

# Trabalho, família, saúde e bem-estar dos profissionais judiciais: apresentação dos resultados QUALIS

Paula Casaleiro, [pcasaleiro@ces.uc.pt](mailto:pcasaleiro@ces.uc.pt)

Filipa Queirós, [filipaqueiros@ces.uc.pt](mailto:filipaqueiros@ces.uc.pt)

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NOS TRIBUNAIS PORTUGUESES:**

**UM DIÁLOGO COM AS PERSPETIVAS INTERNACIONAIS | SEMINÁRIO II, 3 de março de 2022**



**Centro de Estudos Sociais**  
Universidade de Coimbra

**Centre for Social Studies**  
University of Coimbra



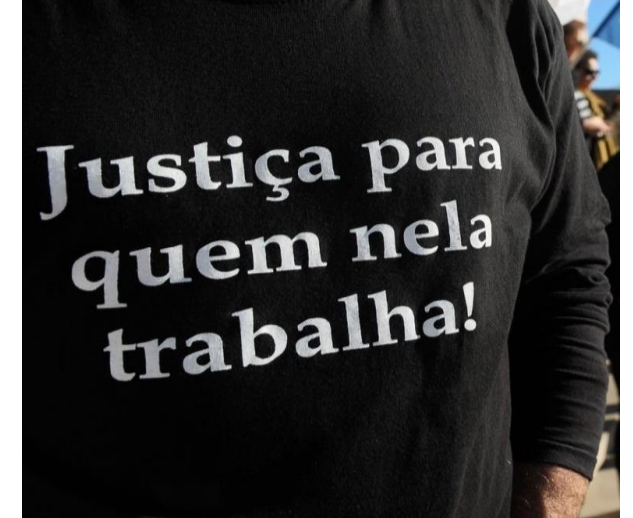
Universidade de Coimbra - Alta e Sofia  
inscrita na Lista do Património Mundial em 2013

## QUALIS - Qualidade da Justiça em Portugal! Impacto das condições de trabalho no desempenho das profissões judiciais

- QUALIS é um projeto de investigação que “olha para o outro lado dos tribunais”, tendo como objetivo estudar as condições de trabalho dos profissionais a exercer funções nos tribunais (magistraturas e funcionários/as de justiça) em Portugal

### METODOLOGIAS

- 17 Entrevistas exploratórias (janeiro-junho 2019)
- Inquérito por questionário aos profissionais judiciais (outubro-novembro 2020)
- 73 entrevistas a profissionais judiciais dos estudos de caso (maio-julho 2021)
- 3 WORKSHOPS de cocriação de recomendações sobre as condições de trabalho (Janeiro 2022)



## QUESTIONÁRIO

- **Período**
  - Outubro a novembro de 2020
- **População-alvo: 10 978 profissionais**
  - Magistratura Judicial, Magistratura do Ministério Público e e funcionários/as judiciais dos Tribunais Judiciais e Administrativos das diferentes instâncias
- **Total: 1 739 respostas válidas (15,8%)**

Profissões judiciais	Universo	Participantes	% resposta
Magistratura Judicial	2 012	356	17,7%
Magistratura do Ministério Público	1 419	259	18,3%
Oficial de Justiça*	7 547	1 124	14,9%
<b>Total</b>	<b>10 978</b>	<b>1 739</b>	<b>15,8%</b>

\* O universo de inquiridos incluiu todos os funcionários de justiça. Porém, por opção metodológica, foram apenas incluídos na análise os oficiais de justiça.

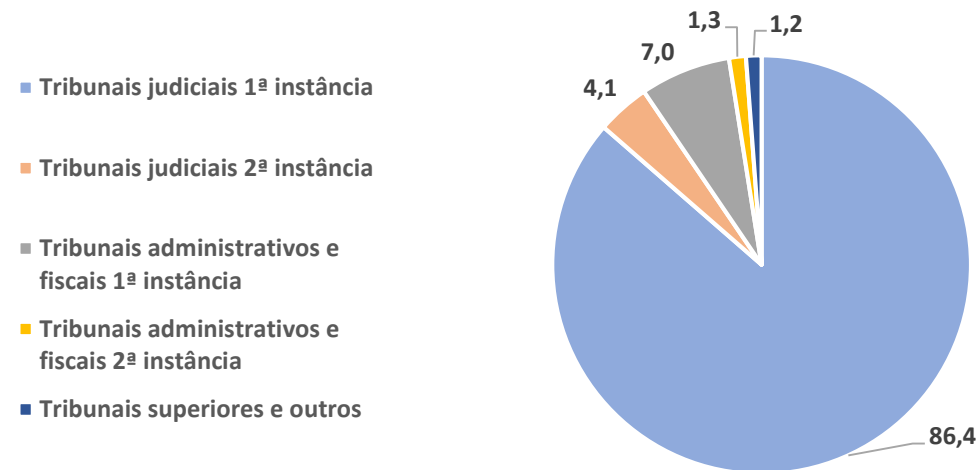
## ENTREVISTAS

- **Período**
  - Entrevistas exploratórias – janeiro-junho 2019
  - Entrevistas Estudos de Caso – maio-julho 2021
- **População-alvo das Entrevistas Exploratórias e dos Estudos de Caso**
  - Membros dos Órgãos de Gestão, Juízes/as, magistrados/as do Ministério Público e oficiais de justiça das Comarcas de Lisboa e Coimbra e representantes de associações/sindicatos
- **Total: 17 entrevistas exploratórias + 73 entrevistas (estudos de caso) = 90 entrevistas**
- **Entrevistas Estudos de Caso: 73** (20 edifícios em Coimbra e 9 em Lisboa)
  - 22 Juízes/as
  - 23 Magistrados/as do Ministério Público
  - 28 Oficiais de Justiça

