

CASALEIRO, Paula; DIAS, João Paulo Dias; SOTERO, Luciana; JESUS, Fernanda – As profissões judiciais nos tribunais de 1ª instância portugueses: reflexos do conflito trabalho-família. *Configurações: Revista de Ciências Sociais* [Em linha]. 34 (2024) 13-38. ISSN 2182-7419.

AS PROFISSÕES JUDICIAIS NOS TRIBUNAIS DE 1ª INSTÂNCIA PORTUGUESES: REFLEXOS DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

PAULA CASALEIRO*

Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES-UC)

JOÃO PAULO DIAS**

Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES-UC)

LUCIANA SOTERO***

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra (FPCE-UC)

FERNANDA JESUS****

Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES-UC)

Resumo

Neste artigo abordamos a interceção entre o trabalho e a família nos tribunais de 1ª instância portugueses, a partir da problemática do conflito trabalho-família entre magistrados/as judiciais, magistrados/as do Ministério Público e oficiais de justiça. Para tal, recorre-se aos dados recolhidos através do inquérito por questionário *online* aplicado aos/às profissionais judiciais portugueses/as e, em particular, a Escala de Conflito Trabalho-Família (WFCS). Complementarmente, utilizamos a informação recolhida através de um conjunto de entrevistas realizadas. Conclui-se que os/as profissionais judiciais experienciam níveis elevados de conflito trabalho-família, com um maior domínio do trabalho sobre a família do que o contrário.

Palavras-chave: Conflito trabalho-família, profissionais judiciais, tribunais de 1ª instância portugueses, conciliação trabalho-família

* E-mail: pcasaleiro@ces.uc.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9312-7219>

**E-mail: jpdias@ces.uc.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0884-8746>

*** E-mail: lucianasotero@fpce.uc.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8393-2775>

**** E-mail: fcostajesus@ces.uc.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4205-9209>

Abstract

Judicial careers in Portuguese trial and district courts: reflections of the work-family conflict

This article addresses the intersection between work and family in Portuguese trial and district courts concerning the issue of work-family conflict among magistrates, district attorneys and court officials. To do this, data collected through the online questionnaire survey applied to Portuguese judicial career professionals was used, particularly the Work-Family Conflict Scale (WFCS). In addition, information gathered through a series of interviews was considered. In conclusion, judicial career professionals experience elevated levels of work-family conflict, with a greater dominance of work over family than vice versa.

Keywords: Work-Family conflict, judicial professionals, portuguese judicial disctrict courts, work-family balance

Résumé

Les professions judiciaires dans les tribunaux de première instance portugais: réflexions sur le conflit travail-famille

Dans cet article, nous abordons l'intersection entre le travail et la famille dans les tribunaux portugais de première instance, en nous basant sur le problème du conflit travail-famille parmi les juges, les procureurs et les fonctionnaires de la justice. À cette fin, nous avons utilisé les données recueillies par l'enquête par questionnaire en ligne appliquée aux professionnels de la justice portugais, en particulier l'échelle de conflit travail-famille (Work-Family Conflict Scale - WFCS). En outre, nous avons utilisé les informations recueillies lors d'une série d'entretiens. Il est conclu que les professionnels de la justice connaissent des niveaux élevés de conflit travail-famille, avec une plus grande prédominance du travail sur la famille que l'inverse.

Mots-clés: Conflit travail-famille, professionnels de la justice, tribunaux portugais de première instance, conciliation travail-famille

Introdução

A investigação científica tem-se debruçado cada vez mais sobre a interceção e relação de interdependência entre o trabalho e a família, em particular no contexto da emergência das lutas feministas (Monteiro e Domingos, 2013). A literatura foi inicialmente dominada pela perspetiva de conflito trabalho-família, cujo principal pressuposto era a concorrência do trabalho e da família pelo mesmo bem escasso que é o tempo (Greenhaus e Beutell, 1985). Esta conceção inicial, assente numa lógica unidirecional de conflito, de que o trabalho tem um efeito negativo na família, foi dando lugar a novos modelos que veem os papéis familiar e profissional como sendo mutuamente interdependentes e com efeitos negativos, mas também positivos (Pereira e Ribeiro, 2014). Simultaneamente, à medida que o conflito trabalho-família ganhou visibilidade, a questão da conciliação começa a surgir como uma agenda política na década de 1990, estimulada essencialmente

por organizações internacionais, como a União Europeia, Organização Internacional do Trabalho e Nações Unidas (Monteiro e Domingos, 2013).

O presente artigo tem como objetivo explorar a forma como os/as profissionais judiciais experienciam a relação de conflito trabalho-família, com base no trabalho desenvolvido no âmbito do projeto de investigação *QUALIS - Qualidade da Justiça em Portugal! Impacto das condições de trabalho no desempenho dos/as profissionais judiciais* (Ref. POCl-01-0145-FEDER-029039). Para avaliar o conflito gerado pela interação das dimensões do trabalho e da família recorre-se, em primeiro lugar, aos dados recolhidos através do inquérito por questionário *online* aplicado aos/às profissionais judiciais portugueses/as e, em particular, a Escala de Conflito Trabalho-Família (WFCS) de Carlson, Kacmar e Williams (2000), na versão portuguesa adaptada por Vieira, Lopez e Matos (2014). Esta escala abrange a natureza bidirecional (conflito trabalho-família e conflito família-trabalho) e multidimensional (conflito baseado no tempo, na tensão e no comportamento) do conflito trabalho-família. A escala é constituída por 18 itens, cuja resposta é obtida através de uma escala de *Likert* de 5 pontos. As respostas podem variar entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente). As pontuações mais altas indicam um nível de conflito mais elevado. Os 18 itens da escala estão agrupados em 6 dimensões, que medem as dimensões conflito trabalho-família baseado no tempo, na tensão e no comportamento e conflito família-trabalho baseado também no tempo, na tensão e no comportamento, cada uma medida por três itens. A consistência interna de cada dimensão que compõe a WFCS na versão portuguesa adaptada por Vieira, Lopez e Matos (2014) varia entre 0,73 e 0,87. Em segundo lugar, recorre-se às 73 entrevistas realizadas a profissionais judiciais sobre as suas condições de trabalho e, em particular, a forma como vivenciam a interceção entre o domínio do trabalho e da família.

Apresenta-se, em primeiro lugar, uma breve revisão da literatura sobre o conflito trabalho-família e os dados de estudos empíricos sobre os/ as profissionais judiciais. Em segundo lugar, a partir da análise dos resultados quantitativos do inquérito e da análise qualitativa do conteúdo das entrevistas, discute-se a problemática do conflito trabalho-família nos tribunais judiciais de 1ª instância portugueses. No final, apresentam-se as conclusões.

1. Interface trabalho-família: interações e conflito/s

O trabalho e a família são considerados os principais domínios da vida

adulto da era moderna, o que exige dos indivíduos uma gestão adequada dos papéis desempenhados em ambas as dimensões (Zhang e Liu, 2011). Nas sociedades modernas ocidentais, à medida que se registam profundas mudanças na estrutura e funcionamento das famílias e do trabalho, homens e mulheres procuram equilibrar as exigências do trabalho e da família e tendem a revelar mais dificuldade em gerir as expectativas e imposições de cada um dos domínios (McElwain *et al.*, 2005; Pascucci *et al.*, 2021).

O conflito trabalho-família tem sido entendido, com base na abordagem de Greenhaus e Beutell (1985), como uma dualidade de papéis em conflito que ocorre quando as exigências do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis. A participação num dos papéis (trabalho ou família) é, ou pode ser, dificultada pela participação noutro papel. Por outras palavras, o conflito trabalho-família, compreende duas direções - (1) conflito trabalho-família e (2) conflito família-trabalho -, devendo ser entendido como bidirecional, ou seja, deve fazer-se uma distinção entre a interferência do papel profissional no papel familiar e a interferência do papel familiar no papel profissional. Apesar da bidirecionalidade do conflito, a investigação tem demonstrado que estes dois papéis apresentam uma permeabilidade diferente, ou seja, as fronteiras do domínio familiar são mais permeáveis às exigências profissionais do que o inverso.

