respostas em branco: 0

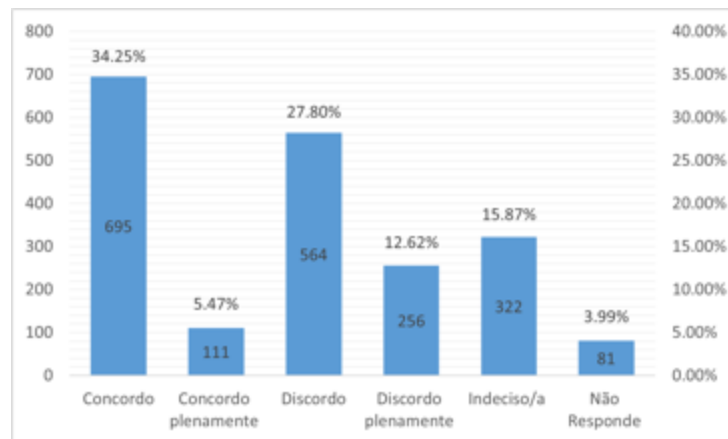


Figura 127 – Sou informado/a das questões importantes que se passam no trabalho

8.22. Consigo prever com antecedência como será o trabalho no dia seguinte

Respostas em branco: 0.

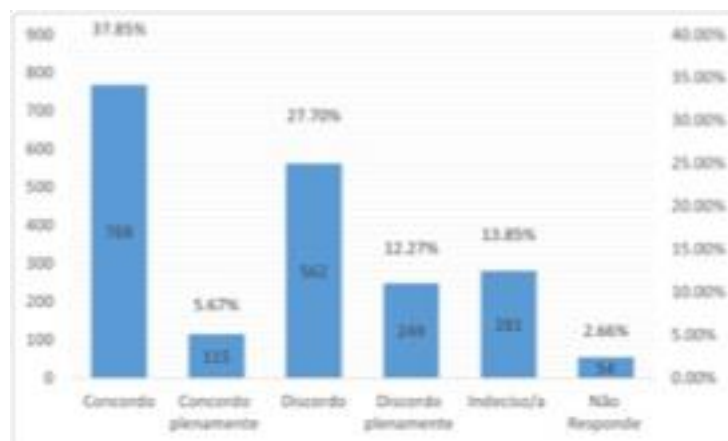


Figura 128 – Consigo prever com antecedência como será o trabalho no dia seguinte

8.23. Preocupa-me o consumo de álcool nos funcionários judiciais

Respostas em branco: 0.

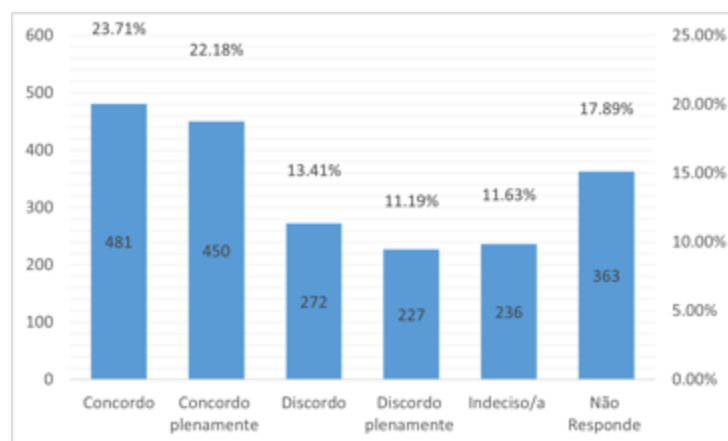


Figura 129 – Preocupa-me o consumo de álcool nos funcionários judiciais

8.24. Preocupa-me o meu consumo de álcool

Respostas em branco: 0.

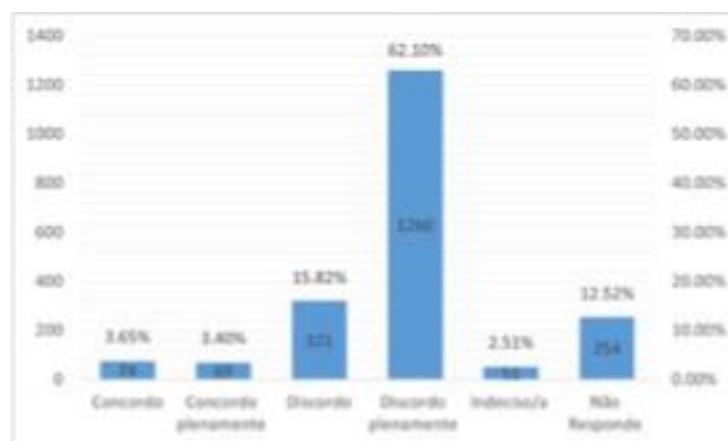


Figura 130 – Preocupa-me o meu consumo de álcool

8.25. Preocupa-me o consumo de drogas nos funcionários judiciais

Respostas em branco: 0.

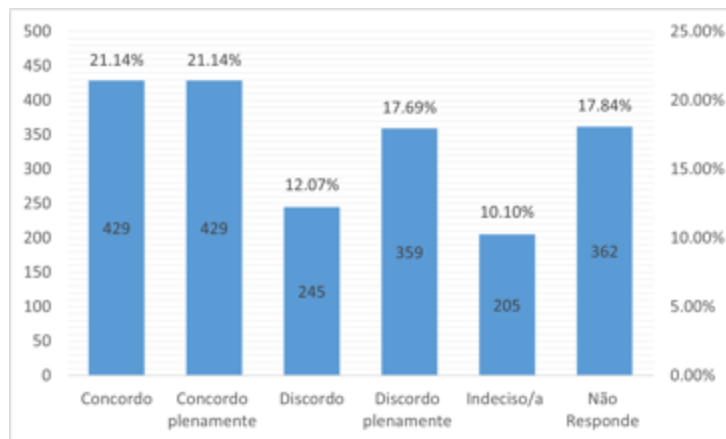


Figura 131 – Preocupa-me o consumo de drogas nos funcionários judiciais

8.26. Preocupa-me o meu consumo de drogas

Respostas em branco: 0.

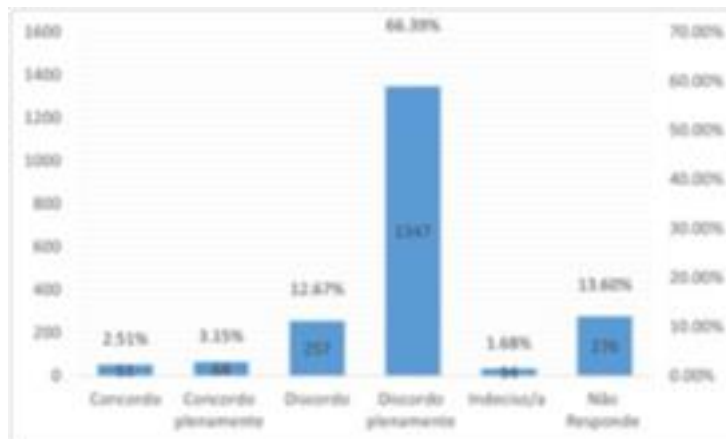


Figura 132 – Preocupa-me o meu consumo de drogas

8.27. Preocupa-me o consumo de medicamentos nos funcionários judiciais

Respostas em branco: 0.

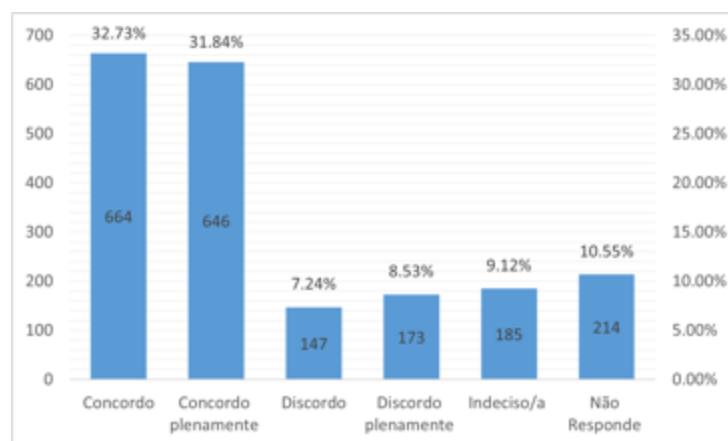


Figura 133 – Preocupa-me o consumo de medicamentos nos funcionários judiciais

8.28. Preocupa-me o meu consumo de medicamentos

Respostas em branco: 0.

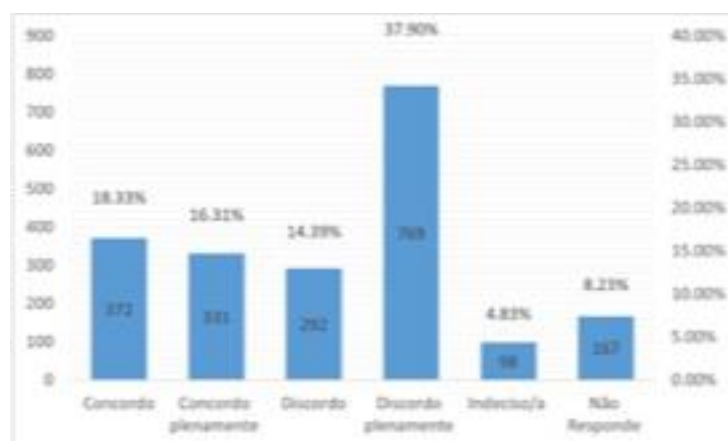


Figura 134 – Preocupa-me o meu consumo de medicamentos

8.29. Preocupa-me o consumo de tabaco nos funcionários judiciais

Respostas em branco: 0.

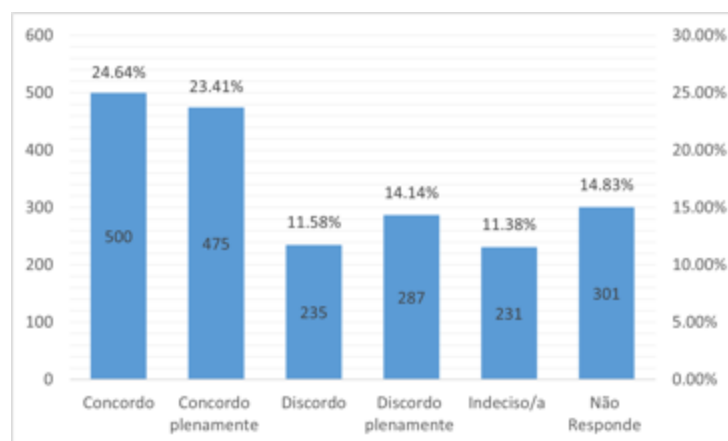


Figura 135 – Preocupa-me o consumo de tabaco nos funcionários judiciais

8.30. Preocupa-me o meu consumo de tabaco

Respostas em branco: 0.

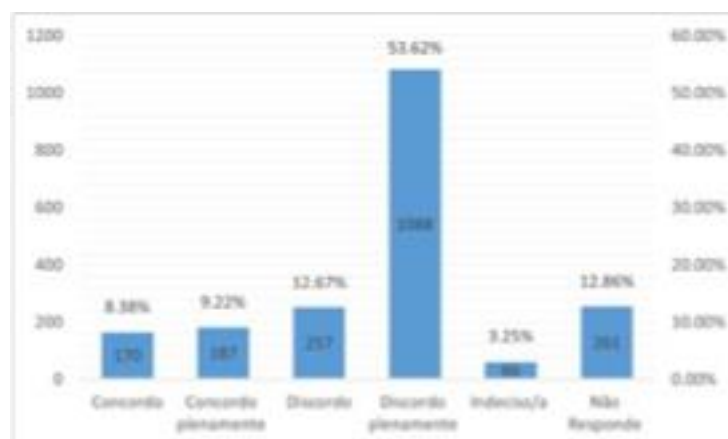


Figura 136 – Preocupa-me o meu consumo de tabaco

8.31. Acredito que os funcionários judiciais têm um trabalho demasiado exigente e deveriam ter um regime especial de reforma

Respostas em branco: 0.

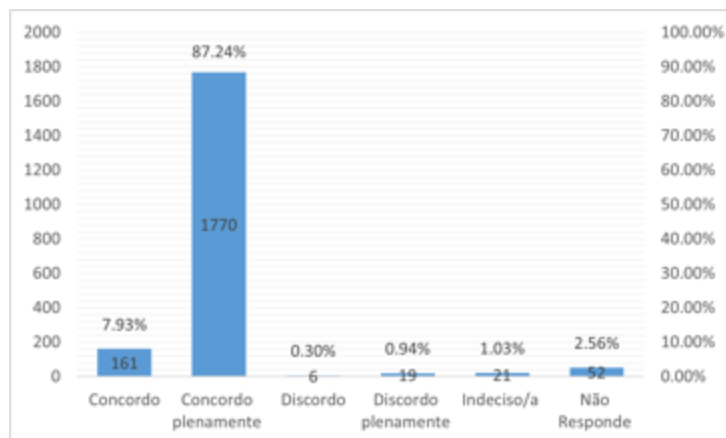


Figura 137 – Acredito que os funcionários judiciais têm um trabalho demasiado exigente e deveriam ter um regime especial de reforma

8.32. O trabalho que desempenho envolve pressão contínua e stress laboral

Respostas em branco: 0.

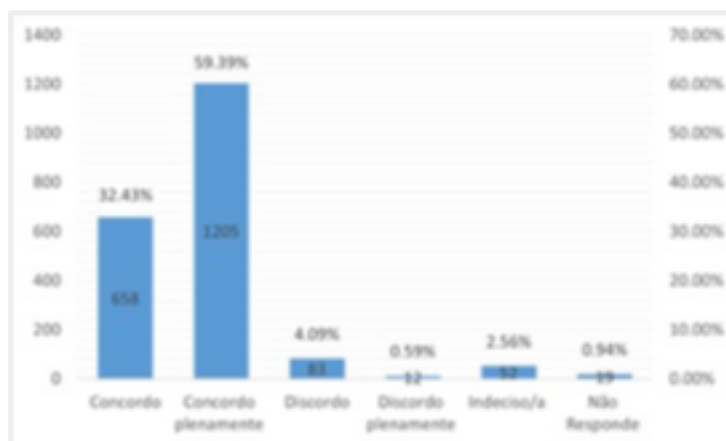


Figura 138 – O trabalho que desempenho envolve pressão contínua e stress laboral

8.33. O trabalho que desempenho envolve esgotamento emocional e/ou físico

Respostas em branco: 0.