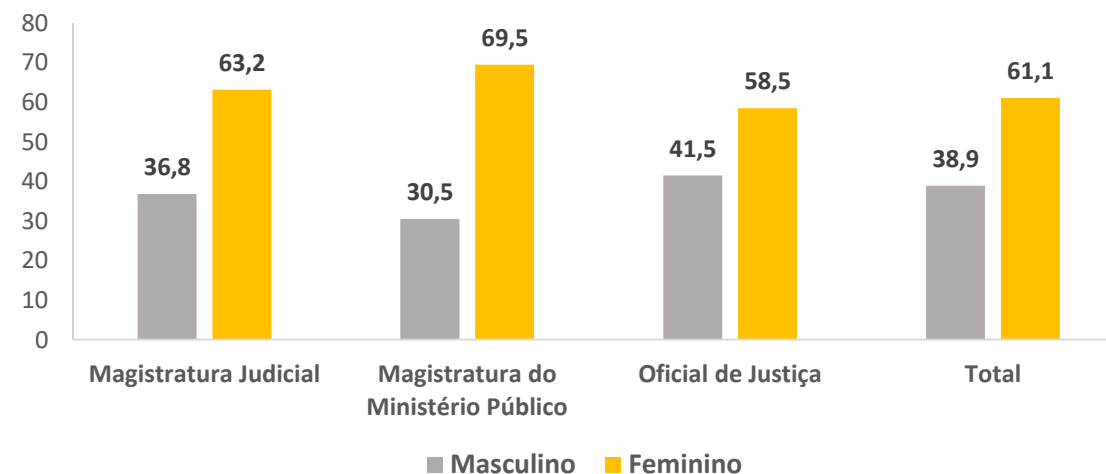
## Profissionais inquiridos (N=1 739)

- A amostra apresenta uma distribuição por profissão e sexo semelhante ao universo da Magistratura Judicial, Magistratura do Ministério Públicos e oficiais de justiça
- Os/as respondentes são sobretudo mulheres (61,1%), sendo essa sobre-representação superior no Ministério Público
- Têm idades entre os 20 e os 69 anos, com uma média de cerca de 49 anos (M= 48,73; DP=9,62)

Respondentes por tipo de tribunal (%)



Sexo por profissão judicial (%)



## OBJETIVO DA COMUNICAÇÃO

- Compreender e discutir no contexto dos tribunais portugueses:
  - o impacto das condições de trabalho na saúde e bem-estar das magistraturas judicial e do Ministério Público e oficiais de justiça
  - o conflito entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar destes profissionais

## METODOLOGIA

- Inquérito por questionário aplicado aos profissionais judiciais entre outubro e novembro de 2021, em particular das escalas:
  - **OLBI - Oldenburg Burnout Inventory** (Sinval et al, 2019))
  - **BaSIQS - Escala Básica de Insónia e Qualidade de Sono** (Gomes et al., 2015)
  - **WFCS - Escala conflito trabalho-família** (Carlson et al., 2000; Vieira et al., 2014)
- Entrevistas a profissionais judiciais

- **Estudos internacionais**

## Saúde e Bem-Estar

- Os estudos revelam níveis de stresse e desgaste em profissionais judiciais iguais ou superiores a outros profissionais, como guardas prisionais ou médicos/as em hospitais, sublinhando uma variedade de manifestações e efeitos relacionados com o stresse, como cansaço, dores nas costas e na cabeça e dificuldade em dormir (Eells e Showalter, 1994, Tsai e Chan, 2010; Na e Choo, 2018).

## Conflito entre vida profissional e vida familiar

- Diferentes estudos têm revelado que o trabalho judicial é percecionado pelos profissionais como uma profissão de grande inflexibilidade que domina todas as outras dimensões da vida (Thomas, 2017; Roach Anleu e Mack, 2016), concluindo que este pode levar a sacrifícios pessoais e familiares, como o adiar da maternidade/paternidade (Ludewig e Lallave, 2013).

- **Estudo Nacional**

## “Quem São Os Nossos Magistrados” (FCT: 2009-2013)

- 75,5% dos magistrados/as (juízes/as e magistrados/as do Ministério Público) sentiam níveis elevados de stress profissional.
- 81,1% afirmaram que o stress profissional tinha impactos negativos na sua vida pessoal e familiar.



# Perfil sociolaboral



## MAGISTRATURA JUDICIAL

- 63,2% são mulheres
- Têm em média 46,7 anos de idade e 15,43 anos de profissão
- 83,8% afirmam que o seu trabalho implica Sempre a Frequentemente um ritmo de trabalho elevado para cumprir os prazos exigidos
- Mais de 70% afirmam trabalhar Sempre a Frequentemente horas extra (78,3%) e ao fim de semana (72,2%) para cumprir os prazos exigidos

## MAGISTRATURA DO MINISTÉRIO PÚBLICO

- 69,5% são mulheres
- Têm em média 47,4 anos de idade e 16,51 anos de profissão
- 77% afirmam que o seu trabalho implica Sempre a Frequentemente um ritmo de trabalho elevado para cumprir os prazos exigidos
- 69,7% afirmam trabalhar Sempre a Frequentemente horas extra e 57,6% ao fim de semana para cumprir os prazos exigidos

*Não existe na vida profissional de um magistrado um dia que chegue a determinada hora e se possa dizer: “o trabalho está feito, vou para casa”. Isso não existe. Acho que ninguém lhe dirá isso. [CBR.MP.08]*



## OFICIAL DE JUSTIÇA

- 58,5% são mulheres
- Têm em média 49,7 anos de idade e 21,52 anos de profissão
- 77,1% afirmam que o seu trabalho implica Sempre a Frequentemente um ritmo de trabalho elevado para cumprir os prazos exigidos (37,1%)
- A maioria Não Trabalha ou Trabalha Algumas Vezes horas extra (62%) ou ao fim de semana (85,5%) para cumprir os prazos exigidos

*Ao longo dos anos as pessoas foram saindo e o quadro de funcionários não foi renovado. Somos uma classe envelhecida. No meu serviço a pessoa mais nova tem 37 anos. A partir daí têm todos cinquenta e muitos, sessenta e poucos. Há toda uma faixa da população jovem que tinha de ser aproveitada. Tinham que abrir concursos e colocar jovens nos quadros. [CBR.OJ.01]*

*Sabe aquelas formigas que nós estamos habituados a ver naqueles documentários da televisão, que se vê a formiga a carregar o triplo ou o quádruplo do seu tamanho? É como um oficial de justiça se sente hoje. [CBR.OJ.04]*



