



REVISTA INCLUSIONES

HOMENAJE A ANTONIO COLOMER VIADEL

Revista de Humanidades y Ciencias Sociales

Volumen 8 . Número 2

Abril / Junio

2021

ISSN 0719-4706

CUERPO DIRECTIVO

Director

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda
Universidad Católica de Temuco, Chile

Editor

Dr. Alex Véliz Burgos
Obu-Chile, Chile

Editores Científicos

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo, Brasil
Drdo. Mario Lagomarsino Montoya
Universidad de Valparaíso, Chile
Universidad Adventista de Chile, Chile

Editor Europa del Este

Dr. Aleksandar Ivanov Katrandzhiev
Universidad Suroeste "Neofit Rilski", Bulgaria

Soporte Técnico

Lic. Rodrigo Arenas López
Obu-Chulr, Chile

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Lic. Graciela Pantigoso de Los Santos
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza
Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado
Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto
Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos
Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Francisco José Francisco Carrera
Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González
Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy
Universidad de La Serena, Chile

Mg. Cecilia Jofré Muñoz
Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya
Universidad Adventista de Chile, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach
Universidad de Potsdam, Alemania
Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín
Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio
Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero
Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Eleonora Pencheva
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira
Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga
Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona
Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra
Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz
Universidad del Salvador, Argentina

Ph. D. Stefan Todorov Kapralov
South West University, Bulgaria

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía

Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu

Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez

Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie

Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo

Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

Dr. Adolfo Omar Cueto

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo

Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandía

Universidad Autónoma de Madrid, España

Dr. Antonio Hermosa Andújar

Universidad de Sevilla, España

Dra. Patricia Galeana

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau

Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg

Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia

Universidad de California Los Ángeles, Estados Unidos

Dr. Francisco Luis Girardo Gutiérrez

Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

José Manuel González Freire

Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera

Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre

Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

+ Dr. Miguel León-Portilla

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura

Instituto de Estudios Albacetenses "Don Juan Manuel", España

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros

Diálogos em MERCOSUR, Brasil

+ Dr. Álvaro Márquez-Fernández

Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango

Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut

Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa

Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo

Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras

Dra. Yolando Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Dra. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa

Instituto Universitario de Lisboa, Portugal

Centro de Estudios Africanos, Portugal

Dra. Alina Bestard Revilla

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte,
Cuba*

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Ph. D. Valentin Kitanov

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Perú

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. Vivian Romeu

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. María Laura Salinas

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

**REVISTA
INCLUSIONES** M.R.
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

Dr. Stefano Santasilia

Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López

Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

Dra. Jaqueline Vassallo

Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

**CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL**

Dr. Evandro Viera Ouriques

Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez

Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec

Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Indización, Repositorios Académicos/Universitarios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:





REX



UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN



Universidad de Concepción



BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN



ORES



uOttawa

Bibliothèque Library



**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS ATORES JUDICIAIS EM PORTUGAL:
REFLEXÕES A PARTIR DA QUEIXA DO SOJ À OIT¹**

**WORKING CONDITIONS OF JUDICIAL ACTORS IN PORTUGAL:
CONSIDERATIONS FROM SOJ COMPLAINT TO THE ILO**

Mg. Marina Pessoa Henriques

Universidade de Coimbra, Portugal

ORCID: 0000-0002-4182-532X

marina@ces.uc.pt

Dra. Teresa Maneca Lima

Universidade de Coimbra, Portugal

ORCID: 0000-0003-0884-8746

tmaneca@ces.uc.pt

Dr. João Paulo Dias

Universidade de Coimbra, Portugal

ORCID: 0000-0002-4338-9891

jpdias@ces.uc.pt

Fecha de Recepción: 11 de julio de 2020 – **Fecha Revisión:** 21 de julio de 2020

Fecha de Aceptación: 10 de enero de 2021 – **Fecha de Publicación:** 01 de abril de 2021