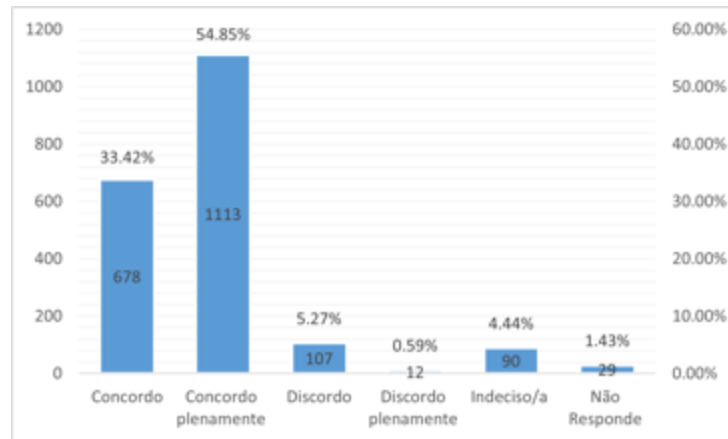


Figura 139 – O trabalho que desempenho envolve esgotamento emocional e/ou físico

8.34. O trabalho que desempenho envolve condições laborais desgastantes

Respostas em branco: 0.

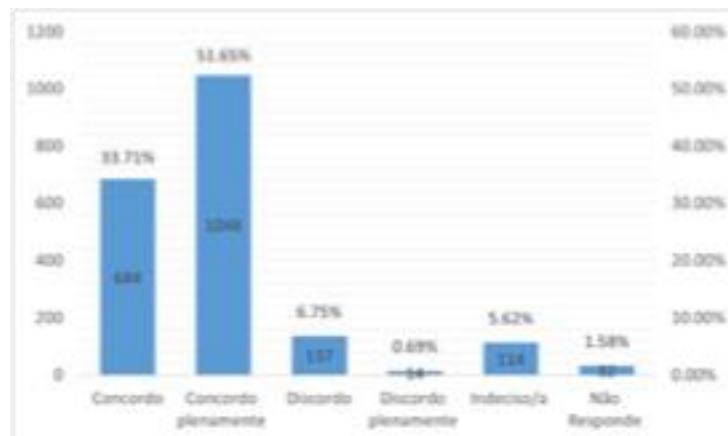


Figura 140 – O trabalho que desempenho envolve condições laborais desgastantes

8.35. Tenho muita responsabilidade, mas pouca autoridade no local de trabalho

Respostas em branco: 0.

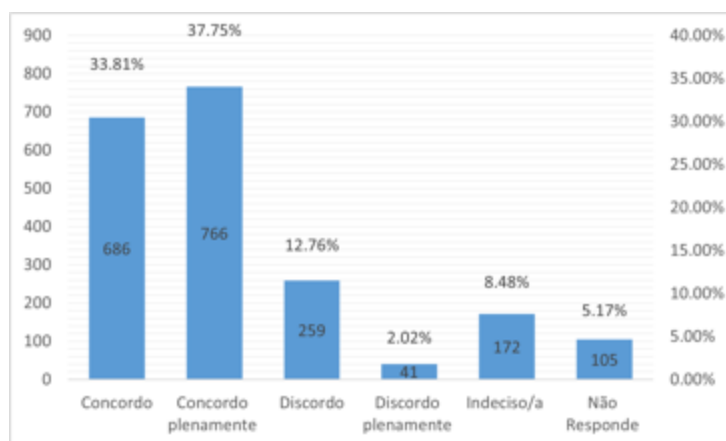


Figura 141 – Tenho muita responsabilidade, mas pouca autoridade no local de trabalho

8.36. Atualmente acho a minha vida muito desinteressante

Respostas em branco: 0.

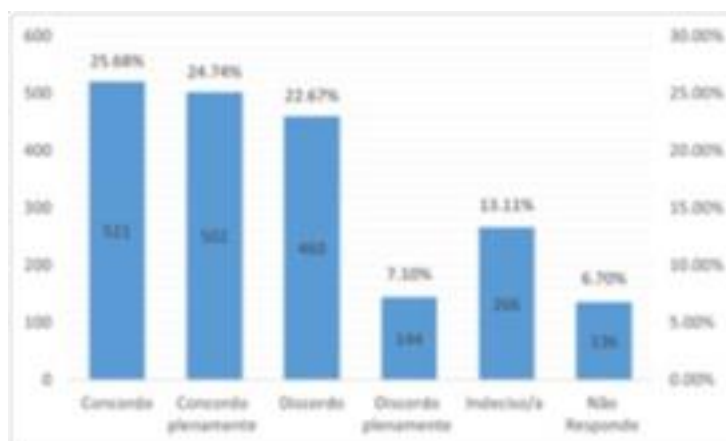


Figura 142 – Atualmente acho a minha vida muito desinteressante

8.37. Sinto que é inútil fazer sugestões ou recomendações no trabalho

Respostas em branco: 0.

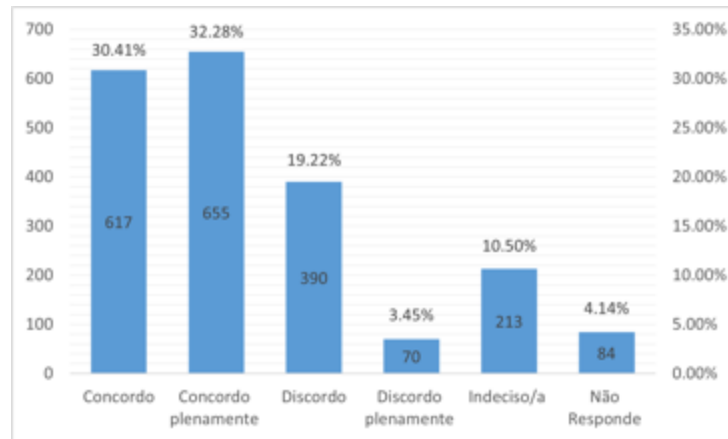


Figura 143 – Sinto que é inútil fazer sugestões ou recomendações no trabalho

8.38. As exigências laborais são demasiado altas

Respostas em branco: 0.

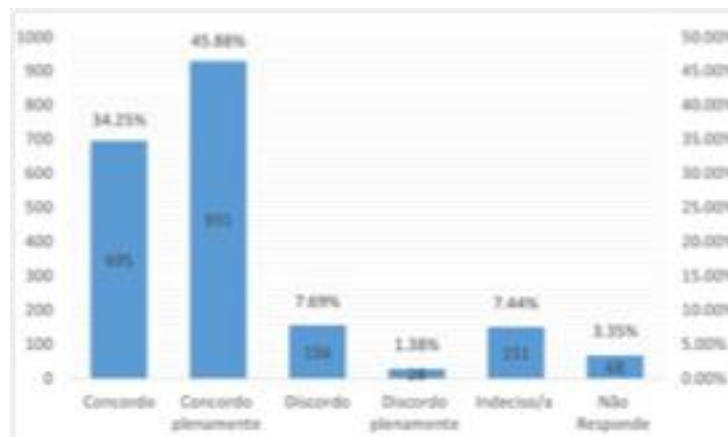


Figura 144 – As exigências laborais são demasiado altas

8.39. Se pudesse mudava de trabalho

Respostas em branco: 0.

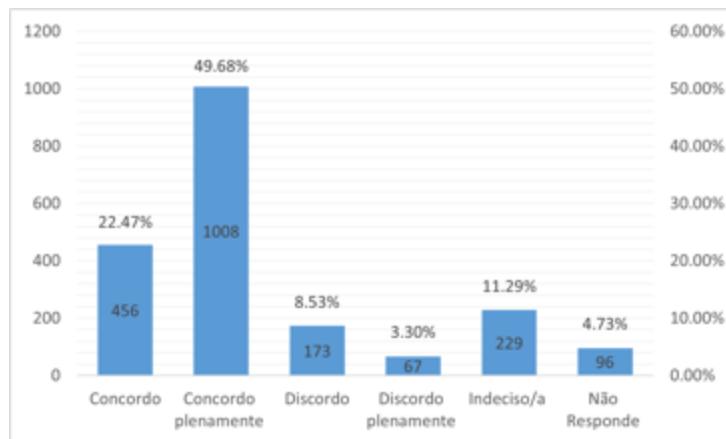


Figura 145 – Se pudesse mudava de trabalho

8.40. Sinto solidariedade entre colegas

Respostas em branco: 0.

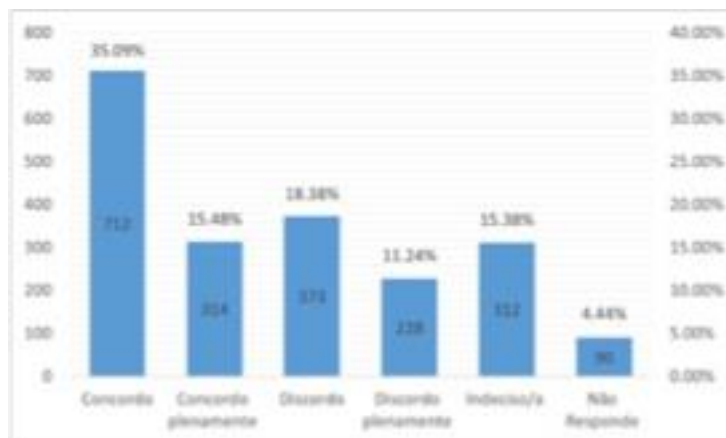


Figura 146 – Sinto solidariedade entre colegas

8.41. O meu sindicato escuta-me

Respostas em branco: 0.

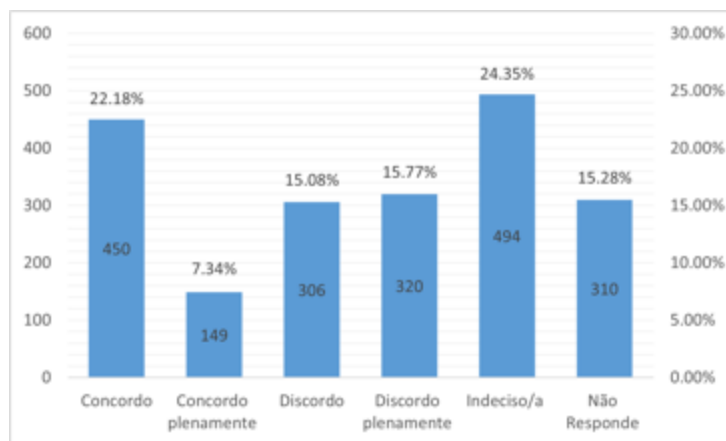


Figura 147 – O meu sindicato escuta-me

8.42. O Governo preocupa-se com o investimento público nos tribunais

Respostas em branco: 0.

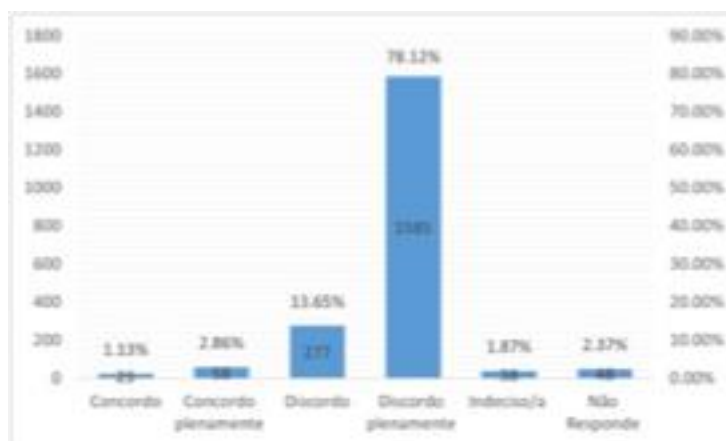


Figura 148 – O Governo preocupa-se com o investimento público nos tribunais

8.43. A tutela importa-se com as condições de trabalho

Respostas em branco: 0.

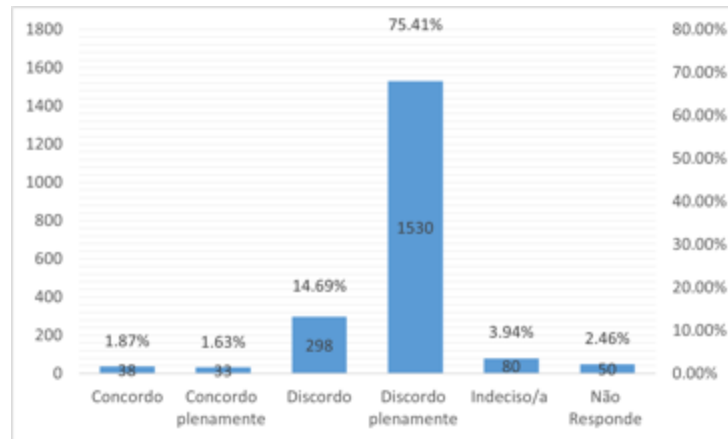


Figura 149 – A tutela importa-se com as condições de trabalho

8.44. Sinto que o trabalho que realizo é mecânico, monótono ou repetitivo

Respostas em branco: 0.

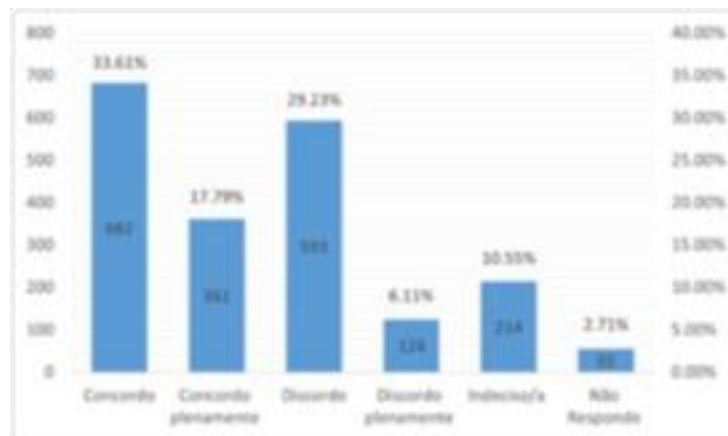


Figura 150 – Sinto que o trabalho que realizo é mecânico, monótono ou repetitivo

8.45. Sinto que sou uma peça descartável de uma máquina, mais do que o seu operador

Respostas em branco: 0.

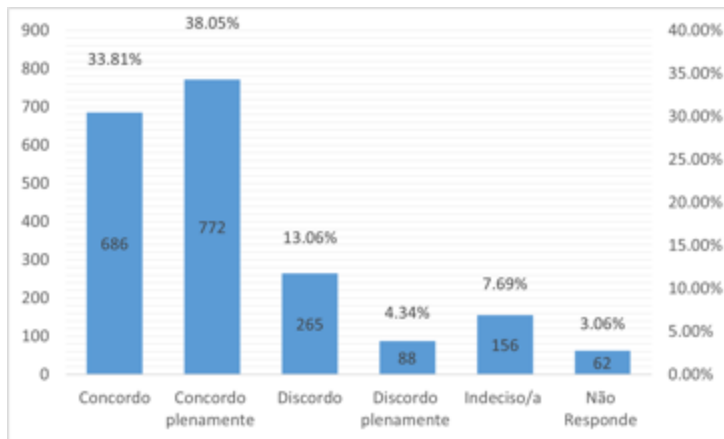


Figura 151 – Sinto que sou uma peça descartável de uma máquina, mais do que o seu operador

8.46. Penso que não controlo os aspetos do meu próprio trabalho

Respostas em branco: 0.