# Saúde e Bem-estar



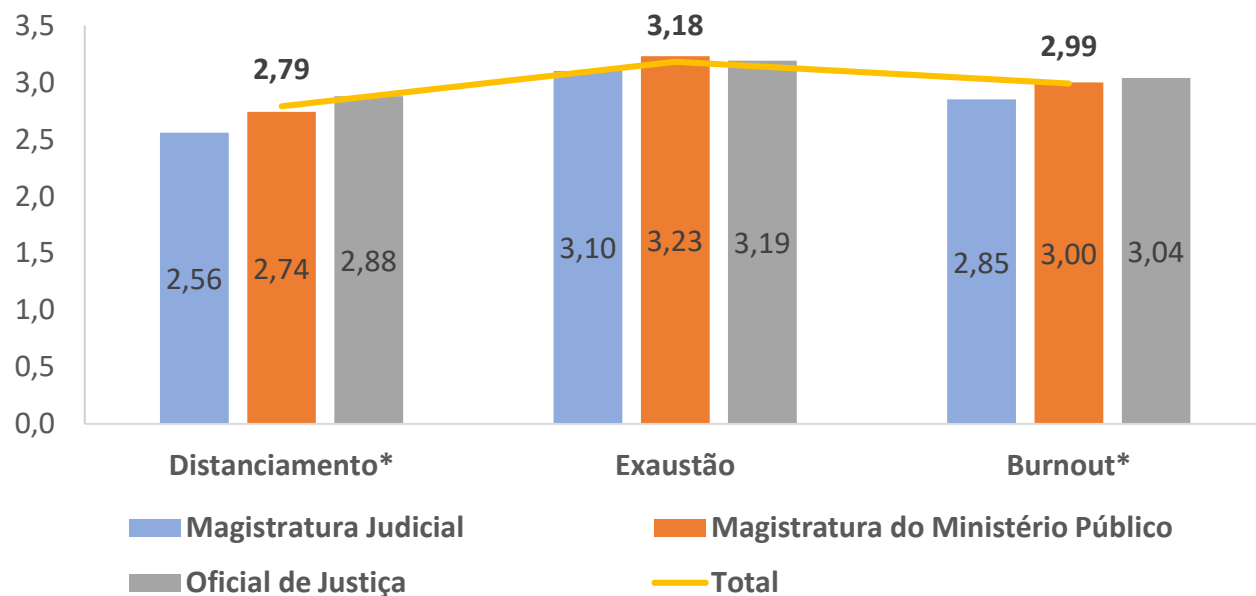
## OLBI - Oldenburg Burnout Inventory (Sinval et al, 2019)

- Avalia o Burnout, ou seja, o esgotamento físico e mental relativos à atividade profissional
- Composta por duas subescalas, com 8 questões cada:
  - a **exaustão** associada ao resultado a longo prazo de ambientes de trabalho de sobrecarga física e emocional;
  - o **distanciamento do trabalho**, o que se traduz no desligamento do trabalho e perda de identificação com ele
- A resposta aos itens é feita numa escala de Likert de concordância crescente de 5 pontos, onde valores mais elevados representam maior burnout

## BaSIQS - Escala Básica de Insónia e Qualidade de Sono (Gomes et al., 2015)

- Avalia queixas de insónia e a noção de qualidade de sono
- Composta por 7 itens acerca de acontecimentos relativos à última semana
- A escala tem 5 categorias de resposta, onde pontuações mais elevadas traduzem mais queixas de insónia ou uma mais pobre qualidade de sono

Burnout - valor global e dimensões por profissão e na totalidade da amostra (média)

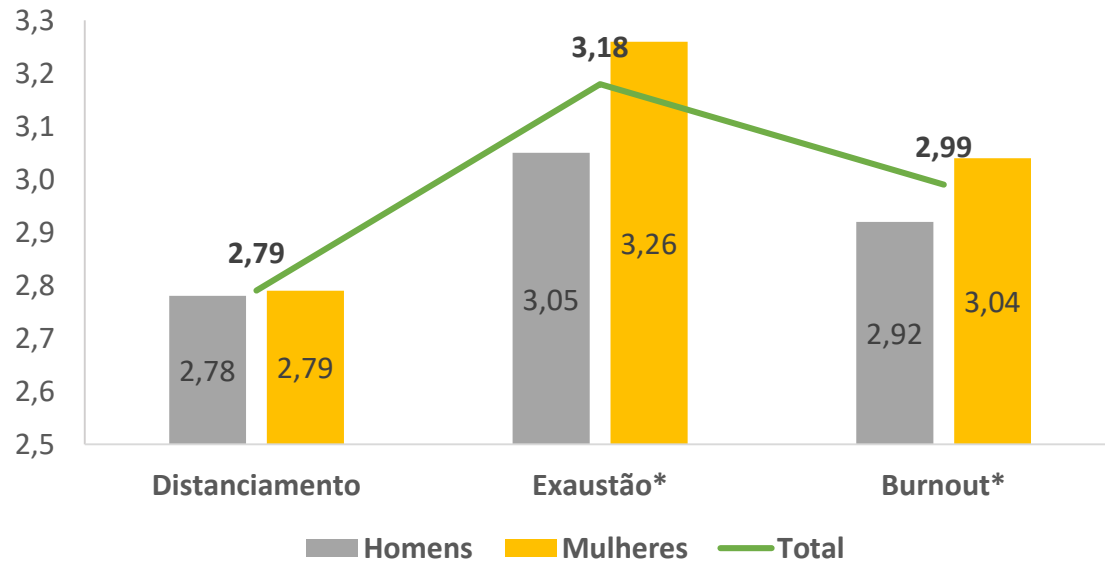


- Os níveis de exaustão são mais elevados do que o distanciamento, o que significa que o volume de trabalho tem maior relevância para o burnout
- Os oficiais de justiça sentem globalmente um nível mais elevado de *burnout*
- Existem diferenças ligeiras no nível de *burnout* entre comarcas e entre especialidades (áreas jurídicas)

*Hoje é uma escravatura que não se vê porque não apresentamos sinais físicos de fadiga. Mas a escravidão está cá e o cansaço também, só não é tão visível. Toda a gente sabe que isto se está a passar. Fala-se, mas “continuem a trabalhar”. [LX.OJ.10]*