Resumo

Discutir as condições de trabalho no contexto da crise económico-financeira assume uma relevância premente, considerando os desafios colocados pela flexibilização laboral e precarização dos direitos fundamentais. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem contribuído para a melhoria das condições de trabalho através de convenções e recomendações nos países membros. O tempo de trabalho e, em particular, as implicações do trabalho extraordinário na conciliação entre a vida profissional e a pessoal e familiar constitui uma preocupação da OIT desde 1919. Desde então, tem chamado a atenção para as desigualdades sociolaborais relacionadas com o tempo de trabalho, encarando-o como uma dimensão fundamental do trabalho digno e encorajando os governos a formular políticas eficazes para a promoção de um tempo de trabalho digno. Este artigo procura observar, relativamente ao tempo de trabalho, a dissonância entre os direitos no trabalho dos atores judiciais em Portugal e o que efetivamente ocorre na prática. Para tal, analisam-se as entrevistas realizadas no projeto QUALIS, colocando-as em diálogo com os estudos que abordam as condições de trabalho na justiça portuguesa, focalizando a análise no volume de trabalho, e com a queixa apresentada à OIT pelo Sindicato dos Oficiais de Justiça contra o Governo português, por trabalho desempenhado fora do horário de trabalho sem direito a remuneração/compensação. Os resultados preliminares parecem confirmar a hipótese de o sistema de queixas da OIT desempenhar uma função simbólica associada ao efeito de constrangimento sobre o Estado alvo de queixa, consistindo num importante meio de reivindicação de direitos.

¹ Este artigo resulta do trabalho desenvolvido no âmbito do projeto “QUALIS - Qualidade da Justiça em Portugal! Impacto das condições de trabalho no desempenho profissional dos atores judiciais”, do Centro de Estudos Sociais e do seu Observatório Permanente da Justiça, coordenado por João Paulo Dias e Conceição Gomes, financiado pelo 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. O texto resulta da comunicação apresentada na *1st Conference for the Development of Human Rights - ILO, 100 years later* (CEDH2019).

Palavras-Chave

Condições de trabalho – Tempo de trabalho – Atores Judiciais – Queixas à OIT

Abstract

Discussing working conditions in the context of the recent economic and financial crisis is increasingly important given the challenges of labour flexibilization and the precariousness of fundamental rights at work. In this regard, the contribution of the International Labour Organisation (ILO) to the improvement of working conditions through conventions and recommendations in its member countries is highlighted. Working time, and in particular the implications of overtime work on work-life balance, has been a concern of the ILO since 1919. Since then, the ILO has drawn attention to work-time-related socio-employment inequalities, seeing it as a fundamental dimension of decent work and encouraging governments to formulate effective public policies to promote a decent working time. This article seeks to observe the dissonance between the rights at work of judicial actors in Portugal and what happens in practice with respect to working time. To this end, we analyse the results of the interviews conducted under the QUALIS project, engaging them in dialogue with the rare studies that address working conditions in Portuguese justice, considering the focus on excess workload and also with the complaint lodged with the ILO by the Judicial Officials Union against the Portuguese Government in 2019 for work performed outside the working time without the right to remuneration or other compensation. These preliminary results seem to support the hypothesis that the ILO's special control system has a symbolic role related with the embarrassing effect on the State, which is an important mean of claiming rights.

Keywords

Working conditions – Working time – Judicial actors – Complaints to the ILO

Para Citar este Artículo:

Henriques, Marina Pessoa; Lima, Teresa Maneca y Dias, João Paulo. As condições de trabalho dos atores judiciais em Portugal: reflexões a partir da queixa do SOJ à OIT. Revista Inclusiones Vol: 8 num 2 (2021): 120-142.

Licencia Creative Commons Attribution Non-Comercial 3.0 Unported
(CC BY-NC 3.0)

Licencia Internacional



Introdução

O centenário da Organização Internacional do Trabalho (OIT) constitui uma oportunidade ímpar para refletir acerca das condições de trabalho dos atores judiciais em Portugal, uma problemática que está no cerne do projeto “QUALIS - Qualidade da Justiça em Portugal Impacto das condições de trabalho no desempenho profissional dos atores judiciais”. Este projeto de investigação tem como objetivo estudar a evolução das condições de trabalho dos juizes, dos magistrados do Ministério Público e dos funcionários judiciais em Portugal, procurando avaliar os impactos no seu desempenho profissional e, por conseguinte, na qualidade da justiça². O estudo compreende três grandes dimensões: a dimensão legal/funcional que implica o estudo das transformações legislativas e as suas consequências ao nível da reforma do mapa judiciário, distribuição territorial ou competências profissionais; a dimensão subjetiva que compreende a auscultação dos magistrados sobre as suas perceções relativamente às condições de trabalho, em resultado das transformações ocorridas, motivações profissionais, volume processual ou stress profissional; e a dimensão objetiva que abarca a avaliação das condições de trabalho em que exercem as suas funções nos tribunais, em duas vertentes: o ambiente de trabalho (espaço físico, equipamentos, informática ou organização) e as relações de trabalho (horário de trabalho, remunerações ou volume processual).