A literatura identifica três tipos diferentes de conflito trabalho-família baseados no: tempo, tensão e comportamento. O primeiro tipo, o conflito baseado no tempo, ocorre quando diferentes papéis competem pelo tempo disponível, o que significa que o tempo investido no desempenho de um papel necessariamente limitará o tempo restante para investir em outros papéis (Pereira e Ribeiro, 2014). No que diz respeito ao domínio do trabalho, esta forma de conflito está relacionada com o número de horas de trabalho, horários de trabalho inflexíveis e jornada de trabalho. Na esfera familiar, as exigências de tempo estão relacionadas com o emprego do cônjuge, ter filhos pequenos e/ou famílias numerosas (Greenhaus e Beutell, 1985). O segundo tipo de conflito, baseado na tensão, emerge quando a pressão produzida no desempenho de um papel dificulta a capacidade de resposta no desempenho de outro papel. Neste conflito incluem-se as tensões que surgem no desempenho de um papel (pressões no desempenho, competitividade, pressões psicológicas, problemas interpessoais) que conduzem à irritabilidade, fadiga ou apatia, afetando assim o desempenho do outro papel. Este tipo de conflito também pode ser provocado, indiretamente, pelas características associadas ao conflito baseado no tempo, tais como o horário de trabalho ou viagens longas, entre outros fatores (Pereira e Ribeiro, 2014). O conflito

baseado no comportamento surge quando os padrões comportamentais aprendidos para desempenhar um papel não são válidos para o desempenho de outro papel, ou seja, o indivíduo tem dificuldade em comportar-se conforme o esperado em cada papel. Por exemplo, espera-se que um indivíduo num contexto profissional assuma um comportamento objetivo e emocionalmente estável, mas numa situação familiar a mesma pessoa deve ter uma postura calorosa, emocional e aberta (Greenhaus e Beutell, 1985). Assim, os indivíduos devem ser capazes de ajustar o seu comportamento em função do contexto em que se encontram, caso contrário, irão vivenciar um conflito de base comportamental (Pereira e Ribeiro, 2014).

Os estudos empíricos apontam ainda para a existência de diferenças relativamente ao género no conflito trabalho-família, embora não exista consenso quanto aos resultados (Zhang e Liu, 2011; McElwain *et al.*, 2005; Akanji *et al.*, 2020; Liu e Fan, 2020), ou seja, enquanto alguns autores reportam que são os homens a experienciar níveis mais elevados de conflito trabalho-família (Somech e Drach-Zahavy, 2007), outros argumentam que são as mulheres (Frone *et al.*, 1992; Voydanoff, 2004). De um modo geral, a literatura tem demonstrado que o conflito trabalho-família tem geralmente um impacto negativo tanto na qualidade do trabalho, como na vida familiar (McElwain *et al.*, 2005; Akanji *et al.*, 2020). Nestas situações, níveis elevados de conflito impactam não só a saúde física e mental e as relações familiares (McElwain *et al.*, 2005; Kao *et al.*, 2020), como aumentam o absentismo e diminuem a satisfação com o trabalho e a produtividade no trabalho (Frone, 2000; Nauman *et al.*, 2020; Nielsen *et al.*, 2020).

1.1. O conflito trabalho-família nas profissões judiciais

Um dos estudos pioneiros sobre condições de trabalho dos/as profissionais judiciais salienta que mais de um terço dos/as juizes/as identifica a interação trabalho-casa como fonte de stresse, incluindo nesta categoria restrições sociais (geralmente relacionadas com envolvimento profissionais ou políticos), os problemas associados a viagens e colocações (Rogers *et al.*, 1991) e as questões pessoais, como dificuldades com filhos ou no casamento. Mais recentemente, diferentes estudos têm corroborado o impacto da vida profissional na vida pessoal e familiar dos/as magistrados/as, concluindo que este pode levar a sacrifícios pessoais e familiares (Lipp e Tanganelli, 2002). Num estudo longitudinal com juizes/as do Reino Unido, Thomas (2017) chama mesmo a atenção para o aumento substancial da percentagem de juizes/as assalariados/as do Reino Unido que sentem que a quantidade

de trabalho realizado fora do horário de trabalho os afeta nas suas vidas pessoais e familiares, subindo de 29% em 2014 para 51% em 2016. Em Portugal, no estudo de Ferreira *et al.* (2014), 81,1% dos/as magistrados/as judiciais e do Ministério Público concordaram que o seu trabalho limita a sua vida pessoal. Um estudo mais recente sobre bem-estar profissional de investigadores/as, procuradores/as e juizes/as da Letónia parece indicar que existem diferenças no equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada de diferentes profissionais judiciais, e, conseqüentemente, para diferentes necessidades ao nível do apoio organizacional e/ou psicológico (Zakrizevska-Belogradova *et al.*, 2022).

Os estudos empíricos têm ainda apontado para especificidades das profissões judiciais, no que respeita à perceção e experiência do conflito trabalho-família, e às diferenças de género. A investigação de Roach Anleu e Mack (2016), sobre a interação trabalho-família e estratégias de conciliação no contexto judiciário, chama a atenção para a forma como o trabalho judicial é percecionado pelos/as magistrados/as como uma profissão de grande inflexibilidade que domina todas as outras dimensões da vida, como a pessoal e a familiar, atendendo à estrutura institucional do sistema legal e dos tribunais. Para além disso, o domínio do trabalho judicial é normalizado e percecionado ou experienciado como inevitável, expectável e mesmo natural pelos/as magistrados/as. As situações de trabalho são vistas como um resultado das escolhas pessoais de carreira (Roach Anleu e Mack, 2016).

No que respeita às diferenças de género, Ludewig e Lallave (2013) concluem que as mulheres tendem a sentir, mais do que os homens, que a sua vida profissional afeta a vida privada, quer tenham filhos ou não e independentemente do número de filhos. Estes autores concluem ainda que os homens juizes progridem mais facilmente na carreira, enquanto que as mulheres juizas progridem de forma mais lenta para conseguirem priorizar a família. As mulheres tendem a valorizar mais os objetivos relativos à família, limitando conscientemente as suas oportunidades quando as promoções de carreira entram em conflito com o seu desempenho no núcleo familiar. No mesmo sentido, o estudo de Roach Anleu e Mack (2016) aponta também para uma forte assimetria na perceção da interferência entre trabalho e família entre géneros. Enquanto as mulheres relatam a interferência como sendo comum e usual, os homens associam a interferência como extraordinária e pouco usual, associada a eventos especiais, como celebrações em família, viagens, consultas médicas. Simultaneamente, as mulheres também expressam um maior compromisso ou fazem um esforço mais consciente para proteger as relações familiares e o tempo doméstico (Roach Anleu e

Mack, 2016). Esta separação é desenvolvida através de ações concretas (e.g., não levar trabalho para casa ou, quando não existe alternativa, levar, mas tornar esse trabalho invisível para os membros da família). Desta forma, Roach Anleu e Mack (2016) concluem que as mulheres podem ter menos sucesso ou deparar-se com mais obstáculos do que os homens na sua carreira profissional, por tentarem prevenir que o trabalho não influencie o seu tempo de família.

2. O conflito trabalho-família nas profissões judiciais portuguesas¹

O presente artigo assenta nos resultados obtidos através de dois instrumentos, o inquérito por questionário *online* e as entrevistas semiestruturadas a profissionais judiciais.