*A tentação é tornarmo-nos “workaholics” e isso muitas vezes acontece. É um perigo tremendo. (...) Tenho colegas com graves esgotamentos emocionais e a viver situações de solidão, sem condições de trabalhar de forma nenhuma. [LX.MJ.03]*

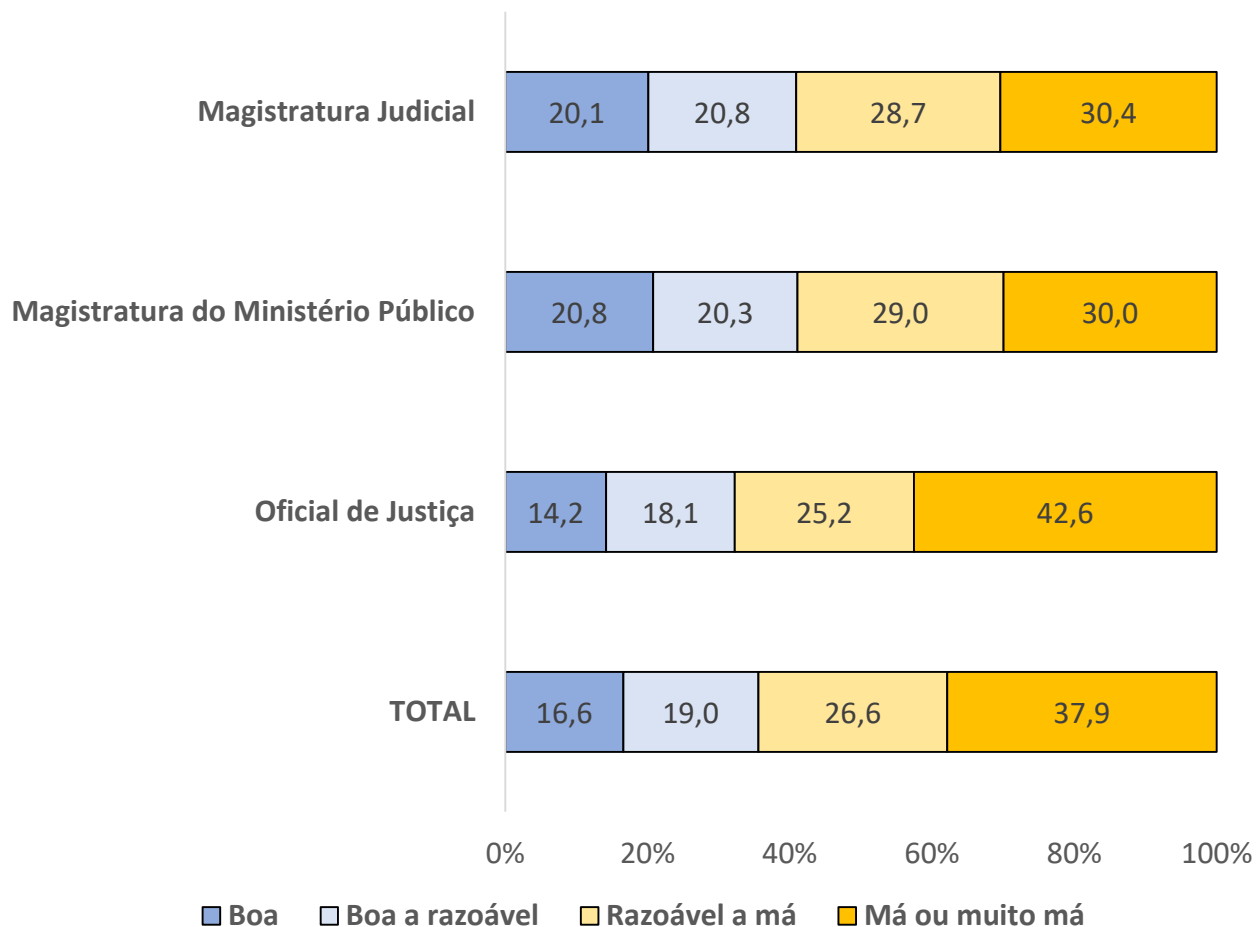
Burnout - valor global e dimensões por sexo e na totalidade da amostra (média)



- As mulheres sentem níveis superiores de exaustão em relação aos homens
- As mulheres, por conseguinte, estão mais expostas ao risco de burnout

*Quando regresssei de licença de maternidade trabalhava cerca de 16 horas por dia. No dia anterior ao meu regresso fui chamada a uma reunião onde me foi dito que eu ia para o tribunal do trabalho porque havia várias prescrições prestes a ocorrer. Alguém com experiência no direito do trabalho disse-me que eu não conseguiria fazer num ano aquilo que tinha de fazer em quinze dias. (...) Passei semanas sem ver a minha filha acordada. Saía do tribunal às 23h/23:30h sem ter comido absolutamente nada e ia para casa, via a minha filha a dormir e no outro dia às 8h da manhã estava a sair de casa para vir trabalhar. Trabalhava sábados, domingos e feriados. Andei neste registo durante três anos. **A situação era perfeitamente caótica e permaneceu assim por muito tempo, a ponto de me levar a um burnout e a um divórcio.** [LX.MP.07]*

Qualidade do sono por profissão (%)



- Apenas um terço dos respondentes refere ter uma boa ou razoável qualidade do sono
- No geral, mais de um terço dos profissionais tem uma qualidade de sono má ou muito má
- Os/as oficiais de justiça são os/as que avaliam o seu sono como tendo pior qualidade, com mais de 42%

*Ultimamente, está melhor, mas havia **muitas noites** que dormir era complicado porque **eu não me deitava sozinha, deitava-me com mais uns quantos processos na cabeça**, não é? E, por vezes, a gente quer pensar: Oh! Não. Tenho que descansar, tenho que descansar.”, e fica ali, e não sai, o cérebro não sai dali. (LX.OJ.09)*

*Eu sou uma pessoa que tem muitas dificuldades para dormir. Sou capaz de dormir quatro/cinco horas numa noite e nessas cinco eu acordo de hora a hora. Eu não tenho um sono descansado. O que me acontece, vezes e vezes sem conta, é que eu resolvo os meus problemas de trabalho durante a noite. (...) **Eu considero que estou, neste momento, afetada pela minha profissão nestes termos do sono. Onde me está a afetar é no sono.** (LX.MP.01)*