Este estudo reveste-se de um certo pioneirismo considerando o seu enfoque nas condições de trabalho e riscos profissionais dos atores judiciais, uma vez que estas dimensões analíticas são escassas nos estudos sociojurídicos dedicados às profissões judiciais. Contudo, recentemente, alguns estudos e relatórios de entidades internacionais dão conta das dimensões organizacionais dos tribunais, incluindo as dimensões da administração e gestão, bem como as condições em que é realizado o trabalho nos tribunais³.

Neste artigo presta-se especial atenção às condições de trabalho dos funcionários judiciais em Portugal, entendendo as condições de trabalho a partir da conceptualização da OIT, que inclui dimensões como o tempo de trabalho, a remuneração, as condições físicas e materiais dos locais de trabalho, as exigências intelectuais do próprio trabalho, bem como a proteção social dos trabalhadores e das suas famílias⁴. Está em causa o tempo de trabalho, que motivou a apresentação de uma queixa à OIT pelo Sindicato dos Oficiais de Justiça, em março de 2019. Embora o objeto de estudo do projeto QUALIS se dirija a magistrados judiciais, magistrados do Ministério Público e funcionários judiciais, neste artigo tratamos apenas da especificidade desta queixa que resulta da reivindicação dos funcionários judiciais relativamente às suas condições de trabalho, no que diz respeito ao tempo de trabalho, estando em causa trabalho extra sem direito a remuneração ou valorização.

² João Paulo Dias e Conceição Gomes, “Judicial Reforms «Under Pressure»: The New Map/Organisation of the Portuguese Judicial System”, *Utrecht Law Review*, Vol: 14 num 1 (2018): 174-186.

³ CEPEJ, *European judicial systems: efficiency and quality of justice* (Bruxelas: CEPEJ, 2018); European Commission, *The 2019 EU Justice Scoreboard* (Luxemburgo: European Commission, 2019); Adalmir de Oliveira Gomes, Tomas de Aquino Guimarães e Luiz Akutsu, “The relationship between judicial staff and court performance: Evidence from Brazilian state courts”, *International Journal for Court Administration*, Vol: 8 num 1 (2016): 12-19 e Wayne Martin AC, “Court Administrators and the Judiciary - Partners in the Delivery of Justice”, *International Journal for Court Administration*, Vol: 6 num 2 (2014): 3-18.

⁴ Eurofound e ILO, *Working conditions in a global perspective* (Geneva: Eurofound e ILO, 2019).

A propósito do tempo de trabalho, o recente relatório da OIT sobre o *Trabalho Digno em Portugal* desenvolve uma análise, para o período entre 2008 e 2018, do impacto do horário sobre as condições de trabalho⁵. Os dados divulgados demonstram que Portugal está entre os países da União Europeia (UE) com horários de trabalho mais longos, tendo o tempo de trabalho ficado ainda mais longo depois da crise de 2008. A OIT alerta para a importância das questões ligadas ao tempo de trabalho e aos períodos de descanso, não apenas em futuras alterações legais, mas sobretudo no domínio das práticas profissionais, atendendo ao bem-estar dos trabalhadores e ao impacto sobre a vida familiar e pessoal.

O conceito de trabalho digno da OIT, consensualizado como uma referência no mundo do trabalho, nomeadamente no âmbito das políticas de emprego e em matéria de coesão social, assume particular centralidade nesta reflexão. Este conceito encontra-se em estreita articulação com o objetivo de escrutinar a influência dos mecanismos de regulação da OIT (as convenções e recomendações, mas também as queixas e reclamações) nas condições de trabalho em Portugal. A opção de recorrer a uma perspetiva de análise das interações ocorridas ao nível nacional e transnacional entre organizações, atores sociais individuais e coletivos e normas da esfera laboral justifica-se, desde logo, por se tratar de uma perspetiva analítica inovadora das reivindicações laborais por parte dos atores judiciais em Portugal.