O inquérito por questionário esteve disponível *online* entre 1 de outubro e 15 de novembro de 2020. O *link* para o inquérito por questionário foi enviado por email a todos/as os/as profissionais que trabalham nos tribunais (10.978 em 31 de dezembro de 2020), com a colaboração dos órgãos de gestão das magistraturas e dos oficiais de justiça e das associações e sindicatos profissionais.

Para o presente artigo, tomaremos em consideração apenas os resultados do questionário aplicado aos profissionais dos tribunais judiciais de comarca (n=1427), a que corresponde uma taxa de resposta global de 15,3% num universo de 9.334, deixando de fora as respostas de profissionais dos tribunais judiciais de segunda e terceira instância e dos tribunais administrativos e fiscais. Esta opção de análise justifica-se como forma de garantir uma maior profundidade e coerência na análise dos resultados obtidos, atendendo à limitação da dimensão do presente artigo, onde seria inoportuno uma análise global e seccionada dos mesmos sem que isso implicasse uma correspondente redução da qualidade dos resultados apresentados.

As entrevistas, por sua vez, foram realizadas entre maio e julho de 2021 a juízes/as (ou magistrados/as judiciais), magistrados/as do Ministério Público e oficiais de justiça das Comarcas de Lisboa e Coimbra, os dois estudos de caso selecionados. Foram entrevistados/as um total de 73 profissionais judiciais, 22 juízes/as, 23 magistrados/as do Ministério Público e 28 oficiais de justiça, dos quais 45 eram mulheres e 38 homens, que trabalhavam nos 20 edifícios da comarca de Coimbra e nos nove edifícios da comarca de Lisboa

¹ Esta análise beneficiou do levantamento e análise da legislação efetuada por Manuel Cerqueira sobre a evolução dos estatutos profissionais no âmbito do projeto QUALIS.

Central. Do total de entrevistas, 68 foram realizadas *online* através do *Zoom*, e cinco presencialmente (quatro nas instalações do tribunal e uma no Centro de Estudos Sociais), tendo uma duração média de 82 minutos. Todas as entrevistas foram, posteriormente, transcritas, anonimizadas e codificadas através do programa *MaxQda* para tratamento e análise de conteúdos. Para tal, utilizou-se um sistema categorial com seis categorias temáticas, onde se inclui a categoria Conflito Trabalho-Família composta pelos subtemas conflito trabalho-família, conflito família-trabalho e estratégias de conciliação.

As secções seguintes apresentam a análise dos dados recolhidos sobre o conflito trabalho-família, começando, em primeiro lugar, por fazer uma breve contextualização e reflexão sobre a organização do sistema judiciário português no que respeita à problemática do conflito trabalho-família, a partir dos estatutos profissionais, para em seguida apresentar os resultados da Escala de Conflito Trabalho-Família (WFCS) (Carlson, Kacmar e Williams, 2000; Vieira, Lopez e Matos, 2014) e discutir as diferenças profissionais e de género encontradas nos e entre os dados quantitativos e qualitativos.

2.1. Enquadramento legal

A legislação aplicável, a estrutura do sistema judicial e a organização e o funcionamento dos tribunais contribuem, de acordo com estudos prévios, para o domínio do trabalho judicial em relação a todas as outras dimensões da vida, como a pessoal e a familiar (Roach Anleu e Mack, 2016). Em Portugal, os Estatutos dos Magistrados Judiciais (EMJ), do Ministério Público (EMP) e dos Funcionários de Justiça e, complementarmente, a Lei da Organização do Sistema Judiciário (LOSJ) definem o enquadramento legal de cada uma das profissões, estabelecendo, grosso modo, as suas funções, modo de organização, direitos e deveres, regulação do tempo e formas de trabalho. Todos estes estatutos estipulam que, em todas as matérias que não estão expressamente previstas, é subsidiariamente aplicável o regime previsto para os trabalhadores em funções públicas, ou seja, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP).

No que respeita ao horário de trabalho, no caso das magistraturas (judicial e do Ministério Público), embora os Estatutos não tenham previsto o cumprimento de um determinado horário, considerando a aplicação subsidiária do regime vigente para a função pública, aplicam-se as regras do período normal de trabalho da Função Pública que atualmente é de 35 horas semanais, distribuídas por períodos de 7 horas diárias. Este será o período normal semanal de trabalho das magistraturas, embora não sujeito

a um horário de trabalho diário específico. Já os/as oficiais de justiça estão vinculados ao horário de funcionamento das secretarias fixado na Portaria n.º 307/2018, de 29 de novembro, nos dias úteis, das 9 horas às 12 horas e 30 minutos e das 13 horas e 30 minutos às 17 horas, sendo que o atendimento ao público encerra às 16 horas. Este horário está em conformidade com as 35 horas semanais e 7 horas diárias previsto na LGTFP.

A flexibilização do tempo de trabalho encontra-se limitada tanto para magistrados/as, como para oficiais de justiça, com possíveis implicações no que respeita ao apoio às responsabilidades familiares. Por um lado, não estando os/as magistrados/as sujeitos a horário de trabalho fica prejudicada a questão de aplicação de horário flexível ao exercício das suas funções. Por outro lado, os/as oficiais de justiça estão estatutariamente vinculados a um dever especial de disponibilidade permanente nos termos previstos no Artigo 65.º n.º 1 do atual Estatuto, ou seja, os/as oficiais de justiça só podem ausentar-se do serviço após o horário normal de trabalho quando tal não perturbe qualquer diligência em curso ou possa perturbar o serviço.

Os/as magistrados/as têm uma maior flexibilidade em termos de local de trabalho do que os/as oficiais de justiça. As magistraturas devem exercer as suas funções, primordialmente, nas instalações do tribunal podendo, contudo, excecionalmente, sempre que estejam em causa funções que pela sua natureza não careçam de ser realizadas no tribunal, e desde que tal não afete ou perturbe os atos judiciais, as mesmas ser realizadas fora das respetivas instalações (Artigo 10.º, n.º 2 do EMJ e Artigo 120.º, n.ºs 2 e 5 do EMP). No caso dos/as oficiais de justiça, estes/as devem exercer, primordialmente, as suas funções nas secretarias dos tribunais e nas secretarias do Ministério Público (Artigo 18.º, n.º 2 da LOSJ), ainda que não esteja totalmente vedada a realização de teletrabalho, o que de resto aconteceu durante a crise pandémica.

Os estatutos das três profissões judiciais são praticamente omissos quanto às questões da conciliação trabalho-família. Contudo, estas profissões têm direito à proteção na parentalidade e assistência à família em todos os aspetos garantidos pelo Artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), pelo que, perante a omissão dos estatutos quanto a esta matéria, é aplicável o regime jurídico legalmente consagrado para a função pública através da LGTFP. Por sua vez, o Artigo 4.º da LGTFP remete para o Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a regulação de vários aspetos da relação de trabalho em funções públicas, entre os quais a matéria da parentalidade, nos termos do n.º 1, alínea d) daquele preceito,

o que determina a aplicação dos artigos 33.º a 65.º do CT aos trabalhadores que se encontrem na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas ou na modalidade de nomeação, incluindo a magistratura judicial. Aplicam-se, portanto, no que respeita à matéria do apoio à família, todas as prerrogativas previstas no CT, bem como o regime de faltas justificadas para apoio a familiares previsto nas várias alíneas do n.º 2 do Artigo 134.º da LGTFP.