*Tenho alterações do sono há muitos anos. **Não tenho avaliação médica para as poder associar ao meu trabalho, mas provavelmente sim. Uma das questões é que não consigo desligar-me do ponto de vista mental do trabalho.** Muitas vezes deito-me e continuo com os processos na cabeça e tenho perturbações de sono já antigas. Pode ser uma questão pessoal, contudo, conheço muitos magistrados com perturbação de sono, que tomam ansiolíticos. (...) os processos não são apenas papel, histórias, são vidas reais, pessoas. (LX.MP.08)*

*Não dormir, sim. Está tudo relacionado com essa pressão, com a preocupação. De há alguns anos para cá eu tomo ansiolíticos (...). E não sou só eu. Falo com imensas pessoas que também são assim. Eu conheço muita gente que também tem que ter uma ajuda médica. (CBR.OJ.16)*

*Às vezes a meio da noite já aconteceu lembrar-me de qualquer coisa que tenho de acrescentar numa sentença e que não tinha escrito e quero escrever. **Já me aconteceu ter insónias a pensar num certo processo.** (LX.MJ.07)*

- Uma percentagem expressiva de profissionais judiciais é insone:
  - 23,9% Magistratura Judicial
  - 23,7% Magistratura do Ministério Público
  - **32,3% Oficial de justiça**
- A percentagem de mulheres insones (30,9%) é significativamente superior aos homens (26,1%)



# Conflito Trabalho-Família

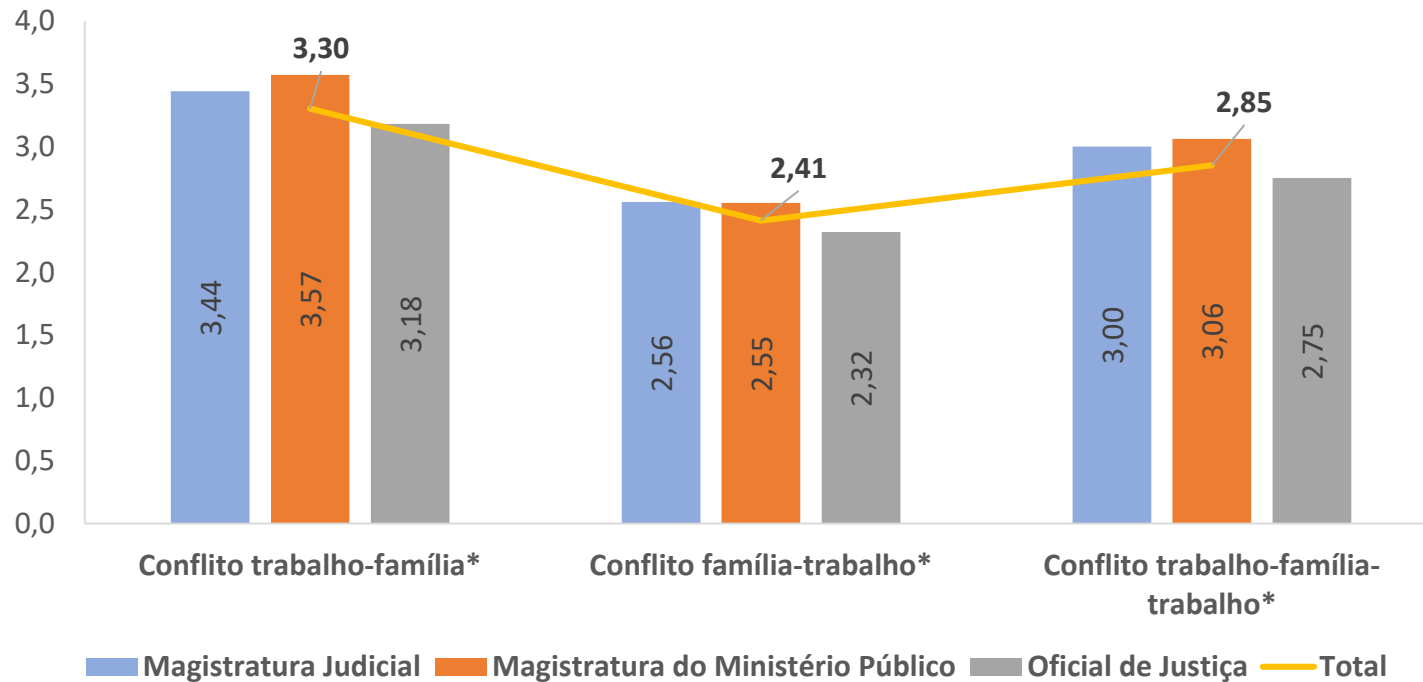




## Escala conflito trabalho-família (WFCS; Vieira et al., 2014)

- Instrumento bidirecional (conflito trabalho-família e conflito família-trabalho) e multidimensional para medir o conflito trabalho-família, baseado no:
  - **Tempo** - surge quando diferentes papéis competem pelo tempo disponível, o que significa que o tempo investido no desempenho de um papel necessariamente limitará o tempo restante disponível para o desempenho do outro papel
  - **Tensão** - emerge quando a pressão produzida no desempenho de um papel que dificulta a capacidade de resposta no desempenho de outro papel
  - **Comportamento** - surge quando os comportamentos aprendidos para desempenhar um papel não são válidos para o desempenho de outro papel
- Esta escala de 18 itens que possibilita a captura de seis dimensões de conflito, cada uma medida por três itens
- A resposta aos itens é feita numa escala de Likert de concordância crescente de 5 pontos, onde valores mais elevados representam maior conflito

Conflito trabalho-família - dimensões e valor total por profissão e na totalidade da amostra (média)