A hipótese de o sistema de queixas e reclamações da OIT, enquanto instância de resolução transnacional dos conflitos laborais gerados no espaço nacional, configurar uma situação de uso simbólico do direito, pelo seu papel enquanto mecanismo político de legitimação dos direitos laborais em causa, constitui um indicador da inefetividade dos direitos do trabalho em Portugal. Ou, no mínimo, a subjugação/suspensão dos direitos de trabalho inalienáveis aos contextos temporais dos impactos das crises financeiras que afetam o Estado português, por imposição de entidades externas. A operacionalização metodológica seguida privilegiou uma abordagem assente em 3 elementos: 1) no diálogo entre os resultados preliminares das entrevistas exploratórias realizadas no âmbito do projeto QUALIS; 2) nos poucos estudos que abordam as condições de trabalho na justiça portuguesa, sobretudo considerando o enfoque no excesso do volume de trabalho⁶, e as implicações ao nível do trabalho extraordinário; e 3) na queixa apresentada à OIT pelo Sindicato dos Oficiais de Justiça contra o Governo português por trabalho desempenhado fora do horário de trabalho sem direito a remuneração ou outra compensação - procedendo-se à sua contextualização no universo dos processos de queixas e reclamações submetidas à OIT contra Portugal, por incumprimento da aplicação das convenções ratificadas.

O texto encontra-se estruturado em três eixos de análise. No primeiro, apresenta-se uma discussão teórico-conceitual em torno das noções de condições de trabalho e tempo de trabalho. No segundo, trata-se a questão das dinâmicas da relação entre Portugal e a OIT, problematizando o contributo para o trabalho digno e perspetivando as queixas à OIT como indicador da inefetividade dos direitos do trabalho. Por fim, reflete-se sobre as condições de trabalho dos funcionários judiciais, tomando o caso concreto da queixa em questão como estudo de caso.

⁵ ILO, “Trabalho Digno em Portugal 2008-18. Da crise à recuperação” (Lisboa: ILO, 2018).

⁶ António Casimiro Ferreira, João Paulo Dias, Madalena Duarte, Paula Fernando e Alfredo Campos, Quem são os nossos magistrados? Caracterização dos juizes e magistrados do Ministério Público em Portugal? (Coimbra: CES, 2014).

A centralidade do tempo de trabalho nas condições de trabalho dos atores judiciais

O interesse sociojurídico em torno das condições de trabalho não é recente. Ao nível europeu, as primeiras análises e reflexões em torno desta temática datam do período da revolução industrial, na sequência dos efeitos profundos sobre a sociedade do trabalho, as relações de produção, a saúde dos trabalhadores e os riscos profissionais decorrentes da utilização de novas formas de energia, novas máquinas e ritmos de trabalho mais intensos.

“Os debates em torno das condições de trabalho foram-se ampliando ao longo do século XX. Percecionadas como o modo pelo qual os trabalhadores percebem, vivenciam e realizam o seu trabalho, as condições de trabalho, continuando a contemplar as condições físicas e ambientais, passaram igualmente a incorporar as exigências impostas pelos processos de trabalho e as condições cognitivas do trabalho. Em termos gerais, a conceção de condições de trabalho engloba o modo como o trabalho é realizado e enquadrado e as suas repercussões em termos da saúde e segurança do trabalhador”⁷.