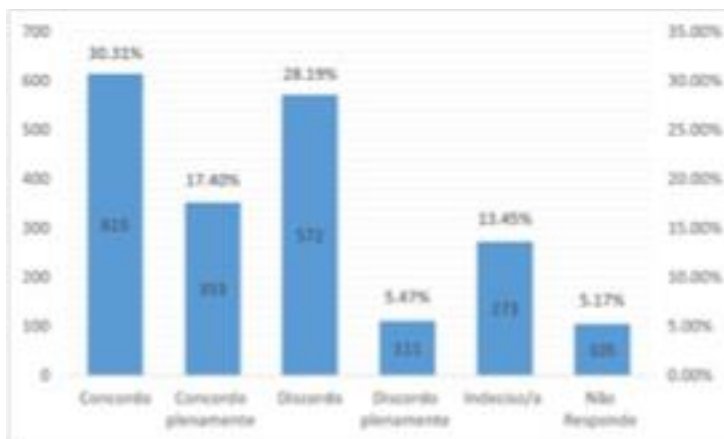


Figura 152 – Penso que não controlo os aspetos do meu próprio trabalho

8.47. Identifico-me e realizo-me com o produto do meu trabalho

Respostas em branco: 0.

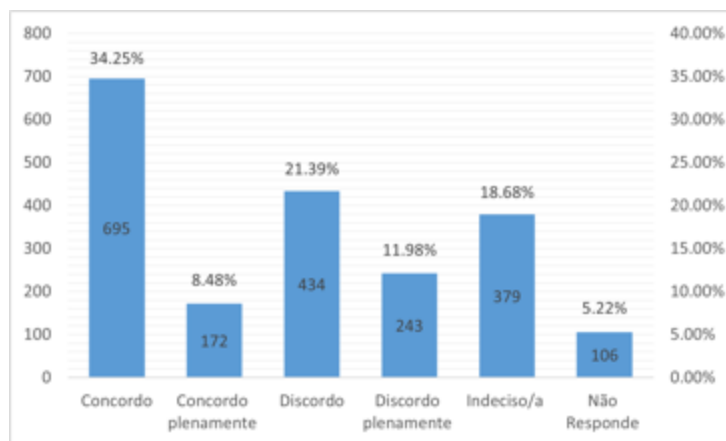


Figura 153 – Identifico-me e realizo-me com o produto do meu trabalho

8.48. Sinto que trabalho muitas horas por semana, com jornadas intensivas

Respostas em branco: 0.

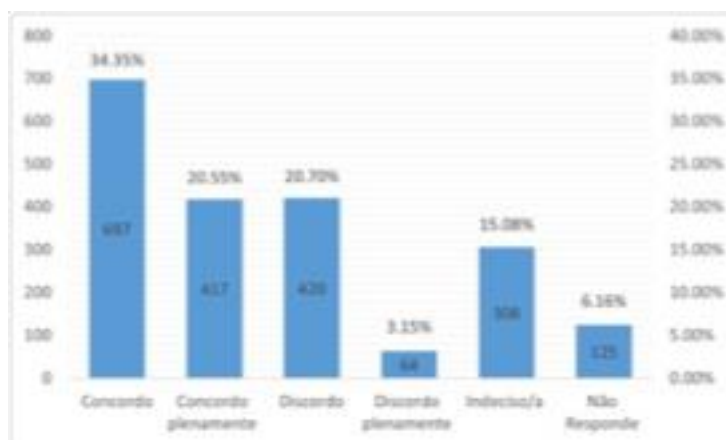


Figura 154 – Sinto que trabalho muitas horas por semana, com jornadas intensivas

8.49. Penso que os períodos de trabalho são ajustados e bem organizados

Respostas em branco: 0.

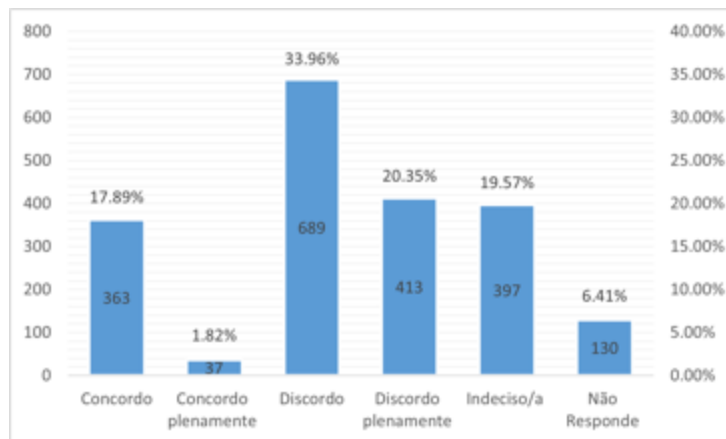


Figura 155 – Penso que os períodos de trabalho são ajustados e bem organizados

8.50. Creio que o trabalho que realizo é valorizado na sociedade em geral

Respostas em branco: 0.

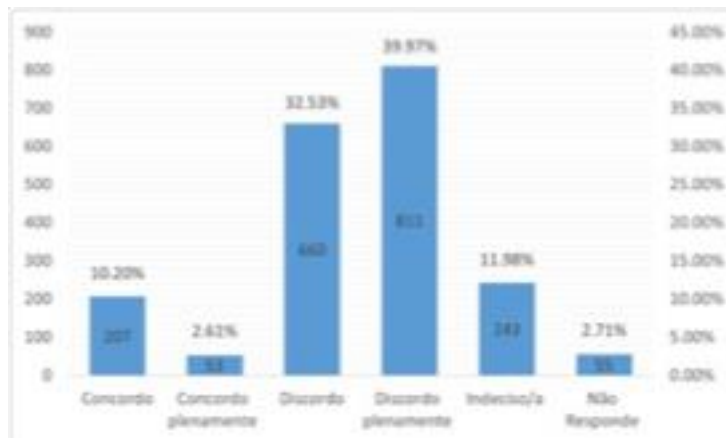


Figura 156 – Creio que o trabalho que realizo é valorizado na sociedade em geral

8.51. Acredito dispor de segurança, higiene e bem-estar nas jornadas de trabalho

Respostas em branco: 0.

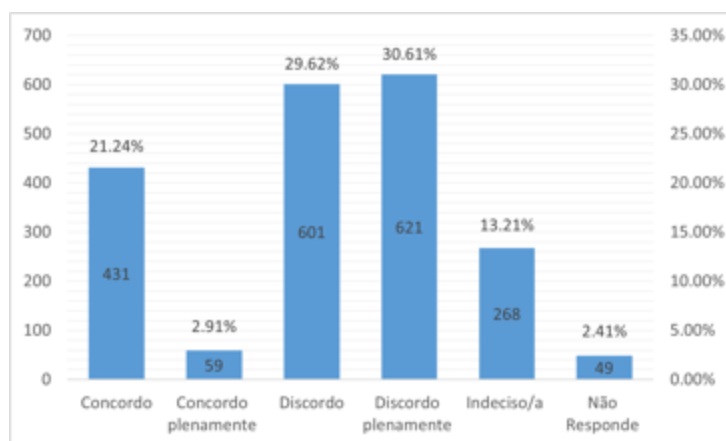


Figura 157 – Acredito dispor de segurança, higiene e bem-estar nas jornadas de trabalho

8.52. Acredito dispor de boas relações, bom ambiente e cooperação saudável no trabalho

Respostas em branco: 0.

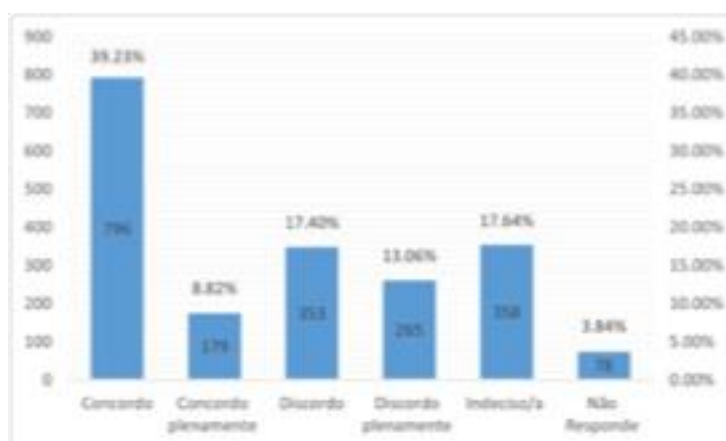


Figura 158 – Acredito dispor de boas relações, bom ambiente e cooperação saudável no trabalho

8.53. Percebo bem a necessidade das mudanças no trabalho

Respostas em branco: 0.

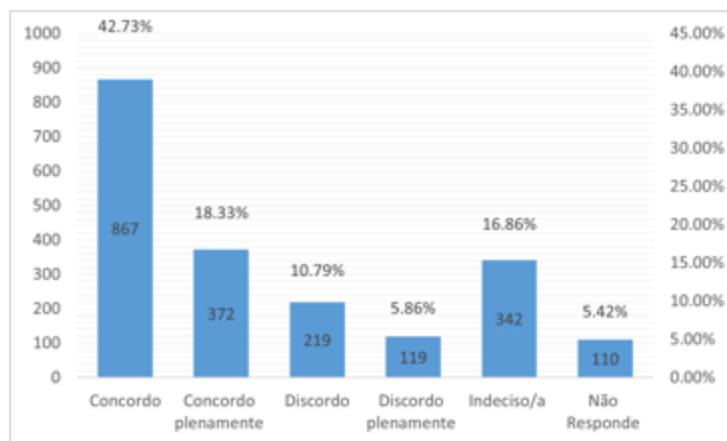


Figura 159 – Percebo bem a necessidade das mudanças no trabalho

8.54. Creio que os trabalhadores são respeitados no meu local de trabalho

Respostas em branco: 0.

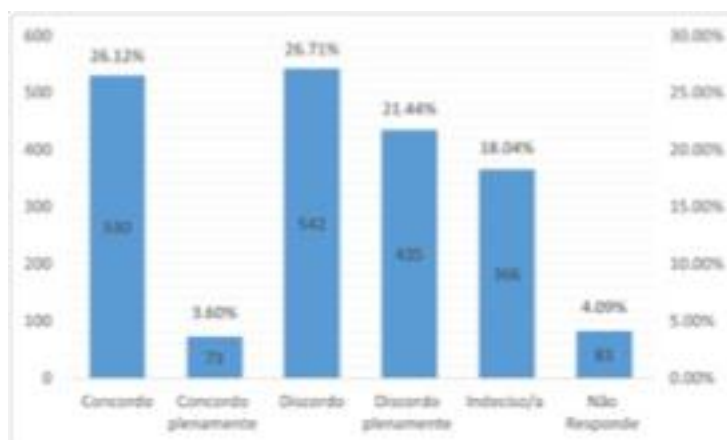


Figura 160 – Creio que os trabalhadores são respeitados no meu local de trabalho

8.55. Compreendo a importância do meu ofício para a sociedade em geral

Respostas em branco: 0.

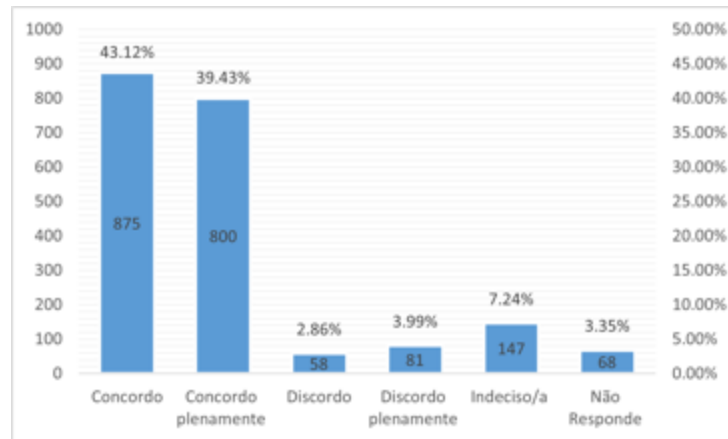


Figura 161 – Compreendo a importância do meu ofício para a sociedade em geral

8.56. Anseio pelo fim de semana ou pela hora de almoço

Respostas em branco: 0.

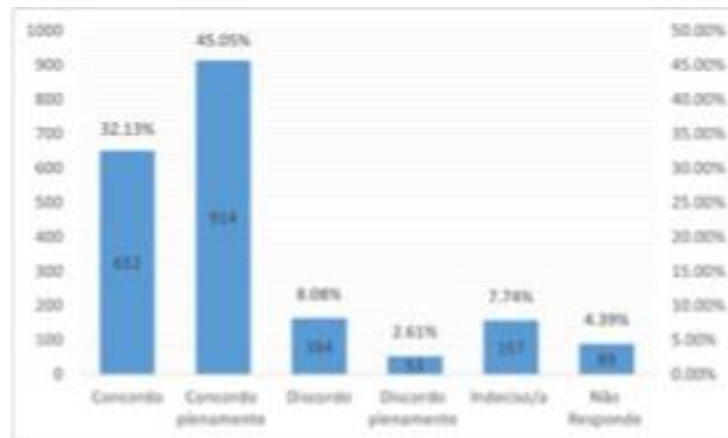


Figura 162 – Anseio pelo fim de semana ou pela hora de almoço

8.57. Sinto que sou mais “eu próprio” quando como/bebo/durmo do que quando estou no trabalho

Respostas em branco: 0.

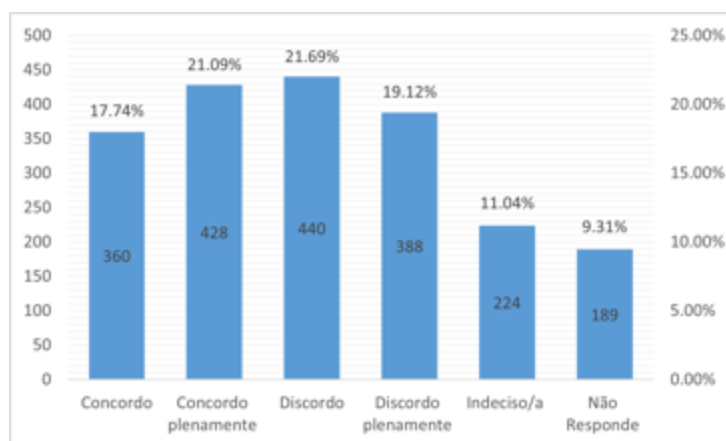


Figura 163 – Sinto que sou mais “eu próprio” quando como/bebo/durmo do que quando estou no trabalho

8.58. Tem atribuída alguma doença profissional?

Respostas em branco: 0.