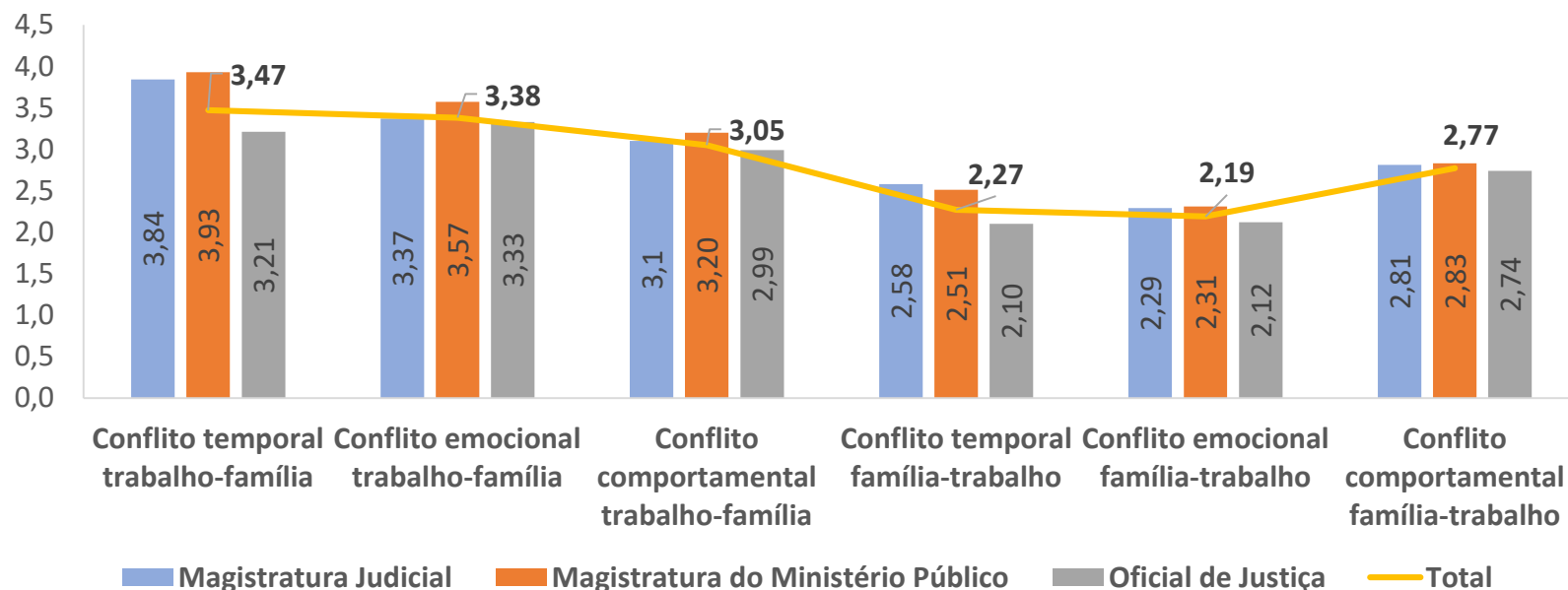


### Conflito Trabalho-Família – Direção:

- A perceção da interferência do trabalho na família é maior do que a interferência da família no trabalho
- Os/as magistrados/as apresentam sempre níveis de conflito mais elevados do que os/as oficiais de justiça

*Eu tento sempre conjugar as duas vertentes, sendo certo que muitas vezes os compromissos profissionais acabam por se sobrepor aos compromissos pessoais. Eu tenho um pouco o hábito de gerir a vida pessoal em função do trabalho, e, se calhar, devia ser o inverso. [CBR.MJ.01]*

Conflito trabalho-família - dimensões por profissão e na totalidade da amostra (média)

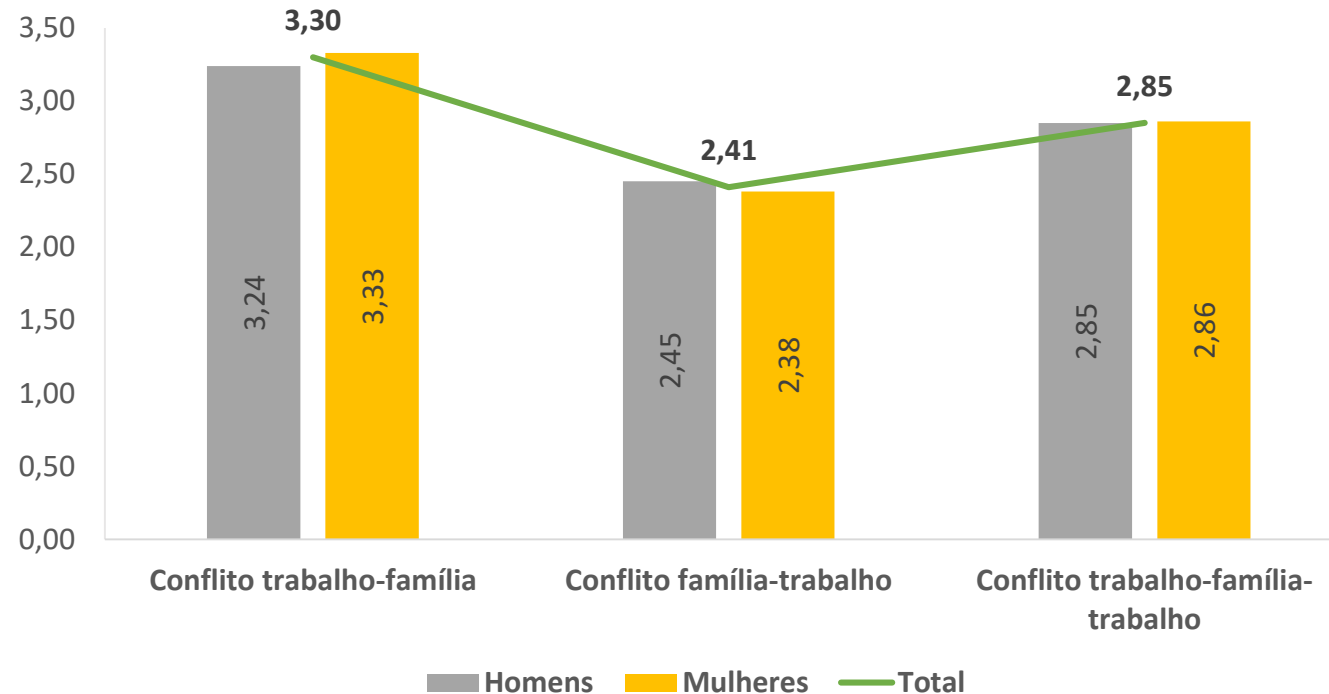


*O trabalho sempre condicionou a minha família em relação ao tempo de qualidade que eu passava com os meus filhos, porque tinha de ser no Verão. E depois muitas das condições de trabalho e o próprio estado dos tribunais ou dos serviços exigia ter que trabalhar durante a noite, ou ao fim-de-semana, isso acabava por ser complicado. E eu devo dizer que na minha experiência pessoal, a minha vida profissional, também por acumulação de funções, condicionou de tal forma a minha vida pessoal que o resultado foi o divórcio. [LX.MP.04]*