2.2. Conflito trabalho-família nos tribunais de 1ª instância

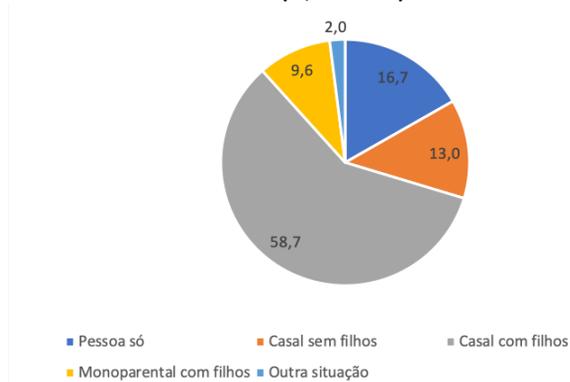
Os/ as respondentes ao questionário são sobretudo oficiais de justiça (68,5%), estando os/as magistrados/as menos representados/as (15,9% magistrados/as do Ministério Público e 15,6% magistrados/as judiciais), numa distribuição semelhante à observada a nível nacional, em termos de profissionais em exercício de funções nos tribunais. Para além disso, e em consonância com a distribuição efetiva das profissões judiciais por sexo, a maioria dos/as participantes são do sexo feminino.

**TABELA 1. TOTAIS DE RESPOSTAS AO QUESTIONÁRIO ONLINE:
TRIBUNAIS JUDICIAIS DE 1ª INSTÂNCIA**

PROFISSÕES JUDICIAIS	PARTICIPANTES	% RESPOSTA
Magistratura Judicial	223	15,6%
Magistratura do Ministério Público	227	15,9%
Oficial de Justiça	977	68,5%
TOTAL	1 427	100%

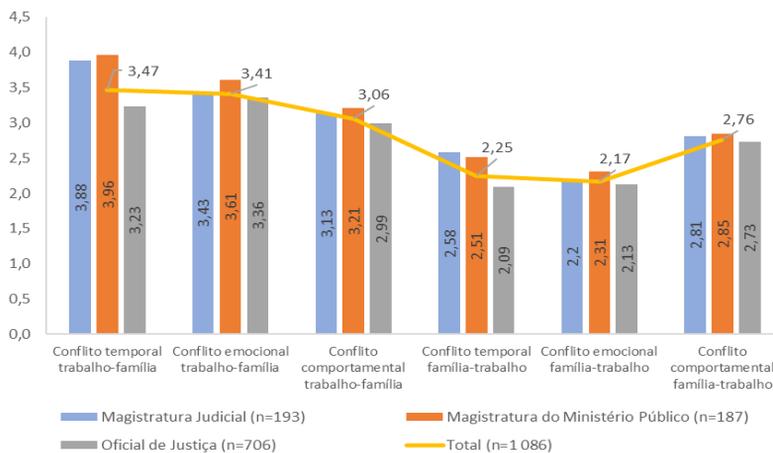
No que respeita ao perfil familiar (Figura 1), os/ as participantes integram na sua maioria configurações familiares com filhos/as (68,3%), dos quais 85,9% vivem em situação de casal com filhos/as enquanto os restantes 14,1% são casos de monoparentalidade. As restantes situações referem-se a pessoas sós (16,7%) e outras situações (2%) – as outras situações dizem respeito, sobretudo, a contextos de coabitação com ascendentes ou outros familiares. Assim, podemos assumir que a maioria dos/as inquiridos/as possuem alguma forma de responsabilidade na prestação de cuidados a familiares, sobretudo a descendentes, colocando-se de forma ainda mais premente a reflexão sobre o conflito trabalho-família nestas profissões.

FIGURA 1. TIPOLOGIAS DE AGREGADOS FAMILIARES DOS/AS RESPONDENTES (%; N=1.427)



Uma primeira análise sobre os resultados da Escala de Conflito Trabalho-Família (WFCS) revela que, numa escala crescente de concordância de 1 a 5, os/as profissionais judiciais apresentam um valor médio total de 2,85. A Figura 2 revela ainda que a perceção de que o trabalho interfere e cria dificuldades na vida familiar é em média mais elevada (3,31) do que a avaliação de que a família interfere no cumprimento adequado de tarefas e obrigações de trabalho (2,40).

FIGURA 2. CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA: DIMENSÕES E VALOR TOTAL POR PROFISSÃO E NA TOTALIDADE DA AMOSTRA (MÉDIA)



Este resultado está em consonância com estudos anteriores, como o de Roach Anleu e Mack (2016), que apontam para o domínio do trabalho

judicial em relação a todos os restantes aspetos da vida familiar e pessoal. Também os/as entrevistados/as referem a assimetria do impacto do trabalho na família e vice-versa, realçando que, em geral, as demandas do trabalho se sobrepõem às responsabilidades familiares. Nos discursos das entrevistas são raros/as os/as profissionais que afirmam dar prioridade à família ou que consideram que a vida profissional não interfere na vida familiar (são apenas seis, sendo cinco oficiais de justiça), dos quais apresentamos dois exemplos de discurso:

Neste momento eu não levo trabalho para casa, não levo processos para casa, não levo nada que seja trabalho. Portanto, não influencia minimamente a minha vida familiar, nem a minha vida familiar influencia o trabalho que tenho. Logicamente que existindo qualquer coisa, a minha vida familiar tem prioridade. O trabalho há-de se fazer. (Homem, Lisboa\LX.MP.12)

O trabalho não condiciona a minha vida pessoal e familiar. Não condiciona negativamente. (...) Tenho tempo para a minha vida particular e tenho tempo para o meu trabalho. (Mulher, Coimbra\CBR.OJ.13)

Contudo, o predominante continua a ser o domínio do trabalho sobre a família, como refere a maioria dos/as profissionais inquiridos/as ou entrevistados/as.

Acho que já não organizo a minha vida familiar, eu organizo a minha vida profissional e tento adaptar a minha vida familiar à profissional. (...) Eu penso é na minha vida profissional e vejo como posso encaixar na minha vida pessoal. O resto vai-se gerindo conforme o trabalho permite (...). (Homem, Lisboa\LX.MJ.08)

Das entrevistas resulta também que os/as profissionais que percecionam a relação entre o trabalho e a família como menos conflituosa são também aqueles que não têm pessoas dependentes a seu cargo, em particular descendentes. Vejam-se os exemplos das seguintes magistradas do Ministério Público que defendem que, atualmente, o trabalho não interfere na sua vida familiar, não porque o trabalho não tenha um papel preponderante, mas porque a vida familiar é menos exigente.

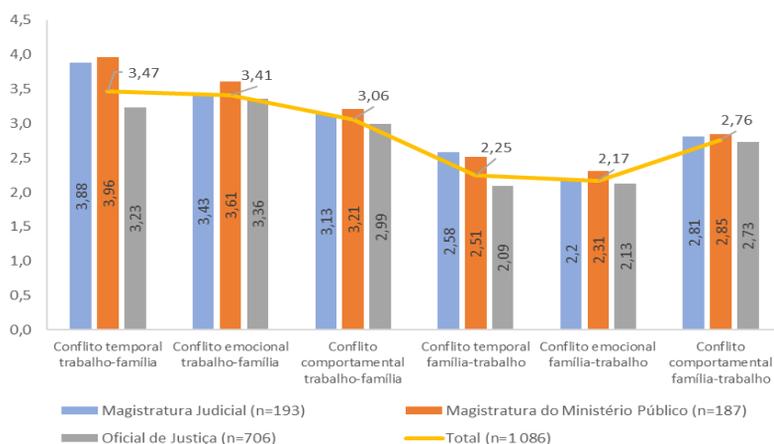
Tem a ver com outras razões: com o facto de nossos filhos irem crescendo e sendo mais autónomos. A questão não passa tanto por conciliar porque é menos trabalho. Não. Hoje concilio melhor nesse aspeto porque as exigências familiares são menores. (Mulher, CBR.MP.10)

Já condicionou muito, mas foi talvez na altura pior porque era quando os filhos estavam a crescer. Eu não tinha fins-de-semana. (...) Agora, neste momento não

me afeta a minha vida familiar. (...) Tenho a minha vida a funcionar normalmente.
(Mulher, LX.MP.01)

Uma análise mais detalhada das respostas ao inquérito por questionário revela que a perceção de conflito do trabalho na família baseado no tempo é o que apresenta um valor mais expressivo (3,47), seguida do conflito baseado na tensão (conflito emocional) (3,41) e do conflito baseado no comportamento (3,06), em todas as profissões (Figura 3). O conflito inverso regista sempre valores inferiores, comprovando o maior impacto do trabalho na família, com diferenças relevantes. Verificaram-se ainda diferenças entre as três profissões, registando as magistraturas valores mais elevados nos conflitos, em comparação com os/as oficiais de justiça. As diferenças ao nível da natureza das funções, do cumprimento de horários (ou isenção de horários) e dos prazos processuais podem justificar os valores obtidos.