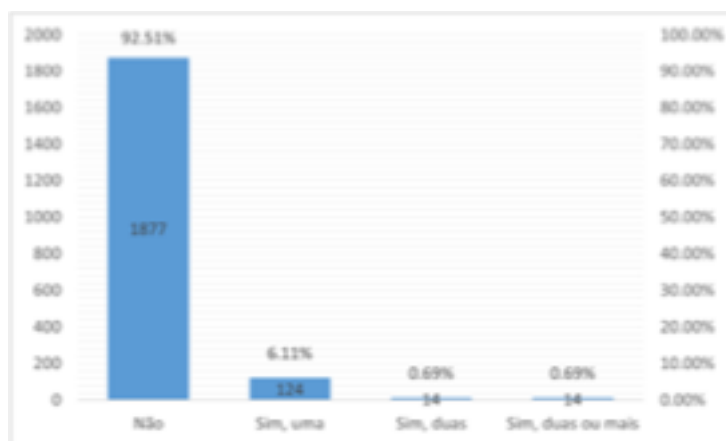


Figura 164 – Tem atribuída alguma doença profissional?

8.59. Fatores de risco relacionados com atividades capazes de originar alterações do sistema músculo-esquelético ou lesão por esforço repetitivo:

Respostas em branco: 0.

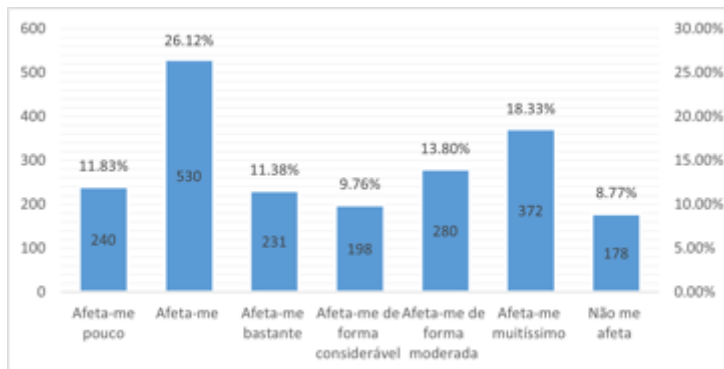


Figura 165 – Fatores de risco relacionados com atividades capazes de originar alterações do sistema músculo-esquelético ou lesão por esforço repetitivo:

8.60. Posições incorretas; disposição incorreta dos componentes do posto de trabalho; desadequação do espaço de trabalho; movimentos repetitivos

Respostas em branco: 0.

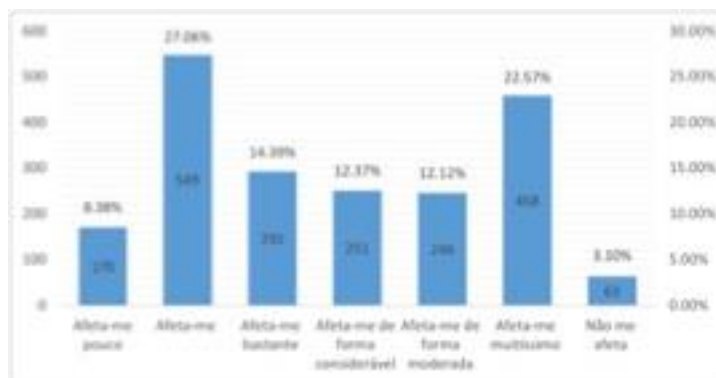


Figura 166 – Posições incorretas; disposição incorreta dos componentes do posto de trabalho; desadequação do espaço de trabalho; movimentos repetitivos

8.61. Riscos psicossociais e organizacionais

Respostas em branco: 0.

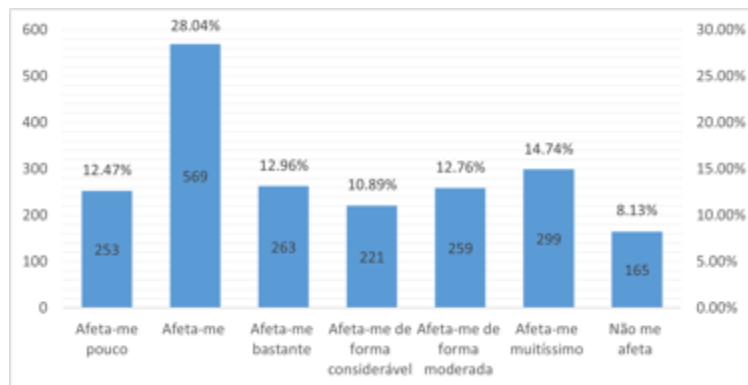


Figura 167 – Riscos psicossociais e organizacionais

8.62. (Ritmos intensos de trabalho; trabalho monótono/repetitivo; exposição a potenciais ameaças e agressões verbais e/ou físicas; assédio moral; discriminação; atentados contra a propriedade privada (e...

Respostas em branco: 0.

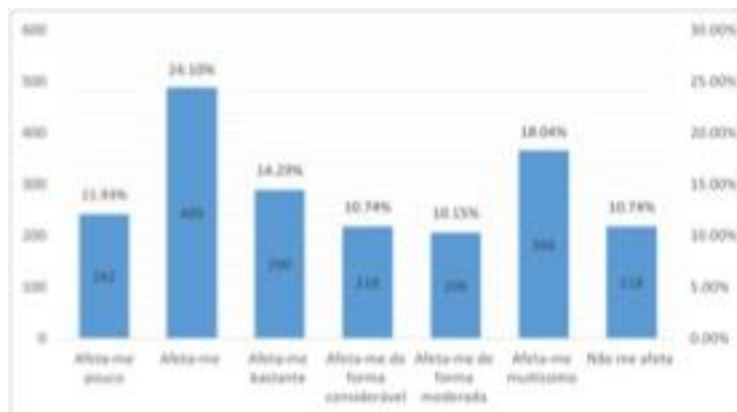


Figura 168 – (ritmos intensos de trabalho; trabalho monótono/repetitivo; exposição a potenciais ameaças e agressões verbais e/ou físicas; assédio moral; discriminação; atentados contra a propriedade privada (e...

8.63. Organização, aquecimento/arrefecimento e limpeza dos espaços de trabalho

Respostas em branco: 0.

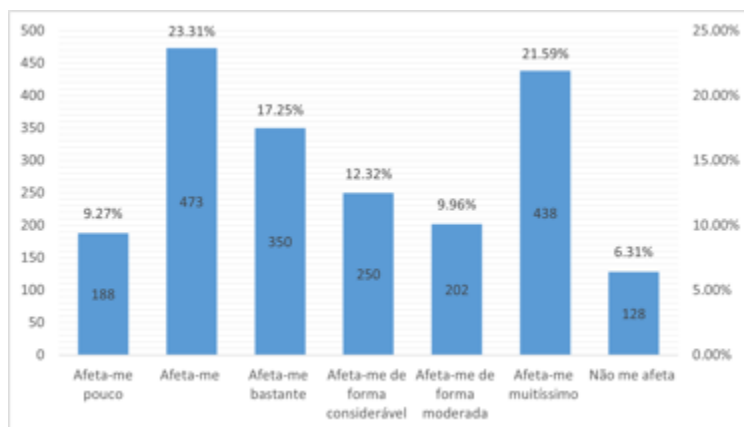


Figura 169 – Organização, aquecimento/arrefecimento e limpeza dos espaços de trabalho

8.64. Possibilidade de progressão profissional na carreira

Respostas em branco: 0.

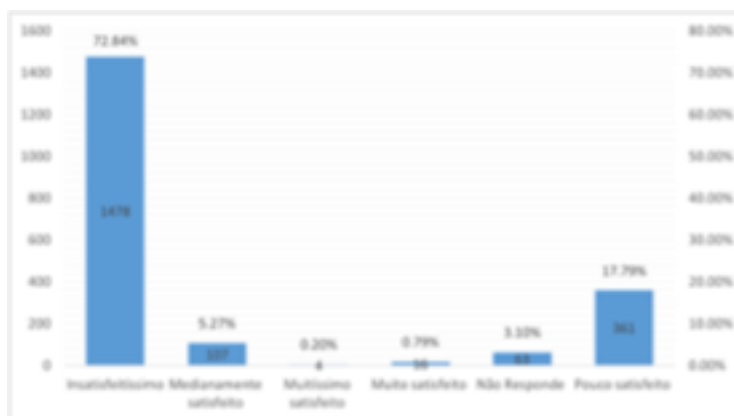


Figura 170 – Possibilidade de progressão profissional na carreira

8.65. Possibilidade de evolução e desenvolvimento pessoal

Respostas em branco: 0.

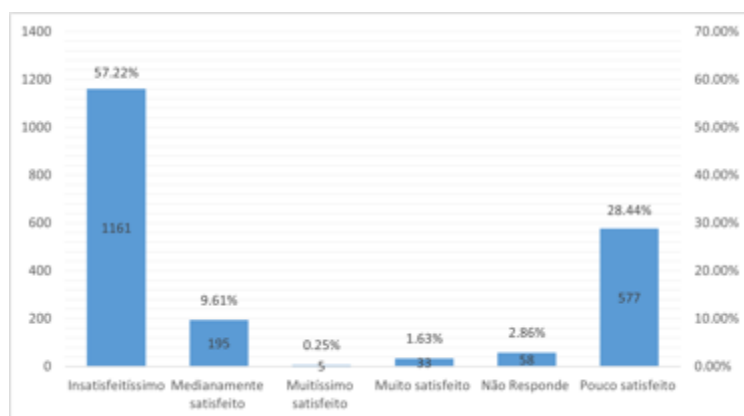


Figura 171 – Possibilidade de evolução e desenvolvimento pessoal

8.66. Reconhecimento do valor profissional

Respostas em branco: 0.

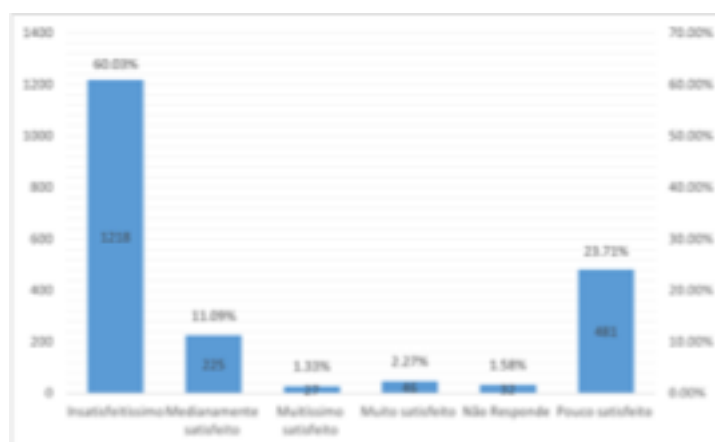


Figura 172 – Reconhecimento do valor profissional

8.67. Possibilidade de participar na tomada de decisões

Respostas em branco: 0.

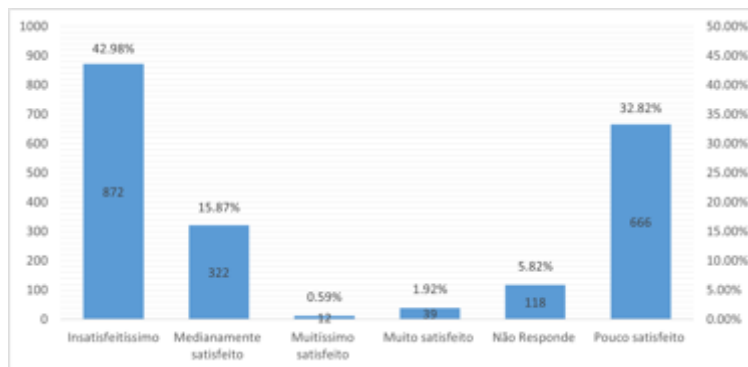


Figura 173 – Possibilidade de participar na tomada de decisões

8.68. Grau de esforço mental a que estou sujeito/a no contexto de trabalho

Respostas em branco: 0.

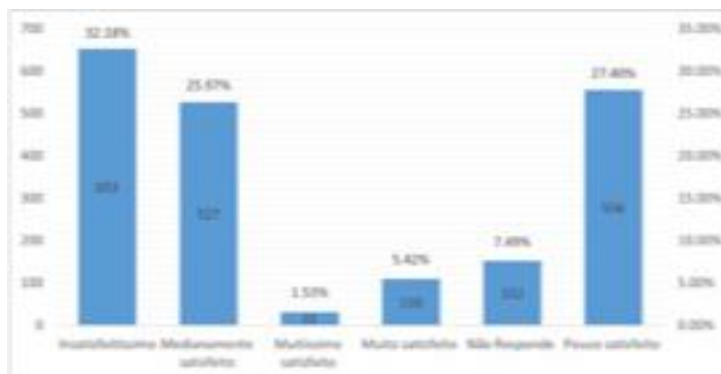


Figura 174 – Grau de esforço mental a que estou sujeito/a no contexto de trabalho

8.69. Comunicação e troca de informação dentro da unidade orgânica

Respostas em branco: 0.

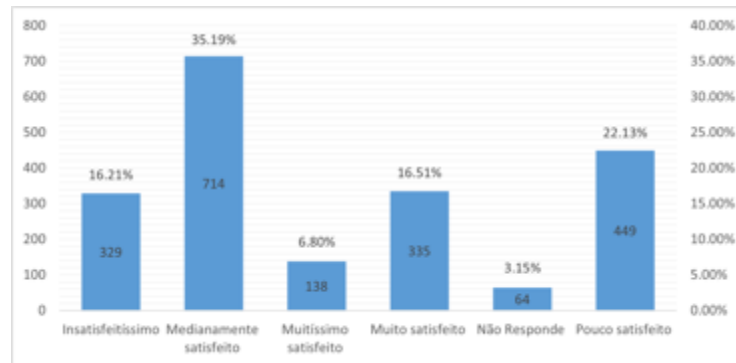


Figura 175 – Comunicação e troca de informação dentro da unidade orgânica

8.70. Relacionamento com os colegas

Respostas em branco: 0.

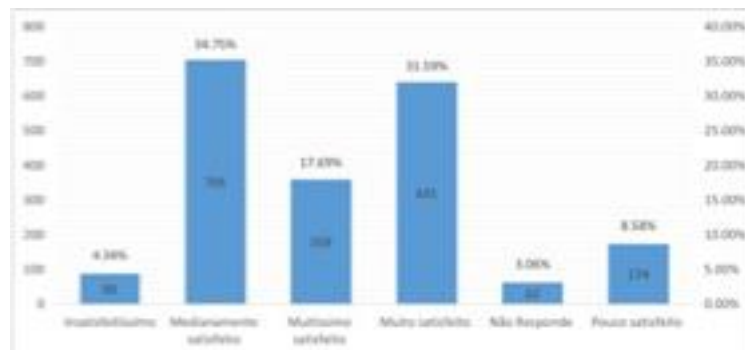


Figura 176 – Relacionamento com os colegas

8.71. Relacionamento com os superiores hierárquicos

Respostas em branco: 0.