## Conflito Trabalho-Família – Dimensões:

- A perceção de conflito trabalho-família baseado no **tempo** é a que apresenta um valor mais expressivo seguida do conflito baseado na tensão emocional
- As diferenças entre profissões são mais acentuadas na dimensão tempo do conflito trabalho-família
- A magistratura do MP apresenta valores mais elevados na direção trabalho-família, face à magistratura judicial

Conflito trabalho-família, família-trabalho e valor total por sexo e na totalidade da amostra (média)



*O que eu vejo nas minhas colegas é um esforço brutal de sair daqui a horas decentes. Por exemplo, sair daqui por volta das cinco e meia, seis, ir a correr buscar os miúdos à escola ou levá-los para casa e dar-lhes de jantar, metê-los na cama e, depois, começar a trabalhar. Ou então, se nesse dia a pessoa está completamente estoirada, no dia a seguir tem que se levantar às cinco da manhã e começar a trabalhar. [LX.MJ.04]*

## SAÚDE E BEM-ESTAR

As perceções sobre **burnout e qualidade do sono** variam consoante as **categorias profissionais e sexo**, havendo diferenças estatisticamente significativas

- Os/as oficiais de justiça apresentam níveis de burnout mais elevados e valores médios de qualidade de sono mais baixos em relação às magistraturas
- As profissionais de justiça mulheres apresentam uma pior qualidade do sono e sentem níveis superiores de exaustão, em comparação com os homens, estando, por conseguinte, mais expostas ao risco de burnout

## CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

Os profissionais judiciais consideram que a interferência do trabalho na família é maior do que a interferência da família no trabalho, sendo que o conflito baseado no tempo é o que apresenta um valor mais expressivo

- Os/as magistrados/as apresentam sempre níveis de conflito trabalho-família mais elevados do que os/as oficiais de justiça
- Ao contrário do que os estudos empíricos anteriores apontam, não existem diferenças acentuadas entre homens e mulheres





# **DISCURSOS: do reconhecimento dos impactos à normalização**



## Condições de trabalho ↔ Desempenho profissional

### Balanço social da DGAJ (2019)

Total de dias de absentismo: 248.674

- Doença: 120.746 (48,55%)
- Acidente ou doença profissional: 7.745 (3,12%)
- Uma média de **561 ausências por doença por dia** num total de 7193 oficiais de justiça

### Balanço social do CSM (2019)

Total de dias de absentismo: 42.738

- Doença: 19.840 (46,42%)
- Acidente ou doença profissional: 3846 (0,09%)

Uma média de **103 ausências por doença por dia** num total de 1471 magistrados/as

*Há, neste momento, um envelhecimento muito grande ao nível dos funcionários. [...] E as pessoas podiam envelhecer e estar bem, mas não estão. Há um cansaço muito grande, motivado também pela não alteração dos estatutos. As pessoas estão muito desmotivadas. [Ent. — E esse cansaço sente que também se reflete em fenómenos de doença, burnout?] Claro. **As pessoas estão a ficar doentes. Não há dia nenhum em que não haja meia dúzia de baixas no geral.** [LX.JP.01]*

*Se assistir à saída de um qualquer tribunal às 4 ou 5 ou 6 da tarde de uma sexta-feira as pessoas levam os seus tróleys com trabalho para casa. (...) Estão em estado de exaustão, afeta-lhes a saúde. (...) **as pessoas querem manter a qualidade e por isso é que levam o trabalho para tentar fazer o melhor que sabem, que podem e que conseguem, e dedicar a mesma atenção a tudo, mas se calhar já falha alguma coisa, falha alguma palavra. É um excesso de trabalho, muito muito grande.** [LX.SMMP.01]*

*É difícil manter o ritmo. Eu posso lhe dar casos de pessoas que tiveram mesmo com problemas de saúde por causa do trabalho. E é difícil manter esse ritmo. (...) Digamos que tive até mais ou menos há 5 anos atrás, sempre no ritmo de subida. E, de repente, estagnei ali um bocadinho e comecei a baixar e isto não é intencional, não é de eu pensar: 'eh pá, não quero fazer nenhum'. **É incapacidade mesmo, é não conseguir já às tantas chegar a tudo e eu às vezes penso assim, aquilo que eu fazia rapidamente, num bocadinho, agora demoro uma eternidade.** (LX.MJ.01)*

*Uma vez apanhei uma pneumonia e tive mesmo que ir de baixa, senão tinham-me internado. Quando regresssei, disse assim: "Eu, agora, é que vou ficar doente." Eu passei as férias da Páscoa a trabalhar. Porque só nos substituem num serviço urgente. Ou seja, os processos ficam aqui. **Portanto, é fugir das baixas médicas, mas a saúde ressent-se.** (CBR.MP.01)*

*Tive um problema de saúde derivado da tensão elevada. Foi um problema grave. Estive internado, fui sujeito a uma cirurgia e tive que estar 2 meses ausente. **Quando regresssei, tinha quase 300 processos dentro do gabinete para despachar. (...) só me apetecia ir embora outra vez de baixa,** mas preferi continuar ao serviço e já está estabilizado. (LX.MP.12)*

***As pessoas acabam por ou não meter baixa ou encurtar as baixas porque sabemos o peso que isso tem na vida dos colegas,** porque a gente também sabe que ao contrário também depois acontece. Nós sabemos o que é que a nossa falta quer dizer para os outros, tem a ver também com a questão da empatia com o colega. E todos temos um respeito tão grande por isso porque sabemos que **é um sacrifício muito grande.** (LX.MP.02)*