**FIGURA 3. CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA:
DIMENSÕES POR PROFISSÃO E NA TOTALIDADE DA AMOSTRA (MÉDIA)**



O conflito trabalho-família baseado no tempo pode estar relacionado com o número de horas de trabalho extra e a inflexibilidade do trabalho judicial (p.e., prazos para cumprir). Quando questionados/as sobre a interferência do trabalho na família, os/as entrevistados/as referem com frequência o facto de trabalharem regularmente após o horário de funcionamento dos tribunais, durante a noite e aos fins de semana, para conseguirem dar conta do volume de serviço. Trabalhar fora de horas e durante os fins de semana é percecionado como inevitável, expectável e mesmo natural pelos/as

magistrados/as judiciais.

Neste momento acho que está gerível. Não é suposto também nós termos dias de folga e é normal que o magistrado de vez em quando tenha que trabalhar aos fins de semana. (Mulher, LX.MP.07)

Em contrapartida, a vida familiar acontece nos intervalos do trabalho, como refere esta magistrada:

Se não me der o sono, trabalho até às duas da manhã, pronto. Muitas vezes adormeço, e no fim de semana é exatamente a mesma coisa. Vou fazendo uns intervalos para gerir a vida familiar e as minhas necessidades pessoais. É assim. (Mulher, CBR.MJ.09)

As pessoas que trabalham ao fim de semana/horas extra tendem a apresentar níveis maiores de conflito, uma média de 3,85 na interferência do trabalho na esfera da família para quem afirma fazer sempre horas extra. Porém, não é de menosprezar o número de participantes que afirmam não trabalhar horas extra e que apresentam ainda assim valores 2,78 de conflito, chamando a atenção para outras dimensões do trabalho judicial que podem impactar no conflito trabalho-família, como a tensão/emocional.

O conflito baseado na tensão/emocional emerge quando a pressão produzida no desempenho de um papel dificulta a capacidade de resposta no desempenho de outro papel. Neste conflito incluem-se as tensões que surgem no desempenho de um papel profissional (pressões no desempenho, competitividade, pressões psicológicas, problemas interpessoais, entre outras), que conduzem à irritabilidade, fadiga ou apatia, afetando o desempenho dos papéis familiares. Este tipo de conflito também pode ser provocado, indiretamente, pelas características associadas ao conflito baseado no tempo como, por exemplo, um horário de trabalho excessivo ou a realização de viagens longas (Silva, 2007), como se identifica no seguinte excerto:

(...) com um mar de trabalho e com o stresse é inevitável as discussões familiares. Acabamos por estar mais irritados, mais stressados, isso é inevitável. Acabamos sempre por transportar esta pressão para o ambiente familiar. (Mulher, CBR.MP.05)

Nas entrevistas realizadas emergem, por um lado, relatos da pressão que os/as profissionais sentem para cumprir prazos e evitar pendências e, por outro, a exigência emocional que alguns processos acarretam para quem tem de trabalhar ou decidir sobre eles.

Ou seja, espera-se a abnegação, não é? Espera-se solidez. Espera-se resposta, independentemente das circunstâncias. Fragilidade, é uma coisa que não se aceita. E pronto, problemas de vida e não sei quê, são coisas que, ou nós evitamos falar para não dar parte fraca – ou seja, dizer que somos frágeis (risos) e que, eventualmente, não merecemos a confiança depositada pelo sistema e pelo país, enfim, nas funções que exercemos... (Homem, LX.MP.04)

No Tribunal de Família trabalhava para além do horário. Chegava às 8h e começava às 8h a trabalhar. E levava o trabalho para casa, principalmente na altura do Natal, da Páscoa e das férias, porque tinha sempre receio que me tivesse escapado algum papel de algum menino para passar o Natal com a família e essas coisas. (Mulher, CBR.OJ.04)

2.3. As diferenças profissionais e de género no conflito trabalho-família

A análise dos resultados por profissão revela que as magistraturas judiciais e do Ministério Público apresentam sempre níveis de conflito mais elevados do que os/as oficiais de justiça, em ambas as direções (Figuras 2 e 3), em particular no conflito trabalho-família baseado no tempo. Esta diferença parece estar relacionada com as condições de trabalho e competências de cada profissão, incluindo o grau de flexibilidade no trabalho. Os/as oficiais de justiça têm, por regra, um posto de trabalho e horário de trabalho fixos, enquanto as magistraturas têm maior flexibilidade no cumprimento do horário e no exercício do trabalho remoto nos processos.

Quando tenho diligências, não tenho disponibilidade, se é preciso ir buscar o meu filho à escola, ou a minha filha. (...) Mas, quer dizer, a maior limitação é da disponibilidade de tempo que, às vezes, para alguma coisa que seja preciso, e se eu tiver uma diligência marcada, não posso, não é? (Mulher, CBR.MJ.07)

Tenho que dizer que, se calhar, por conseguir trabalhar sem ser sempre às horas certas também me dá bastante possibilidade de dar apoio à família. (...) Eu não tenho horário fixo (...) Isso sempre me deu muito mais possibilidade de poder apoiar a minha família, nomeadamente os meus filhos. A única coisa que me limitava um pouco era quando tinha julgamentos. Aí é que é complicado, agora quando não há diligências que impliquem estar aquelas horas, efetivamente, eu tenho usufruído em pleno disso. (Mulher, CBR.MP.03)

[E: Que horário é que faz normalmente?] Faço das 9h ao 12:30h e das 13:30h às 17h. (...) Quando é necessário também saio um bocadinho mais cedo com conhecimento dos meus superiores hierárquicos, mas não interfere em absolutamente nada com o meu trabalho. (...) Se um oficial de justiça aprendesse

a não fazer mais do que lhe é devido já tinha afundado tanto, que já tinham colocado se calhar mais oficiais. (Mulher, CBR.OJ.04)

Pese embora a flexibilidade no trabalho seja identificada como uma das principais medidas de conciliação, a maior flexibilidade no que respeita aos horários e a possibilidade de trabalhar noutra local que não o tribunal, no caso das magistraturas, pode acentuar a experiência de conflito de trabalho-família. Como argumenta Castro (2020), a possibilidade dos/as trabalhadores/as desempenharem as suas tarefas a partir de qualquer local e a qualquer hora, através do uso de tecnologias, produz um aumento da produtividade a curto prazo, mas, a longo prazo, o desempenho profissional reduz-se com o aumento da incidência de erros e o surgimento de maiores problemas de saúde. Esta dualidade que resulta da flexibilidade de horários e local de trabalho é reconhecida pelos/as magistrados/as judiciais e do Ministério Público.