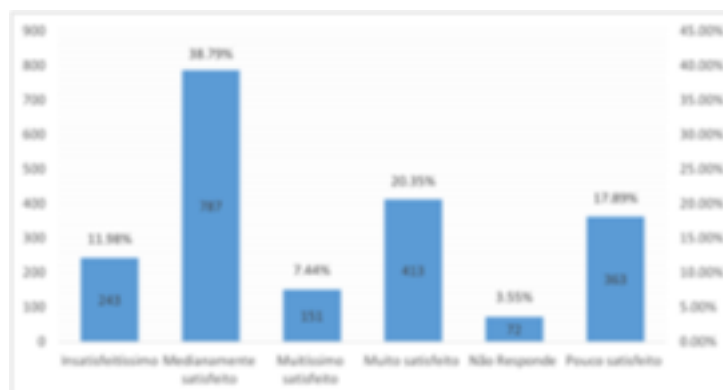


Figura 177 – Relacionamento com os superiores hierárquicos

8.72. Condições físicas do local de trabalho

Respostas em branco: 0.

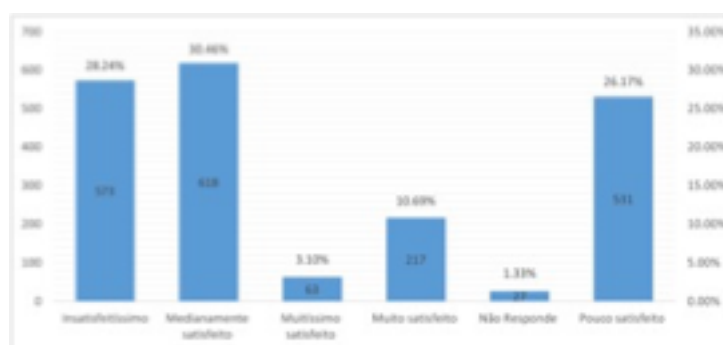


Figura 178 – Condições físicas do local de trabalho

8.73. Salário

Respostas em branco: 0.

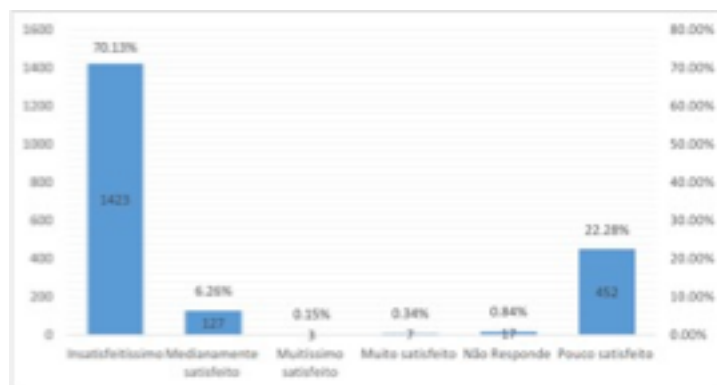


Figura 179 – Salário

8.74. Compensações próprias da função pública

Respostas em branco: 0.

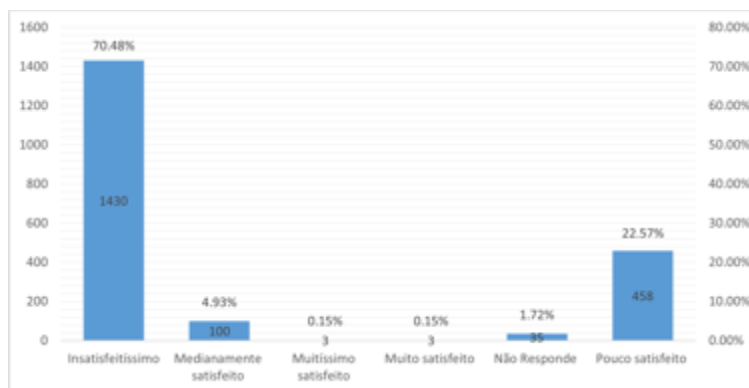


Figura 180 – Compensações próprias da função pública

8.75. Satisfação global com o seu trabalho no momento atual

Respostas em branco: 0.

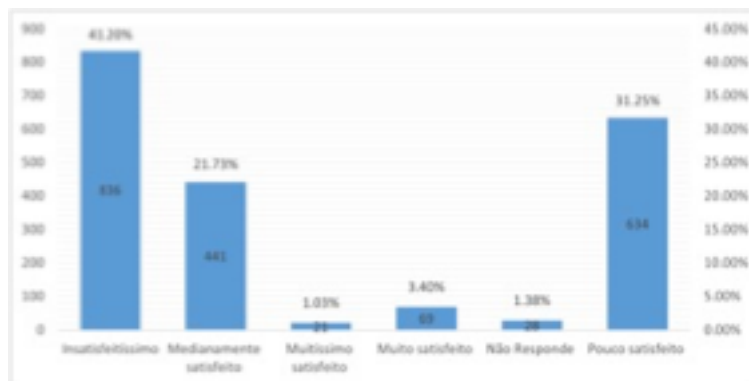


Figura 181 – Satisfação global com o seu trabalho no momento atual

8.76. Quando penso no futuro vejo-me mais realizado e feliz que agora

Respostas em branco: 0.

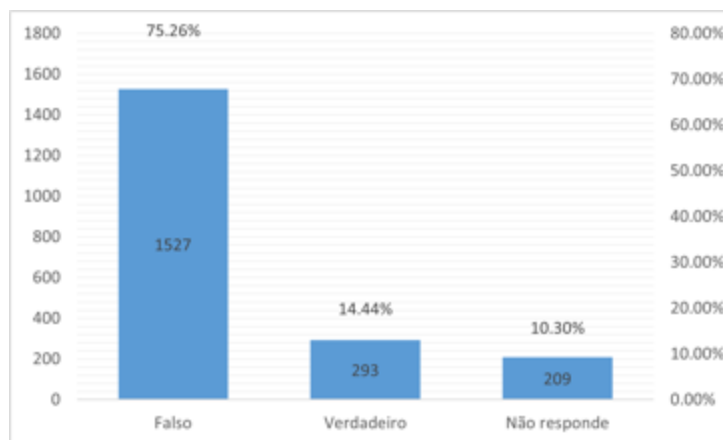


Figura 182 – Quando penso no futuro vejo-me mais realizado e feliz que agora

8.77. É improvável que obtenha reais satisfações profissionais no futuro

Respostas em branco: 0.

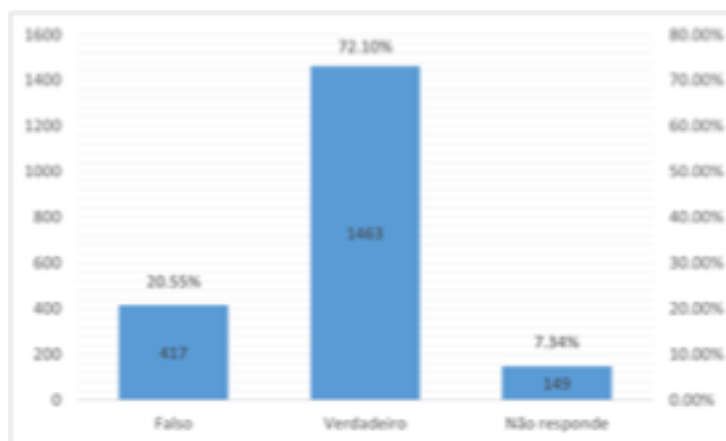


Figura 183 – É improvável que obtenha reais satisfações profissionais no futuro

8.78. Tenho mais bons momentos do que maus

Respostas em branco: 0.

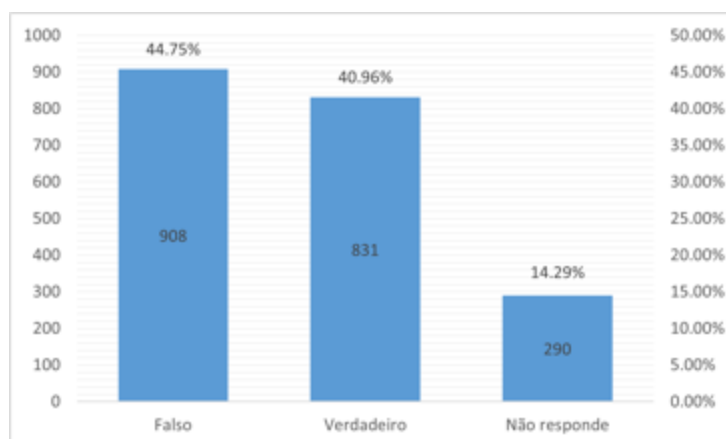


Figura 184 – Tenho mais bons momentos do que maus

8.79. Não serve de nada fazer melhor pois sinto a ascensão bloqueada

\Respostas em branco: 0.

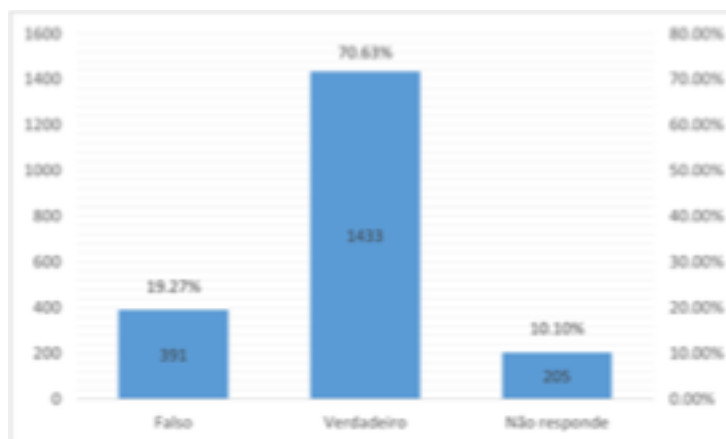


Figura 185 – Não serve de nada fazer melhor pois sinto a ascensão bloqueada

8.80. Sinto que o meu desempenho influencia as tomadas de decisão

Respostas em branco: 0.

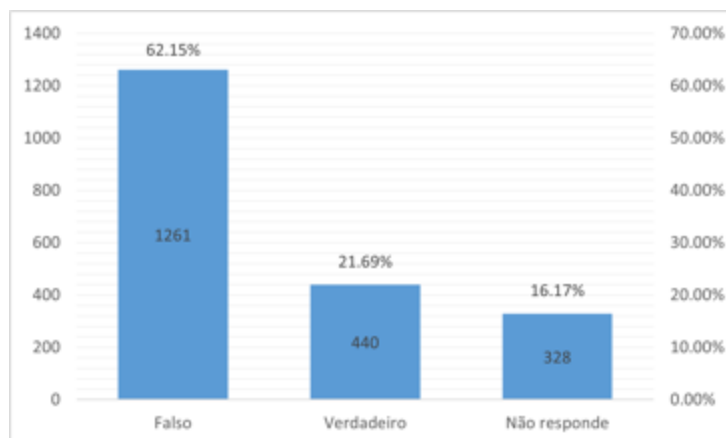


Figura 186 – Sinto que o meu desempenho influencia as tomadas de decisão

8.81. Considera que o acesso à Justiça em Portugal tem sido mais democrático do que já foi no passado recente (pós-25 Abril)?

Respostas em branco: 0.

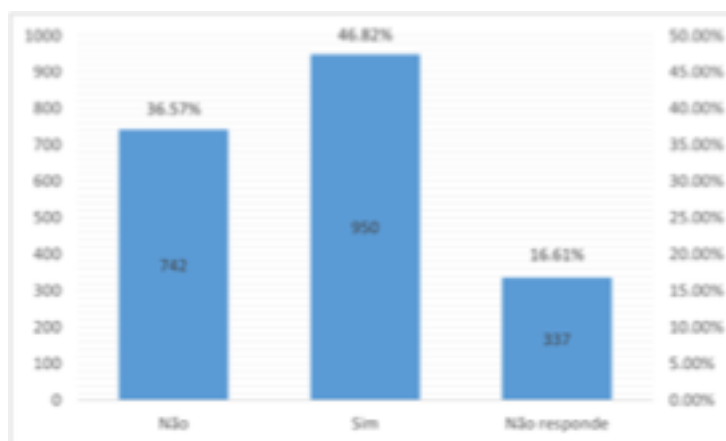


Figura 187 – Considera que o acesso à Justiça em Portugal tem sido mais democrático do que já foi no passado recente (pós-25 Abril)?

8.82. Considera que os mecanismos de desjudicialização têm contribuído para a melhoria da gestão da Justiça em Portugal?

Respostas em branco: 0.

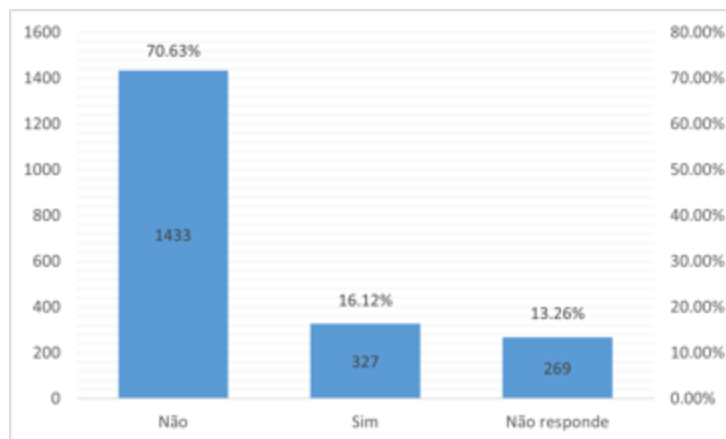


Figura 188 – Considera que os mecanismos de desjudicialização têm contribuído para a melhoria da gestão da Justiça em Portugal?

8.83. Considera que os mecanismos de desjudicialização têm trazido benefícios em geral para a sociedade portuguesa?

Respostas em branco: 0.

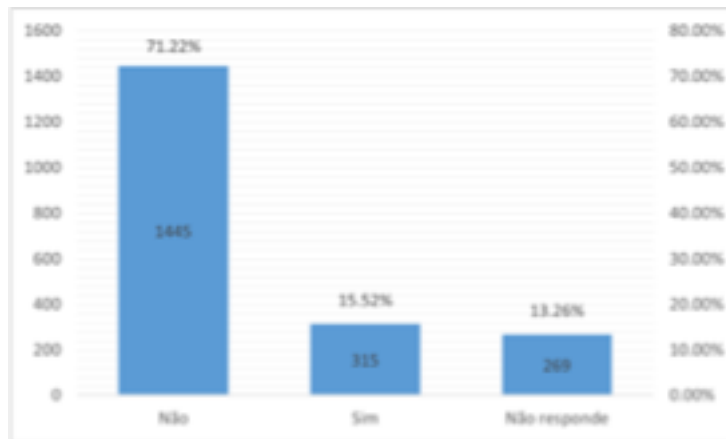


Figura 189 – Considera que os mecanismos de desjudicialização têm trazido benefícios em geral para a sociedade portuguesa?