***Ao nível de volume, acho que é aceitável. (...) É impossível beneficiar de todos os fins de semana para mim, assim como é impossível sair todos os dias a horas decentes. Ainda ontem, feriado, vim para o tribunal e o tribunal estava cheio de colegas meus porque é impossível, nestas funções, não trabalhar de vez em quando. [LX.MJ.04]***

***Segundo aquilo que sempre ensinaram, quer dizer, temos que fazer o melhor que podemos com aquilo que temos. Mesmo que isso implique algum sacrifício da nossa parte, com prejuízo para as nossas famílias. Mas também considero que, como se costuma dizer, é para isso que nos pagam. Portanto, temos que fazer o nosso trabalho. [CBR.MJ.05]***

***Temos que saber gerir bem o tempo profissional, porque é por isso que estamos cá. E a parte familiar tem que ficar, no meu entender, em segundo plano, porque tem que se cumprir o papel que nós pretendemos, quisemos e assumimos. [CBR.MP.01]***

***quando eu estava no CEJ, uma senhora formadora no final deu-nos um poema escrito por ela que o título era este "Da intercorrência do prazo processual" e eu, na altura, não me tinha apercebido da grandeza daquilo que ela nos estava a transmitir. A partir do momento em que se vem para esta vida tem que se aceitar que a nossa vida é a dos prazos. E tem que se aprender a arranjar um jogo de cintura para se viver com isso. (LX.MJ.10)***

***Faz parte das exigências da profissão. Sempre foi assim. Mas o que é perverso nisto é que não é só o juiz que exige isto de si, são os pares. São os pares que exigem. Um juiz matar-se a trabalhar parece é suposto acontecer, é bem visto. [LX.MJ.03]***

- **Condições de Trabalho nos Tribunais: *what's next?***

É necessário pensar ao nível sistémico, mas agir em concreto:

- I. Efetuar um diagnóstico regular sobre as condições de trabalho, em várias dimensões: gestão e organização do sistema judicial, infraestruturas e edificado, sistemas e plataformas informáticas, condições de trabalho físicas e ambientais, saúde e bem-estar e conflito trabalho-família
- II. Avaliação regular das condições de saúde dos profissionais, intervindo de forma precoce (sistema de alerta rápido), com a elaboração e implementação de um Plano de Segurança e Saúde no Trabalho (PSST)
- III. Implementação de um Plano de Igualdade de Género (PIG) nos tribunais, com os necessários mecanismos de prevenção, denúncia e atuação
- IV. Promover de medidas de conciliação trabalho-família, criando Tribunais “Familiarmente Responsáveis”

*“In light of the experience during the crisis, there is certainly greater acceptance now (...) - amongst lawyers, judges, officials, and court users - that judicial and court work might be undertaken very differently in years to come.”*  
*Richard Susskind (Agosto 2020)*

## Referências Bibliográficas

- Ciocoiu, M. S., Cojocar, M., Ciocoiu, S. V. (2010b). Stress related manifestations regarding magistrates. *Romanian Biotechnological Letters*, 15(3), 134-141.
- Darbyshire, P. (2011). *Sitting in Judgment. The working lives of Judges*. Oxford e Portland, Oregon: Hart Publishing.
- Eells, T. D., Showalter, C. R. (1994). Work-Related Stress in American Trial Judges. *Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law*, 22(1), 71-83.
- Lipp, M., Tanganelli, M. S. (2002). Stress e Qualidade de Vida em magistrados da Justiça do Trabalho: Diferenças entre Homens e Mulheres. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(3), 537-548.
- R. Ludewig, J. Lallave, *Professional Stress, Discrimination and Coping Strategies: Similarities and Differences between Female and Male Judges in Switzerland*, in: U. Schultz, G. Shaw (eds.), *Gender and Judging*, Oxford, Hart Publishing, 2013, pp. 233-252.
- Sinval, J., Queirós, C., Pasian, S., & Marôco, J. (2019). Transcultural adaptation of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) for Brazil and Portugal. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 338.
- Thomas, C. (2017). *2016 UK Judicial Attitude Survey. Report of findings covering salaried judges in England & Wales courts and UK Tribunals*. London: UCL Judicial Institute.
- Tsai, F., Chan, C. (2010). Occupational stress and burnout of judges and procurators. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83, 133–142.
- Vaz-Serra, A., Cristina Canavarro, M., Simões, M., Pereira, M., Gameiro, S., João Quartilho, M., Rijo, D., Carona, C., & Paredes, T. (2006). Estudos Psicométricos do Instrumento de Avaliação da Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-Bref) para Português de Portugal. *Psiquiatria Clínica*, 27(271), 41–49.
- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014). Further Validation of Work–Family Conflict and Work–Family Enrichment Scales Among Portuguese Working Parents. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 329–344.

Este trabalho foi financiado por FEDER - Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional através do COMPETE 2020 - Programa Operacional Competitividade e Internacionalização (POCI) e por fundos portugueses através da FCT - Fundação para a Ciência e a Tecnologia, no âmbito do projeto 29039  
Referência: POCI-01-0145-FEDER-029039



**Centro de Estudos Sociais**  
Universidade de Coimbra

**Centre for Social Studies**  
University of Coimbra



### **CES | Alta**

Colégio de S.  
Jerónimo  
Apartado 3087  
3000-995 Coimbra  
Portugal  
T +351 239 855 570  
[www.ces.uc.pt](http://www.ces.uc.pt)  
[ces@ces.uc.pt](mailto:ces@ces.uc.pt)

### **CES | Sofia**

Colégio da Graça  
Rua da Sofia, 136-138  
3000-389 Coimbra  
Portugal  
T +351 239 853 649  
[www.ces.uc.pt](http://www.ces.uc.pt)  
[ces@ces.uc.pt](mailto:ces@ces.uc.pt)

### **CES | Lisboa**

Picoas Plaza  
Rua Viriato, 13 Lj 117/118  
1050-227 Lisboa  
Portugal  
T +351 216 012 848  
[www.ces.uc.pt/ces-lisboa](http://www.ces.uc.pt/ces-lisboa)  
[ceslx@ces.uc.pt](mailto:ceslx@ces.uc.pt)



**Centro de Estudos Sociais**  
Universidade de Coimbra

**Centre for Social Studies**  
University of Coimbra