A minha vida sempre foi essa, trazer trabalho no fim de semana e era tentar equilibrar as coisas, com dar atenção aos miúdos e à casa e estar a despachar processos. (...) Por exemplo, uma das coisas que às vezes me chateava, e os meus filhos reparavam nisso, era que, nos fins de semana quando os ia levar a certas atividades, (...) em vez de ficar na conversa com os outros pais, dizia um olá e ia para o carro trabalhar. Era assim um bocadinho o bichinho do mato. (Mulher, CBR.MP.03)

O meu filho foi operado no dia 1 de maio, e eu meti um dia de licença, mas estive com ele sempre no hospital. (...) E significa que eu trabalhei no hospital. E, portanto, isto desgastou-me muito, não é? E aí, acho que eu não consegui equilibrar muito bem (...). (Mulher, CBR.MJ.10)

Eu tenho um episódio da minha vida pessoal que ainda hoje me recordo com mágoa. Eu muitas vezes trabalhava à noite em casa e quando tive a minha primeira filha comecei-me a aperceber que ela vinha procurar-me ao escritório para me mostrar qualquer coisa. Ela fazia isso porque precisava de atenção do pai. A solução que eu depois encontrei, para não ser tão ausente na vida familiar, foi a seguir ao jantar até que ela se deitasse mantinha-me na zona onde ela estava, com a mãe. Quando ela se deitava eu ia para o escritório trabalhar. Fazia com que me deitasse à 1 ou 2 da manhã e ao outro dia levantava-me à hora normal para ir trabalhar. Quando se tem 30 anos, suporta-se isso, mas agora já não o faria. (Homem, LX.MP.08)

Observam-se ainda diferenças da influência do trabalho na família entre especialidades jurídicas, sendo que nas áreas criminal, família e trabalho

(questões sociais) existe um maior conflito. Estas diferenças levantam questões sobre os impactos da natureza do processo e/ou da forma de tramitação e regras processuais (prazos) na conciliação trabalho-família. Uma magistrada do Ministério Público entrevistada assumiu ter optado pela jurisdição civil, apesar de preferir o crime, por forma a melhor conseguir conciliar o trabalho com a família.

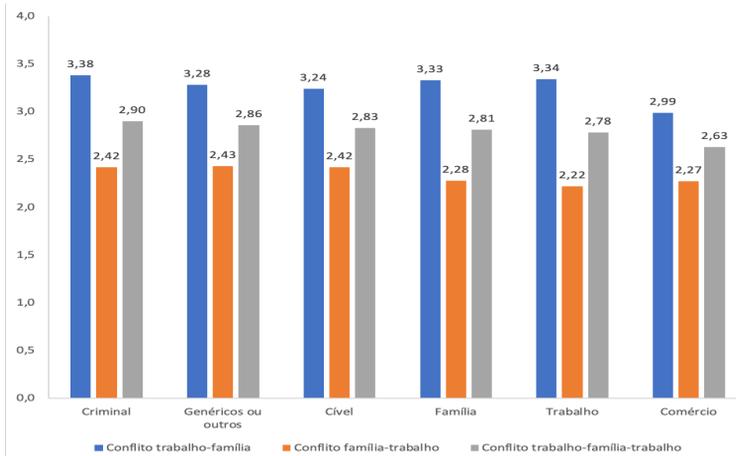
Eu gosto do crime, eu não gosto dos outros. (...) Eu lembro-me que cheguei à comarca e havia dois lugares para optar. (...) Eu fui para o Cível. (...) Porquê? Porque o Juízo Cível não tinha diligências, era só despachar processos, era mais simples, mais rápido. Os meus filhos, na altura, eram muito pequenos (...), ou seja, fui escolher o que não gostava para poder conciliar. (...) No fundo, adaptei a escolha profissional em função da idade dos meus filhos. (Mulher, LX.MP.05)

Ao longo das entrevistas foram vários os/as profissionais que identificaram o crime como sendo uma das áreas mais exigentes, pelo que exige a nível processual, de cumprimento de prazos, imprevisibilidade de horários e emoções envolvidas.

Talvez na cível não seja tanto, mas na jurisdição criminal e na instrução criminal, em particular, condiciona muito. Para já porque sou juiz único e estarei sempre de prevenção a efetuar eventuais detidos que surjam, a menos que eu esteja de baixa. (...) Nós não temos horário de trabalho, mas eu nunca sei se posso sair às 16h ou às 22h. Isso acaba por ser um bocado stressante e um bocado condicionante. Se a pessoa quer programar alguma coisa, é difícil. Nunca se pode dizer que vai com os filhos a qualquer lado, digo “vamos lá ver se posso, depende do que aparecer”. (...) Na instrução criminal acho que há bastante condicionamento da nossa vida pessoal. (Homem, LX.MJ.08)

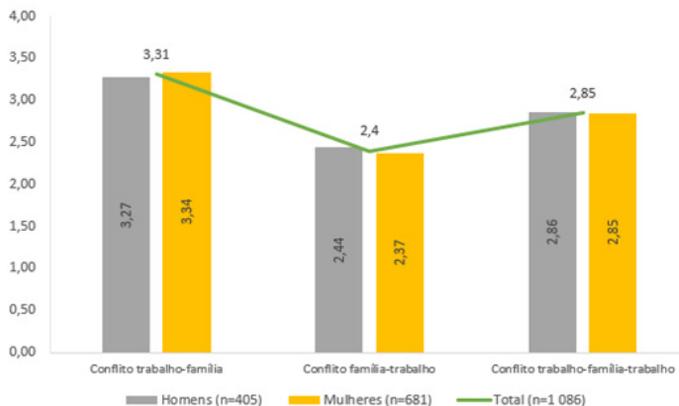
A Figura 4 permite verificar que os maiores níveis de conflito trabalho-família ocorrem na jurisdição criminal (3,38), seguida da jurisdição do trabalho (3,34) e da família (3,33). Embora as diferenças não sejam muito elevadas, entre jurisdições, registam-se algumas diferenças que permitem reforçar a perceção de que áreas que exigem maior disponibilidade temporal, detêm maior imprevisibilidade e que envolvem maior carga emocional provocam níveis mais elevados de conflito trabalho-família.

FIGURA 4. CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA, FAMÍLIA-TRABALHO E VALOR TOTAL POR ÁREA JURISDICCIONAL (MÉDIA)



Por fim, no que respeita às diferenças de género, não existem diferenças acentuadas entre homens e mulheres no conflito trabalho-família. O valor médio da perceção total de conflito trabalho-família é de 2,85 para homens e 2,86 para mulheres. Ainda que as mulheres apresentem um valor ligeiramente superior aos homens, no que respeita ao conflito trabalho-família (3,44 contra 3,27) e os homens apresentem um valor ligeiramente superior no conflito família-trabalho (2,44 contra 2,37), estas diferenças não são relevantes.

FIGURA 5. CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA, FAMÍLIA-TRABALHO E VALOR TOTAL POR SEXO E NA TOTALIDADE DA AMOSTRA (MÉDIA)



A análise das entrevistas permite encontrar semelhanças na percepção da interferência entre trabalho e família entre homens e mulheres. Os/ as profissionais judiciais, independentemente do sexo, referem todos o domínio do trabalho em relação à família, afirmando trabalhar horas extraordinárias e ao fim de semana e condicionando as responsabilidades familiares em função do trabalho. Contudo, as entrevistas revelam assimetrias, essencialmente no que respeita ao conflito família-trabalho, que decorrem das desigualdades de género que persistem na esfera familiar, com as mulheres a assumirem mais tarefas de cuidado diárias, como ir buscar e levar crianças à escola, preparar o jantar ou apoiar nos cuidados de saúde. A acumulação de papéis, profissional e familiar, é mais premente no discurso das mulheres entrevistadas, colocando uma pressão maior com potenciais efeitos negativos.