8.84. Considera que os mecanismos alternativos de resolução de litígios afetam a imagem do judiciário junto da sociedade?

Respostas em branco: 0.

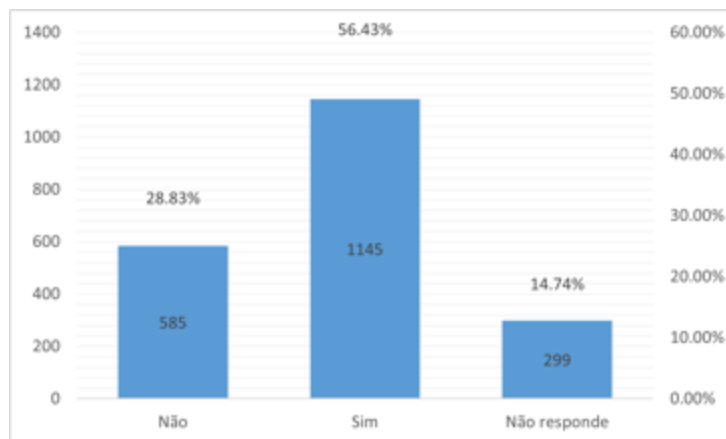


Figura 190 – Considera que os mecanismos alternativos de resolução de litígios afetam a imagem do judiciário junto da sociedade?

8.85. Considera que a privatização de algumas atividades judiciais tem causado impacto no seu trabalho e na sociedade portuguesa?

Respostas em branco: 0.



Figura 191 – Considera que a privatização de algumas atividades judiciais tem causado impacto no seu trabalho e na sociedade portuguesa?

8.86. A atual sobrecarga de trabalho dos magistrados/superiores hierárquicos é ilegalmente transferida para as mãos dos O.J.?

Respostas em branco: 0.

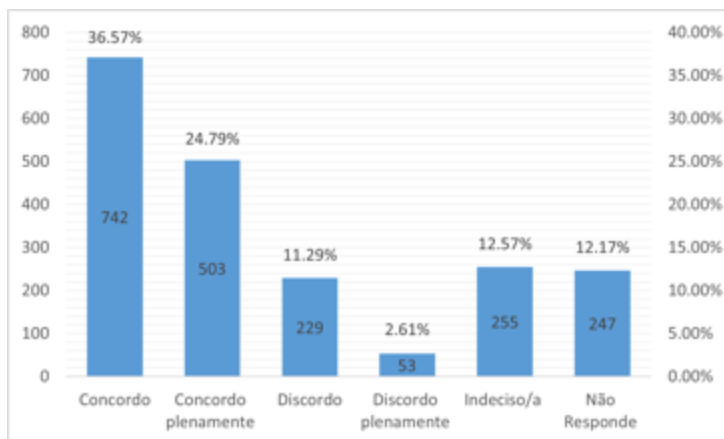


Figura 192 – A atual sobrecarga de trabalho dos magistrados/superiores hierárquicos é ilegalmente transferida para as mãos dos O.J.?

8.87. Magistrados/superiores hierárquicos tendem a negar diretrizes verbais quando os O.J. estão a ser inspecionados, colocando em causa o bom desempenho dos mesmos?

Respostas em branco: 0.

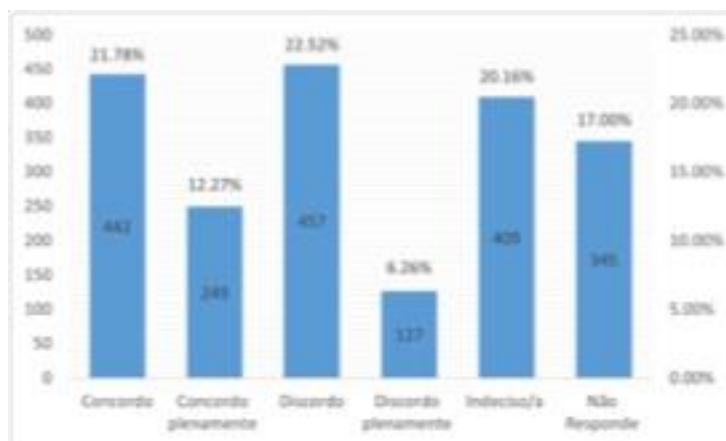


Figura 193 – Magistrados/superiores hierárquicos tendem a negar diretrizes verbais quando os O.J. estão a ser inspecionados, colocando em causa o bom desempenho dos mesmos?

8.88. Maus-tratos, desrespeito e desconsideração por parte de superiores, advogados ou público já me fizeram chorar alguma vez?

Respostas em branco: 0.

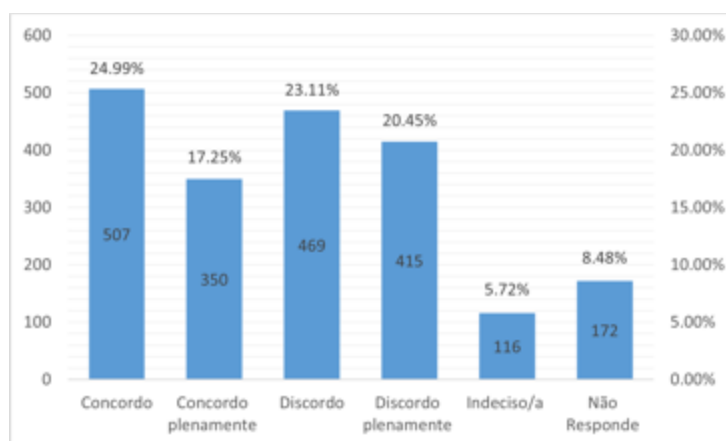


Figura 194 – Maus-tratos, desrespeito e desconsideração por parte de superiores, advogados ou público já me fizeram chorar alguma vez?

8.89. Há liberdade para que os O.J. desempenhem as suas funções com autonomia face aos superiores hierárquicos/magistrados?

Respostas em branco: 0.

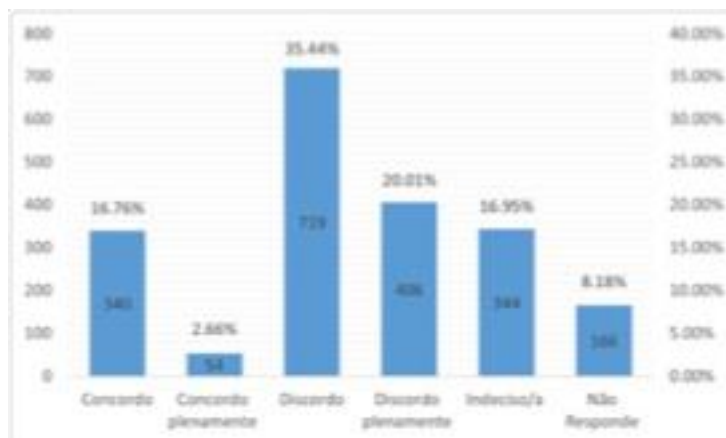


Figura 195 – Há liberdade para que os O.J. desempenhem as suas funções com autonomia face aos superiores hierárquicos/magistrados?

8.90. Há a devida valorização dos conhecimentos e competências técnicas e profissionais entre superiores e subordinados?

Respostas em branco: 0.

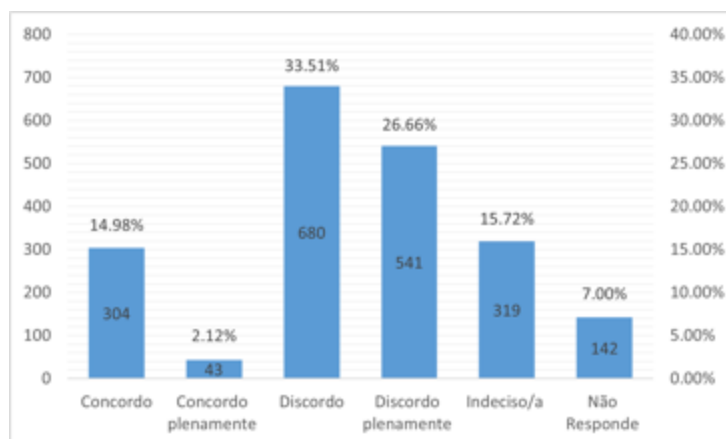


Figura 196 – Há a devida valorização dos conhecimentos e competências técnicas e profissionais entre superiores e subordinados?

8.91. Existe tempo e espaço de escuta atenta e/ou entrelajada para superar as dificuldades acrescidas pelo fator de stress?

Respostas em branco: 0.

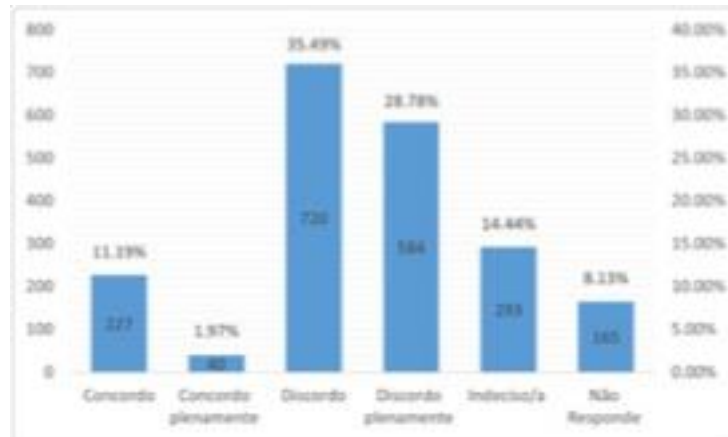


Figura 197 – Existe tempo e espaço de escuta atenta e/ou entrelajada para superar as dificuldades acrescidas pelo fator de stress?

8.92. A que horas vai normalmente para a cama?

Respostas em branco: 3.

Dada a quantidade de respostas diferentes dadas nesta resposta, apresentamos apenas o top 10 das respostas mais comuns.

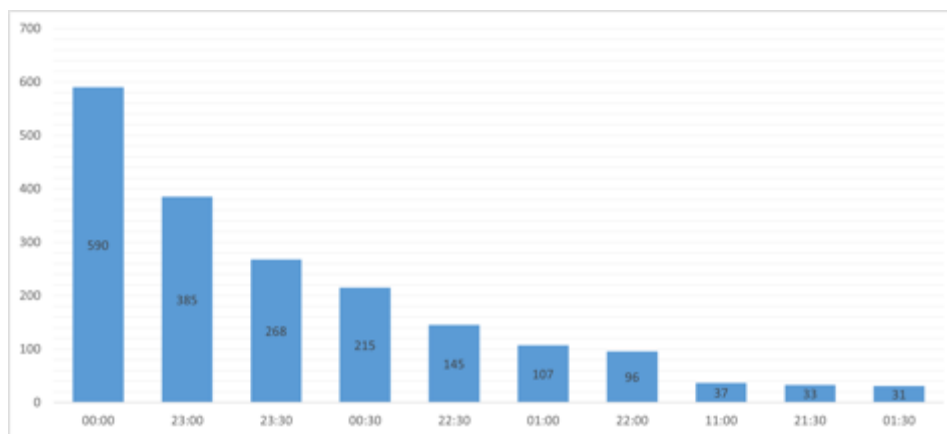


Figura 198 – A que horas vai normalmente para a cama?

8.93. Quanto tempo, em minutos, demora geralmente a adormecer?

Respostas em branco: 12.

Dada a quantidade de respostas diferentes dadas nesta resposta, apresentamos apenas o top 10 das respostas mais comuns.

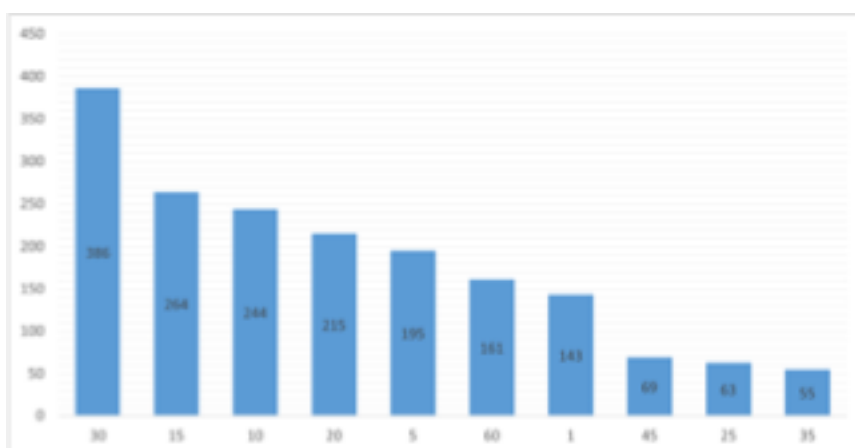


Figura 199 – Quanto tempo, em minutos, demora geralmente a adormecer?

Tabela 30 - Quanto tempo, em minutos, demora geralmente a adormecer?

Média	26.46363636
Erro-padrão	0.505273152
Mediana	20
Moda	30
Desvio-padrão	22.48323593
Variância da amostra	505.4958978
Curtose	5.923114218
Assimetria	1.860338089

8.94. A que horas se levanta normalmente de manhã?

Respostas em branco: 12.

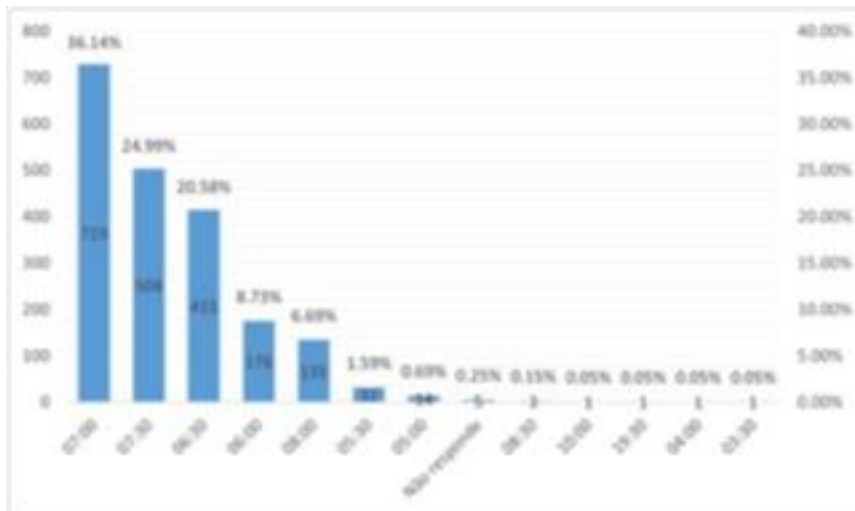


Figura 200 – A que horas se levanta normalmente de manhã?

8.95. Quantas horas dorme mesmo? (Pode ser diferente do tempo na cama)

Respostas em branco: 19.

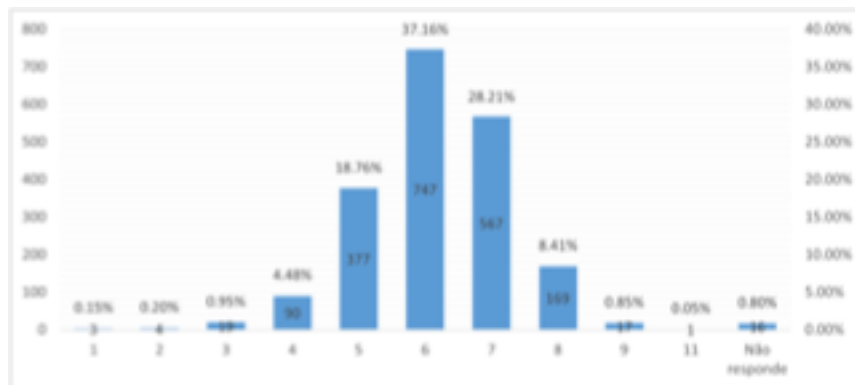


Figura 201 – Quantas horas dorme mesmo? (Pode ser diferente do tempo na cama)

Tabela 31 - Quantas horas dorme mesmo? (Pode ser diferente do tempo na cama)

Média	6.158475426
Erro-padrão	0.02466635
Mediana	6
Moda	6
Desvio-padrão	1.101456811
Variância da amostra	1.213207108
Curtose	1.006267286
Assimetria	-0.336575001

8.96. Não consegui adormecer em 30 minutos

Respostas em branco: 15.

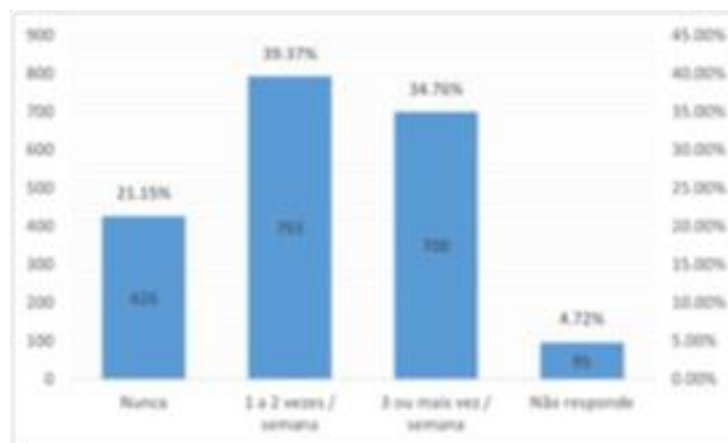


Figura 202 – Não consegui adormecer em 30 minutos

8.97. Acordei a meio da noite ou de manhã muito cedo

Respostas em branco: 16.

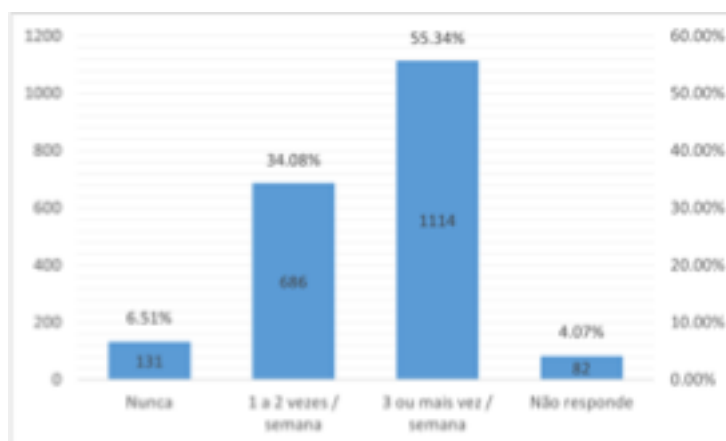


Figura 203 – Acordei a meio da noite ou de manhã muito cedo

8.98. Tive de me levantar para ir à casa de banho

Respostas em branco: 8.

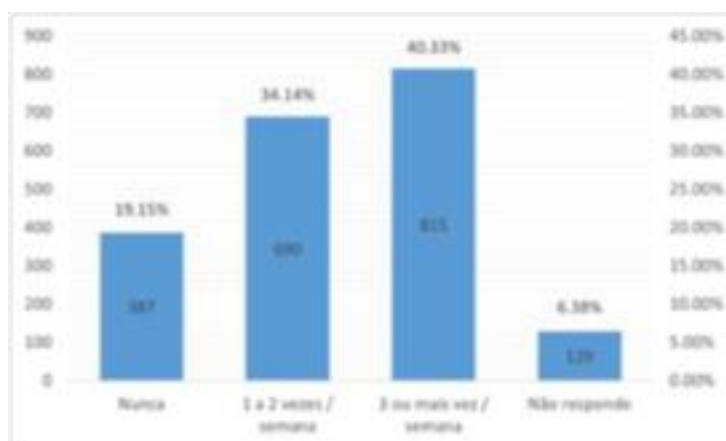


Figura 204 – Tive de me levantar para ir à casa de banho

8.99. Não consegui respirar confortavelmente

Respostas em branco: 11.

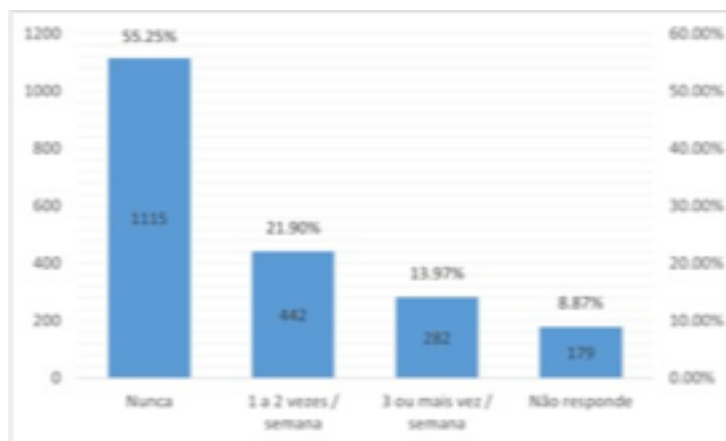


Figura 205 – Não consegui respirar confortavelmente

8.100. Tossi ou ressoniei alto

Respostas em branco: 19.

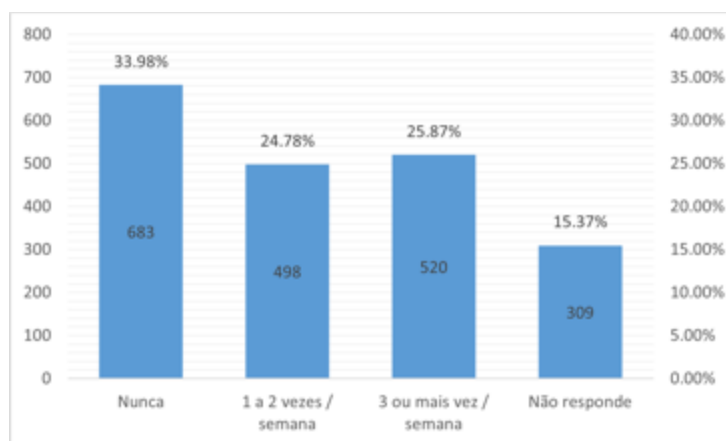


Figura 206 – Tossi ou ressoniei alto

8.101. Tive muito frio

Respostas em branco: 20.

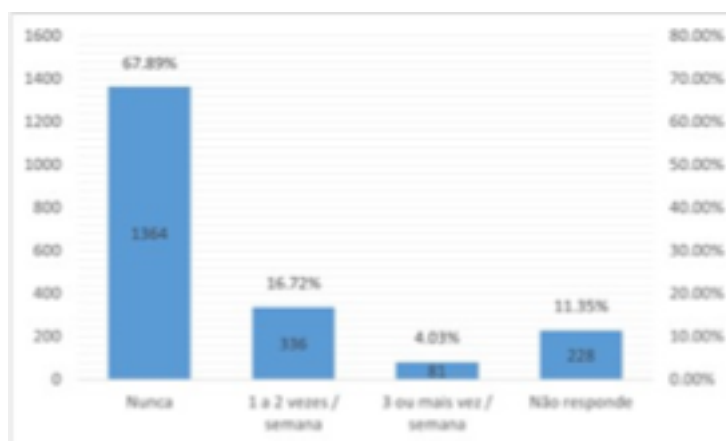


Figura 207 – Tive muito frio

8.102. Tive muito calor

Respostas em branco: 24.

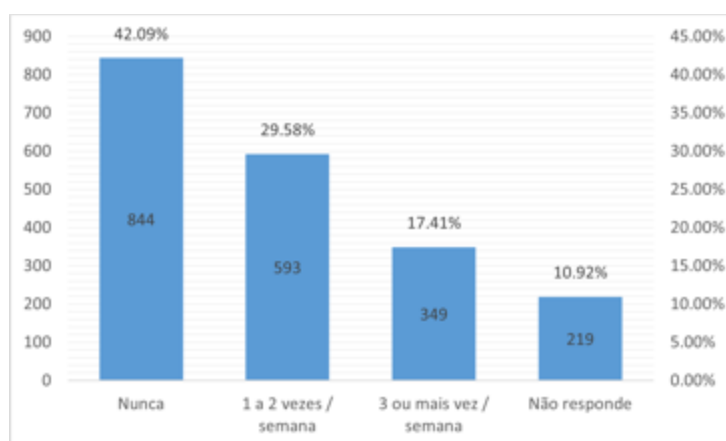


Figura 208 – Tive muito calor

8.103. Tive pesadelos

Respostas em branco: 17.

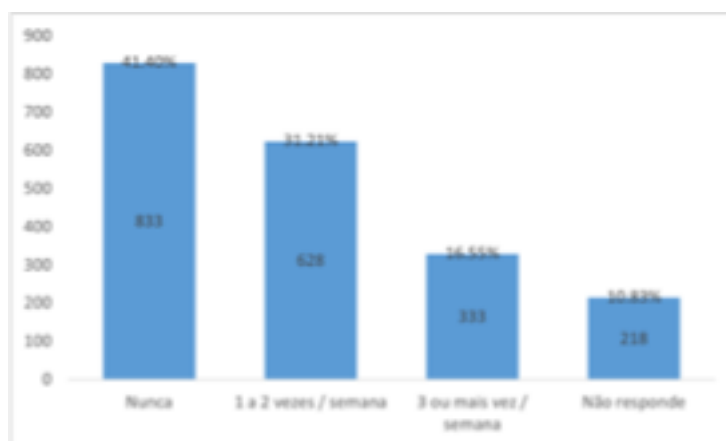


Figura 209 – Tive pesadelos

8.104. Tive dores

Respostas em branco: 17.

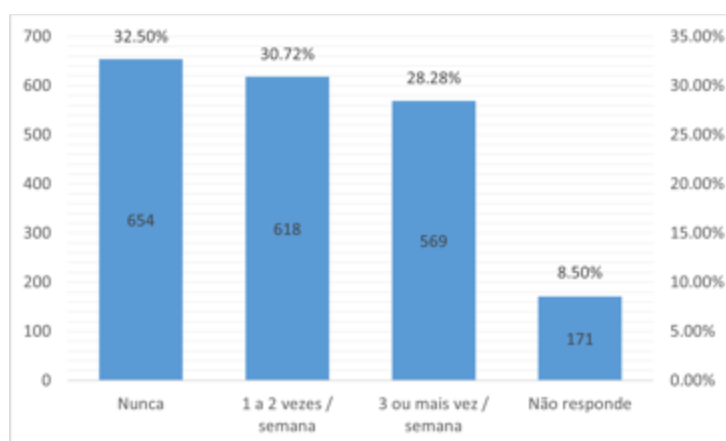


Figura 210 – Tive dores

8.105. Outras razões

Respostas em branco: 152.

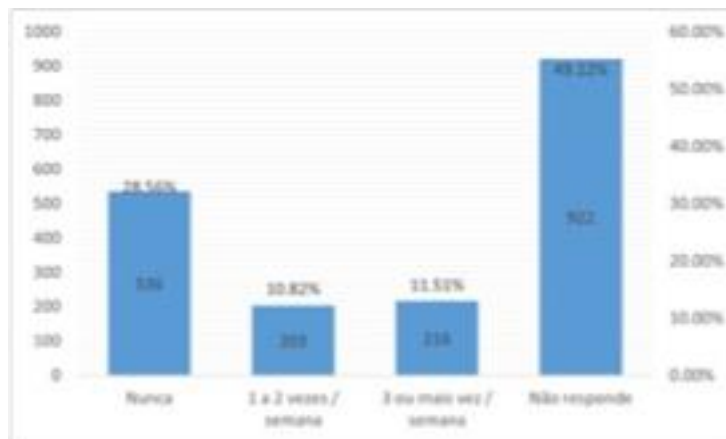


Figura 211 – Outras razões

8.106. Se respondeu “outras razões” na tabela anterior, especifique quais

Existem mais de 300 respostas diferentes, pelo que é impossível apresentá-las todas abaixo. Fica apenas a nota que grande parte das respostas mencionam ansiedade, stress e preocupações.

8.107. Toma medicamentos (prescritos pelo médico ou não) para o/a ajudar a dormir?

Respostas em branco: 5.

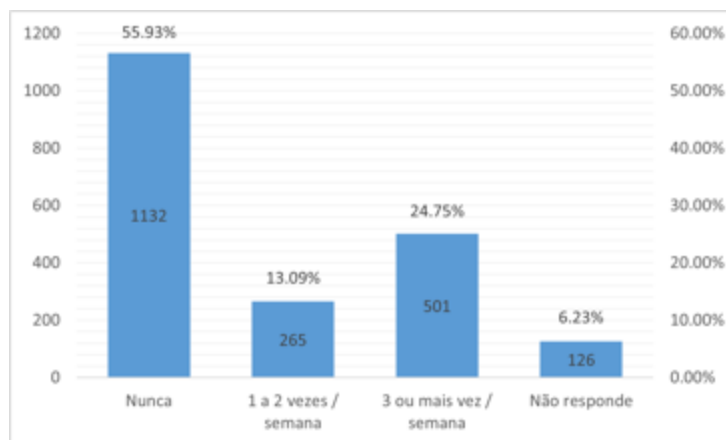


Figura 212 – Toma medicamentos (prescritos pelo médico ou não) para o/a ajudar a dormir?

8.108. Tem dificuldade em manter-se acordado/a enquanto conduz, durante as refeições ou em atividades sociais?

Respostas em branco: 11.