Olhe, num dia normal, os miúdos entram às nove na escola. (...) Nove e dez, o mais tardar, estou aqui no tribunal. (...) Saio por volta das seis, seis e meia, às vezes às sete da tarde, vou apanhar os miúdos, e depois de chegarmos a casa, e das atividades deles, de fazer a refeição, de eles tomarem banho, organizarem logo a mochila para o dia seguinte, e de eu também organizar as coisas em casa, muitas das vezes, aí por volta das dez e meia, onze horas, volto a sentar-me ao computador às vezes até às duas da manhã, houve dias até mais tarde, para conseguir dar maior andamento (...) e não deixar acumular, nem ter grandes atrasos. Portanto, depois de eles se deitarem, eu ainda trabalho mais umas horas. São raros os dias em que isso não acontece. (Mulher, LX.MP.10)

Tenho dois filhos. (...) É assim, na semana que eu estou de serviço, eles já sabem que eu não faço jantar. É uma panelinha de sopa e uma travessa de lombo assado, e quem quiser comer come. Pronto. E se a mãe vier vem, se a mãe não vier não vem, acabou. (...) E eles já sabem que na semana em que eu estou de serviço, a mãe não faz programas, não combina nada com ninguém porque a mãe não pode combinar. (...) (Mulher, CBR.OJ.18)

Se eu estou a manhã na sala de audiências, sobra-me a tarde. Nessa tarde eu tenho que despachar o expediente, mas depois tenho que fazer as sentenças. Há sentenças que se forem simples, fazem-se numa hora, uma hora e meia. Há sentenças que me demoram um dia ou mais a fazer. Então eu tenho que dar o jantar à minha filha e depois estar um pouco com ela. Quando ela vai para a cama, começo o segundo turno. E se eu tiver pouco tempo, por exemplo, tenho que estar pronta no dia a seguir, dorme-se quando a sentença está pronta. (Mulher, LX.MJ.10)

São também as mulheres que assumem em entrevista ter adiado a

progressão na carreira em benefício da família, atendendo à assunção de maiores responsabilidades familiares.

Entretanto, como já estava mais do que na hora de concorrer à promoção, aliás, renunciei várias vezes porque não me interessava sair de Coimbra por causa de ter filhos e ser mais fácil estar aqui para gerir a minha vida. (Mulher, CBR.MP.03)

Eu nunca concorri antes para as promoções porque enquanto tinha o meu filho pequeno, enquanto tinha os meus pais, os meus sogros, não se podia sair ali da zona porque precisava de dar apoio. (...) Houve colegas que progrediram muito mais rápido na carreira do que eu porque saíam (...). (Mulher, CBR.OJ.01)

O impacto da família na carreira é sobretudo relatado em relação a escolhas de progressão dos/as profissionais, em particular do sexo feminino, com consequências também em termos salariais. A avaliação do custo-benefício em termos familiares acaba por interferir muito na hora de decidir concorrer para progredir, sendo mais evidente nas mulheres do que nos homens. No que se refere ao quotidiano profissional, as mulheres evidenciam-se igualmente pela assunção de maiores responsabilidades familiares, em particular no que respeita aos filhos e aos cuidados de saúde de familiares.

Conclusões

O impacto da interação entre trabalho e família no desempenho profissional e na vida familiar tem vindo a ganhar crescente relevância social, com o surgimento de legislação, recomendações e documentos de boas práticas de conciliação que permitam alcançar maiores níveis de produtividade e, simultaneamente, garantir o tempo de qualidade necessário para a família. Um bom equilíbrio entre as duas dimensões permite uma melhoria do desempenho profissional e menor risco de surgimento de doenças socioprofissionais, em particular nas mulheres que continuam a estar mais sobrecarregadas pela assunção de maiores responsabilidades familiares.

A partir da análise dos resultados apresentados, é possível retirar três grandes conclusões que traduzem três níveis de “naturalização” das narrativas discursivas, derivadas das práticas profissionais e da predominância de uma cultura profissional desajustadas: a “naturalização” do trabalho extraordinário; a “naturalização” do domínio do trabalho sobre a família; e a “naturalização” de um efeito cumulativo de responsabilidades trabalho-família sobre a mulher.

A primeira conclusão aponta para a “naturalização” da realização de trabalho extraordinário, realizado fora de horas e aos fins de semana, com maior prevalência nas duas magistraturas, em comparação com os/as oficiais

de justiça. Tendo como referência o número de horas de trabalho semanal, e considerando a isenção de horário existente nas magistraturas, todas as profissões judiciais consideram, em regra, efetuar trabalho para além do legalmente estabelecido. De referir que o trabalho em funções judiciais, para estes/as profissionais, não contempla qualquer retribuição por horas extraordinárias efetuadas. Os/ as profissionais consideram o trabalho extraordinário como uma prática “normal” e necessária para conseguir gerir o elevado volume de trabalho, no cumprimento dos prazos legais processuais.

A segunda conclusão regista a “naturalização” do maior impacto da vida profissional sobre a vida familiar, como elemento preponderante do conflito trabalho-família. Perante a necessidade de realizar o trabalho em horário extraordinário, para garantir o cumprimento dos prazos e gerir o volume processual, que tem influência na avaliação de desempenho profissional, os/ as profissionais judiciais consideram que o trabalho limita bastante a sua vida familiar, não existindo um equilíbrio saudável entre as duas esferas. O desnível identificado é maior nas magistraturas, que têm um horário de trabalho mais flexível e possibilidade de trabalhar a partir de casa, em comparação com os/as oficiais de justiça que realizam as suas tarefas profissionais dentro do horário de trabalho e no tribunal. Existem variações consoante os serviços e as áreas jurídicas onde exercem funções, sendo que os locais que têm uma maior carga emocional e lidam com situações de maior urgência, como crime, trabalho ou família e menores, geram maiores exigências de disponibilidade profissional.

A terceira conclusão regista, principalmente evidente na análise das entrevistas, uma “naturalização” da desigualdade de género no que respeita à assunção de maiores responsabilidades, por parte das mulheres, na acumulação dos deveres profissionais e familiares. São as mulheres que, em maior número e com maior intensidade, referem sentir o efeito acumulado trabalho-família, com repercussões na (menor) progressão na carreira, no impacto na saúde e no tempo disponível para outras atividades.

Importa, por fim, salientar que, considerando que atualmente não existe no sistema judicial qualquer plano de conciliação entre trabalho e família, os valores registados no conflito trabalho-família devem constituir um alerta para a necessidade de monitorizar a situação e adotar medidas estruturais.

Referências Bibliográficas

AKANJI, Babatunde; MORDI, Chima; AJONBADI, Hakeem Adeniyi – The experiences of work-life balance, stress, and coping lifestyles of female professionals: insights from a developing country. *Employee Relations* [Em linha]. 42:4 (2020) 999-1015. [Consult. 10 Jul. 2023] Disponível em: 10.1108/ER-01-2019-0089. ISSN 0142-5455.