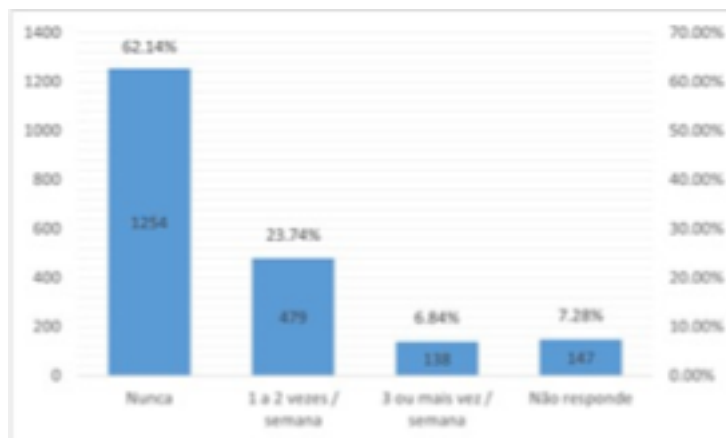


Figura 213 – Tem dificuldade em manter-se acordado/a enquanto conduz, durante as refeições ou em atividades sociais?

8.109. Tem dificuldade em manter o entusiasmo na realização das suas tarefas?

Respostas em branco: 13.

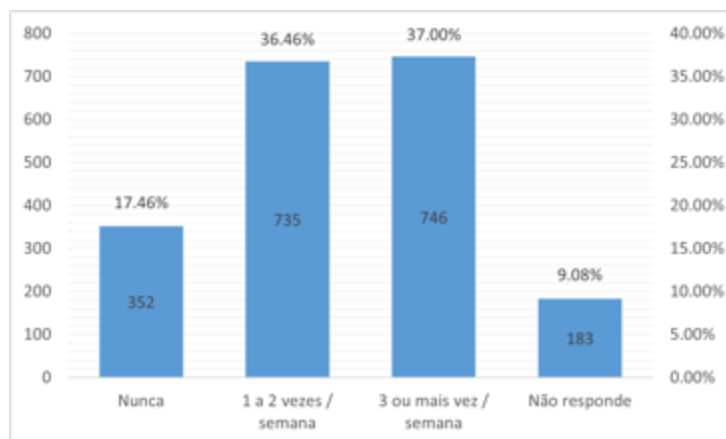


Figura 214 – Tem dificuldade em manter o entusiasmo na realização das suas tarefas?

8.110. Durante o último mês, como avalia a qualidade do seu sono em geral?

Respostas em branco: 8.

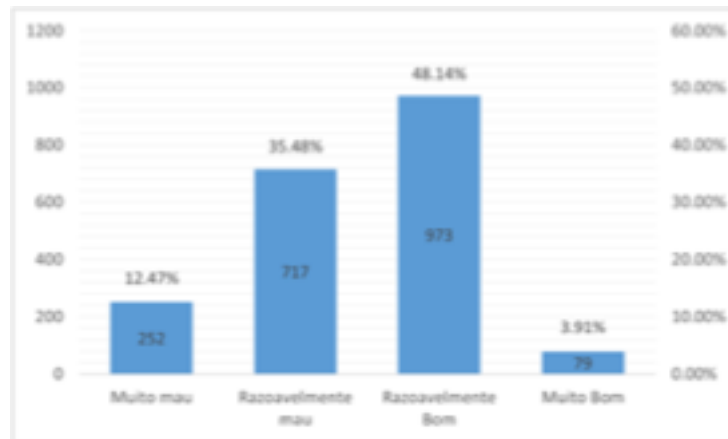


Figura 215 – Durante o último mês, como avalia a qualidade do seu sono em geral?

5.1 O/A cônjuge/companheiro/a trabalha no mesmo sítio do que eu

Respostas em branco: 970.

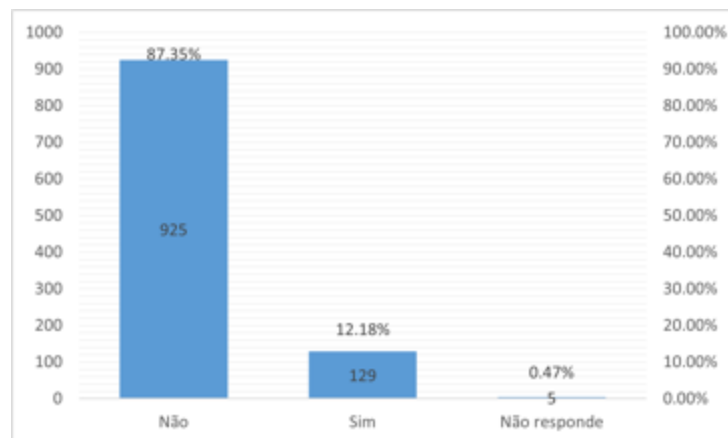


Figura 216 – O/A cônjuge/companheiro/a trabalha no mesmo sítio do que eu

Bibliografia

- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão*. São Paulo: Boitempo.
- Areosa, J. (2009). Do risco ao acidente: que possibilidades para a prevenção?. *Revista Angolana de Sociologia*, 4, 39-65.
- Areosa, J. (2012). O lado obscuro dos acidentes de trabalho: um estudo de caso no setor ferroviário. V. N. Famalicão: Editora Húmus.
- Areosa, J. (2018a). Imagem como profissão - A radiologia enquanto revolução na arte de fazer medicina. Beau Bassin: Novas Edições Acadêmicas.
- Areosa, J. (2018b). O trabalho como palco do sofrimento. *International Journal on Working Condition*, 15, 81-95.
- Areosa, J. (2019). O mundo do trabalho em (re)análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. *Laboreal*, 15(2), 1-24.
- Areosa, J. & Queirós, C. (2020). Burnout: uma patologia social reconfigurada na era COVID-19?. *International Journal on Working Condition*, 20, 71-90.
- Areosa, J. (2021). Ensaio sobre psicodinâmica do trabalho. *Revista Katálysis*, 24(2), 321-330.
- Areosa, J. (2022a). Os efeitos iatrogênicos das técnicas de gestão. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 25, 1-17.
- Areosa, J. (2022b). Contributos para o entendimento psicossocial do risco e da comunicação de riscos. *Revista Sul-Americana de Psicologia*, 10(2), 137-164.
- Areosa, J. (2023). A influência dos riscos psicossociais na saúde mental: uma perspetiva multidisciplinar. In: Schmidt, M. L. G. & Rumin, C. R. (Orgs.). *Psicologia e saúde no trabalho: da teoria à prática*. São Paulo: FiloCzar, 19-32.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Cambridge, Polity Press.
- Bourdieu, P. (1998). *Contrafogos*. Oeiras: Celta.
- Canguilhem, G. (2009). *O normal e o patológico*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Casaleiro, P. et al. (2019). Condições de trabalho e qualidade de trabalho: reflexões para um estudo das profissões judiciais. *International Journal on Working Condition*, 18, 83-97.
- Dejours, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 54(14), 7-11.
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro, Editora FGV.
- Dejours, C. (2013). A sublimação, entre o sofrimento e prazer no trabalho. *Revista Portuguesa de Psicanálise*, 33(2), 9-28.
- Dias, J. P., Casaleiro, P. & Gomes, C. (2020). Os/as "invisíveis" da Justiça: as condições de trabalho dos/as funcionários judiciais em Portugal. *Revista Culturas Jurídicas*, 7(18), 1-31.
- Foucault, M. (1977). *Vigiar e punir - O nascimento da prisão*. Petrópolis: Vozes.
- Franco, T., Druck, G. & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 122,

229-248.

Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Ideias e Letras.

Gollac, M. & Bodier, M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé*.

Gorz, A. (2005). *O imaterial: conhecimento, valor e capital*. São Paulo: Annablume.

Kahneman, D. (2012). *Pensar depressa e devagar*. Lisboa: Temas e Debates.

Lara, R. & Silva, M. (2015). Entrevista com Raquel Varela: Revolução dos Cravos, condições de trabalho e vida em Portugal. *Revista Katálysis*, 18(1), 123-130.

Lhuillier, D. (2012). A invisibilidade do trabalho real e a opacidade das relações saúde-trabalho. *Trabalho & Educação*, 2(1), 13-38.

Loewenstein, G. et al. (2001). Risk as feelings. *Psychological Bulletin*, 127, 267-286.

Marx, K. (1966). *O Capital*. São Paulo: Editora Nova Cultural Ltda.

Meleiro, J. (1985). *Riscos do trabalho*. Lisboa: s/ editor.

Menéndez, A. (2003). El papel del conocimiento experto en la gestión y percepción de los riesgos laborales. *Arch Prev Riesgos Labor*, 6, 158-165.

Rosso, S. (2008). *Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo.

Standing, G. (2014). *O precariado – a nova classe perigosa*. Lisboa: Editorial Presença.

Notas biográficas dos autores

Beatriz Santiago

Natural de Beja. Licenciada em Matemática Aplicada e Computação, mestre em Matemática e Aplicações na vertente de Probabilidades e Estatística pelo Instituto Superior Técnico, Universidade de Lisboa. Desenvolvimento de projetos na área de dinâmica de populações e de modelos epidemiológicos. Consultora na empresa NTT Data.

Duarte Rolo

Licenciado e Mestre em Psicologia Clínica pela Université Paris Descartes e Doutorado em Psicodinâmica do Trabalho pelo Conservatoire National des Arts et Métiers (sob orientação do Prof. Christophe Dejours). *Maître de Conférences* (Professor Associado) de Psicologia, Institut de Psychologie Henri Piéron, Université de Paris. Investigador Integrado no Dinâmia’CET do ISCTE-IUL e Investigador Associado do Institut de Psychodynamique du Travail (Paris). Membro da Associação Internacional dos Especialistas em Psicodinâmica do Trabalho e da Association Française de Psychopathologie et Psychodynamique du Travail. Membro do comité de leitura da revista *Travailler*.

Henrique Manuel Santos Silveira de Oliveira

Professor auxiliar com agregação do Departamento de Matemática (DM) do Instituto Superior Técnico. Licenciado em Física, mestre em Matemática Aplicada e doutor em Matemática pela Universidade Técnica de Lisboa.

É docente da área científica de Sistemas Dinâmicos e Equações Diferenciais, tendo lecionado as seguintes unidades curriculares: Análise Numérica, Computação, Álgebra Linear, Análise II e IV, Matemática I e II, Equações Diferenciais Ordinárias e Teoria de Bifurcações em Equações Diferenciais, além de cadeiras de seminário e monografia. Leciona a cadeira recém introduzida de Música e Matemática e de Equações Diferenciais Ordinárias.

Desenvolve a sua atividade científica no âmbito do Centro de Análise Matemática Geometria e Sistemas Dinâmicos – CAMGSD, unidade acreditada na Fundação para a Ciência e a Tecnologia. As principais áreas de especialização são a análise de sistemas dinâmicos discretos, sincronização, bifurcações de sistemas dinâmicos não lineares e dinâmica de populações.

Foi vice-presidente do Departamento de Matemática do Instituto Superior Técnico de 2016 a 2020; vice-presidente do Centro Internacional de Matemática nos dois mandatos anteriores, de 2013 até 2020. É actualmente Pró-Reitor da Universidade de Lisboa e membro da comissão de publicações da European Mathematical Society.

João Areosa

Licenciado em Sociologia. Pós-graduado em Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. Mestre e Doutor em Sociologia do Trabalho e das Organizações pelo Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL). Professor Adjunto na Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal (ESCE/IPS). Investigador Integrado no Centro de Interdisciplinar em Ciências Sociais (CICS.NOVA) da Universidade Nova de Lisboa e Lisboa. Diretor do Conselho Editorial da revista Segurança Comportamental. Membro da estrutura organizativa da Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho – RICOT. Membro do conselho de edição do International Journal on Working Conditions. Membro da direção do OCVT, Observatório das Condições de Vida e Trabalho – Associação Científica.

Miguel Amaral

Doutor em Engenharia e Gestão Industrial e mestre em Engenharia e Gestão de Tecnologia pelo IST, U. Lisboa. É licenciado em Economia, e possui um Diploma de Formação Avançada em Ciências da Comunicação. É professor auxiliar no Departamento de Engenharia e Gestão do Instituto Superior Técnico e investigador no Centro de Estudos em Inovação, Tecnologia e Políticas de Desenvolvimento, IN+/IST, onde integra o Laboratório de Políticas e Gestão de Tecnologia. Fundou e coordena o Laboratório de Inovação Social (SILAB) no IST.

Raquel Varela

Historiadora, investigadora e professora universitária na FCSH-UNL. Em fevereiro de 2021 realizou as suas provas de agregação no ramo de História, com especialidade em História Contemporânea, na FCSH/Universidade Nova de Lisboa (aprovadas por unanimidade). Em 2020 recebeu o Prémio da Associação Ibero-Americana de Comunicação/Universidade de Oviedo, Espanha, pelo seu contributo para a história global do trabalho e dos movimentos sociais. Em 2020 foi a primeira distinguida com a bolsa de investigação Simone Veil, Project Europe-Universidade de Munique. Em 2021, foi *visiting fellow* no Instituto de Estudos Globais Europeus da Universidade de Basileia, Suíça. É *honorary fellow* do International Institute for Social History (Amsterdam). É Presidente do Observatório para as Condições de Vida e Trabalho na FCSH/Nova4Globe. Em 2021 fundou o Social Data - Plataforma Digital de Ciências Sociais na FCSH/Nova4Globe, que coordena. Em 2013 e 2020 recebeu o Santander Prize for Internationalization of Scientific Production (UNL). Foi professora visitante internacional (2015-2019) no Programa de Pós-Graduação de História da UFF, Rio de Janeiro, Brasil, onde foi responsável por unidades curriculares em História Global do Trabalho.

Roberto della Santa

Investigador integrado do Centro de Estudos Globais (CEG-UAb) da Universidade Aberta / Lisboa, Coordenador Científico do Observatório das Condições de Trabalho e Vida e Membro Efetivo do Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e Teoria Social (CNPq/UnB, Brasília). Foi Professor Auxiliar Convidado do Departamento de Ciências Sociais da Universidade de Aveiro, Professor Técnico Especializado de Jornalismo na Escola Secundária Camões/Lisboa e tem mais de quinze anos de leccionação, investigação e disseminação no sistema universitário público em países como Brasil, Argentina, Espanha e Portugal. Tem experiência de investigação nas áreas de teoria social crítica, metodologia das ciências sociais e estudos sociais do trabalho, com especial ênfase em história das ideias, sociologia da cultura e questões do modo de vida constitutivas do

ser social. Cumpriu estágio de pesquisa no Programa de Becas CLACSO-Asdi (Buenos Aires-Estocolmo), ingressou no âmbito do Doctorat Directe do Departament de Periodisme i de Ciències de la Comunicació da UAB (Universitat Autònoma de Barcelona), doutorou-se pela Universidade do estado de São Paulo (UNESP/Faculdade de Filosofia e Ciências, São Paulo) e finalizou o Pós-Doutoramento na Área de Ciências Sociais da Universidade Nova de Lisboa/Faculdade de Ciências Sociais e Humanas (FCSH).