- CARLSON, Dawn S.; KACMAR, K. Michele; WILLIAMS, Larry J. – Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior* [Em linha]. 56:2 (2000) 249–276. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>. ISSN 0001-8791.
- CASTRO, João – Tecnologias. Questionarmo-nos nos detalhes. In NOVA SBE – *Desafios à conciliação família-trabalho* [Em linha]. Lisboa: Nova SBE, 2018. (Relatório Dez. 2018). p. 36-41. Disponível em https://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Nova-SBE_relatorio-final_06.12.2018.pdf.
- FERREIRA, António C.; DIAS, João Paulo; DUARTE, Madalena; FERNANDO, Paula; CAMPOS, Alfredo – *Quem são os nossos magistrados? Caracterização profissional dos juízes e magistrados do Ministério Público em Portugal* [Em linha]. Coimbra: CES/UC, 2014. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/86801>.
- FRONE, Michael R. – Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology* [Em linha]. 8:6 (2000) 888–895. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11155895/>. ISSN 0021-9010.
- FRONE, Michael R.; RUSSELL, Marcia; COOPER, Lynne M. – Prevalence of Work-Family Conflict Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?. *Journal of Organizational Behavior* [Em linha]. 13:7 (1992) 723-729. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2488392>. ISSN 1099-1379.
- GIL-MONTE, Pedro R.; LÓPEZ-VÍLCHEZ, Jorge; LLORCA-RUBIO, José L.; SÁNCHEZ PIERNAS, Juana – Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana (España). *Liberabit: Revista Peruana de Psicología* [Em linha]. 22:1 (2016) 7–19. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272016000100001&lng=es&nrm=iso. ISSN 1729-4827.
- GREENHAUS, Jeffrey; BEUTELL, Nicholas J. – Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review* [Em linha]. 10:1 (1985) 76–88. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/258214>. ISSN 1930-3807.
- KAO, Kuo-Yang; CHI, Nai-Wen; THOMAS, Candice L.; LEE, Hui-Ting; WANG, Yi-Feng – Linking ICT Availability Demands to Burnout and Work-Family Conflict: The Roles of Workplace Telepressure and Dispositional Self-Regulation. *The Journal of Psychology* [Em linha]. 154:5 (2020) 325–345. [Consult. 10 Jul. 2024]. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/00223980.2020.1745137>. ISSN 1940-1019.
- LIPP, Marilda; TANGANELLI, Sacramento – Stress e Qualidade de Vida em magistrados da Justiça do Trabalho: Diferenças entre Homens e Mulheres. *Psicologia:*

Reflexão e Crítica [Em linha]. 15:3 (2002) 537–548. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722002000300008>. ISSN 0102-7972.

Liu, Xiaojun; Fan, Yangyang – Research on the relationship of work family conflict, work engagement and job crafting: a gender perspective. *Current Psychology* [Em linha]. 41 (2020) 1767–1777. [Consult. 10 Jul. 2024]. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00705-4>. ISSN 1046-1310.

LUDEWIG, Revital; LALLAVE, Juan – Professional stress, discrimination and coping strategies: Similarities and differences between female and male judges in Switzerland. In SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela - *Gender and Judging*. Oxford: Hart Publishing, 2013. ISBN 9781841136400. p. 233-252.

MCELWAIN, Allyson K.; KORABIK, Karen; ROSIN, Hazel M. – An Examination of Gender Differences in Work-Family Conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science* [Em linha]. 37:4 (2005) 283–298. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/h0087263>. ISSN 0008-400X.

MONTEIRO, Rosa; DOMINGOS, Liliana – O sentido do direito à conciliação: vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia. *Sociologia, Problemas e Práticas* [Em linha]. 73 (2013) 59-77. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <http://journals.openedition.org/spp/1310>. ISSN 2182-7907.

NAUMAN, Shazia; ZHENG, Connie; NASEER, Saima – Job insecurity and work–family conflict: a moderated mediation model of perceived organizational justice, emotional exhaustion and work withdrawal. *International Journal of Conflict Management* [Em linha]. 31:5 (2020) 729-751 [Consult. 10 Jul. 2024]. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJCM-09-2019-0159>. ISSN 2957-7144.

NIELSEN, Jordan D.; THOMPSON, Jeffery A.; WADSWORTH, Lori L.; VALLETT, Joel D. – The moderating role of calling in the work–family interface: buffering and substitution effects on employee satisfaction. *Journal of Organizational Behavior* [Em linha]. 41:7 (2020) 622-637, [Consult. 10 Jul. 2024]. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/job.2469>.

PASCUCCI, Tancredi, HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Brizeida; SÁNCHEZ GARCÍA, José Carlos – Being stressed in the family or married with work? A literature review and clustering of work-family conflict, *European Journal of Management and Business Economics* [Em linha]. 31:2 (2021) 239-265. [Consult. 10 Jul. 2024]. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2021-0191>. ISSN 2444-8494.

PEREIRA, Susana; RIBEIRO, Célia – O Equilíbrio Trabalho/Família: Revisão De Literatura. *Gestão e Desenvolvimento* [Em linha]. 22 (2014) 73-88. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2014.258>. ISSN 2184-5638.

- ROACH ANLEAU, Sharyn; MACK, Kathy – Managing Work And Family In The Judiciary: Metaphors And Strategies. *Flinders Law Journal* [Em linha]. 18 (2016) 213-239. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/FlinLawJl/2016/8.pdf>. ISSN 1838-2975.
- ROGERS, Joy M.; FREEMAN, Stanley; LESAGE, Patrick – The Occupational Stress of Judges. *Canadian Journal of Psychiatry* [Em linha]. 36:5 (1991) 317-322. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/070674379103600501>. ISSN 1497-0015.
- SOMECH, Anit; DRACH-ZAHAVY, Anat – Strategies for coping with work-family conflict: The distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology* [Em linha]. 12:1 (2007) 1–19. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.1.1>. ISSN 1076-8998.
- THOMAS, Cheryl – *2016 UK Judicial Attitude Survey. Report of findings covering salaried judges in England & Wales courts and UK Tribunals*. London: UCL Judicial Institute, 2017.
- VIEIRA, Joana M.; LOPEZ, Frederick G.; MATOS, Paula M. - Further Validation of Work –Family Conflict and Work–Family Enrichment Scales Among Portuguese Working Parents. *Journal of Career Assessment* [Em linha]. 22:2 (2014) 329–344. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1069072713493987>. ISSN 1552-4590.
- VOYDANOFF, Patricia – The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family* [Em linha]. 66:2 (2004) 398–412. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>. ISSN 1741-3737.
- ZAKRIZEVSKA-BELOGRUDOVA, Maija; DOBELNIECE, Irina; MIHAILOVS, Ivans Jānis; RUSMANI, Argron – Promoting the well-being of investigators, prosecutors and judges in Latvia. *Socrates. Rīga Stradiņš University Faculty of Law Electronic Scientific Journal of Law* [Em linha]. 28:1 (2024) 65-74. [Consult. 11 Jul. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.25143/socr.28.2024.1.65-74>
- ZHANG, Jianwei; LIU, Yuxin – Antecedents of Work-Family Conflict: Review and Prospect. *Canadian Center of Science and Education* [Em linha]. 6:1 (2011) 89-103. [Consult. 23 Nov. 2023]. Disponível em: <https://ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/8870>. ISSN 2321-8916.

Legislação

Estatuto dos Magistrados Judiciais, Lei n.º 67/2019 de 27 de agosto. [Em linha].

Diário da República: I série, No 163/2019 [Consult. 24 nov. 2023]. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/67-2019-124220737>.

Estatuto do Ministério Público, Lei n.º 68/2019 de 27 de agosto. [Em linha]. *Diário da República: I série, No 163/2019* [Consult. 24 nov. 2023]. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/68-2019-124220738>.

Estatuto dos Funcionários de Justiça, Decreto-Lei n.º 343/99 de 26 de agosto. [Em linha]. *Diário da República: I série, No 199/99* [Consult. 24 nov. 2023]. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/343-1999-428653>.

Lei da Organização do Sistema Judiciário, Lei n.º 62/2013 de 26 de agosto. [Em linha]. *Diário da República: I série, No 163/2013* [Consult. 24 nov. 2023]. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/62-2013-499514>.

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014 de 20 de junho. [Em linha]. *Diário da República: I série, No 117/2014* [Consult. 24 nov. 2023]. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/35-2014-25676932>.

Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro. [Em linha]. *Diário da República: I série, No 30/2009* [Consult. 24 nov. 2023]. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>.

- Receção: 13.10.2023

- Aprovação: 30.07.2024