Ao longo das últimas décadas, a noção de condições de trabalho foi ampliada a partir da maior visibilidade assumida por algumas dimensões da esfera laboral, como os riscos profissionais, os horários de trabalho não convencionais e a intensidade do trabalho⁸. A este propósito, Teresa Maneca Lima⁹ estabelece uma cronologia da evolução do conceito de condições de trabalho, a partir da década de 1970, considerando que, durante este período os diversos debates em torno das condições de trabalho, ainda que centrados em objetivos económicos, originaram um impulso legislativo com normas de proteção e regulação das condições de segurança e saúde no trabalho. Todavia, e ainda segundo a autora, entre 1980 e 1990 ocorre uma inversão discursiva, onde as condições de trabalho passam a ser entendidas como um fator a favor da competitividade das empresas. As reflexões mais recentes têm vindo a ser maioritariamente enquadradas pelos contextos de crise económico-financeira que se verificaram um pouco por todo o mundo, assistindo-se ao desenvolvimento do conceito de condições de trabalho numa perspetiva mais ampla. Como refere Teresa Maneca Lima:

“As condições de trabalho nas abordagens mais recentes tendem a ser analisadas como abrangendo tudo o que envolve a atividade laboral, incluindo as novas dimensões decorrentes dos contextos de evolução tecnológica, socioeconómica e política. Estas reflexões não só prosseguem a análise das condições de trabalho em relação às mudanças organizacionais [...] como procuram compreender o impacto dos processos de precarização e flexibilização laboral no bem-estar, saúde e segurança dos trabalhadores [...] No contexto europeu e dos países economicamente desenvolvidos, diversos estudos têm demonstrado que os processos precarização e de flexibilização laboral têm efeitos negativos para a saúde e segurança dos trabalhadores e expõem os trabalhadores a uma maior variedade de riscos, sociais e profissionais, ao imporem novos ritmos de trabalho, jornadas mais desgastantes, repetitivas e monótonas”¹⁰.

⁷ Teresa Maneca Lima, “O que a lei não vê e o trabalhador sente. O modelo de reparação dos acidentes de trabalho em Portugal” (Tese de Doutoramento, Universidade de Coimbra, 2015), 27.

⁸ Patricia Vendramin e Agnès Parent-Thirion, “Redefining Working Conditions in Europe”, *Revue Internationale de Politique de Développement*, num 11 (2019): 273-294.

⁹ Teresa Maneca Lima, “O que a lei não vê... 26-28.

¹⁰ Teresa Maneca Lima “O que a lei não vê... 27-28.

A concetualização adotada, nesta análise, é a do conceito de condições de trabalho preconizado pela OIT, por consistir numa perspetiva holística de observar o trabalho e os seus direitos não apenas dos trabalhadores, mas também das suas famílias. Uma das dimensões das condições de trabalho – o tempo de trabalho – e, em particular, as implicações do trabalho extraordinário na conciliação entre a vida profissional e pessoal e familiar, constitui uma preocupação central da OIT desde a sua fundação. Desde então, a OIT tem chamado a atenção para as desigualdades sociolaborais relacionadas com o tempo de trabalho, encarando-o como uma dimensão fundamental do trabalho digno e encorajando os governos a reformularem as políticas públicas para serem mais eficazes na promoção de um "tempo de trabalho digno", que permita uma conciliação equilibrada da vida profissional e pessoal dos trabalhadores¹¹. O recente relatório da OIT sobre o *Trabalho Digno em Portugal*, para o período entre 2008 e 2018, evidencia as questões do impacto do horário sobre as condições de trabalho¹². Os dados disponíveis indicam que Portugal está entre os países da UE com horários de trabalho mais longos, tendo o tempo de trabalho sido ainda mais prolongado depois da crise iniciada em 2008. O número médio de horas de trabalho por semana aumentou, em média, uma hora – entre 2009 e 2016 – e ainda mais para as mulheres – embora antes mesmo Portugal já estivesse no quartil superior na UE. A proporção de trabalhadores que fazem horas extraordinárias também aumentou e mantém a tendência de subida. Enquanto na UE, se regista uma média 40,3 horas de trabalho semanais, a média do trabalho semanal em Portugal aumentou de 40 horas por semana em 2009 para 41 horas em 2016, verificando-se uma tendência de subida do número médio normal de horas de trabalho semanais, mantendo-se em níveis mais altos do que em 2009. O trabalho suplementar, definido como todas as horas trabalhadas para além do horário de trabalho normal deve ser considerado, em geral, pelos decisores políticos como uma exceção temporária ao período normal de trabalho, para ajudar as instituições a resolver situações de trabalho excecionais¹³. Neste relatório de 2018 sobre o trabalho digno em Portugal, a OIT deixa a recomendação de manter o carácter excepcional do trabalho suplementar, a limitação do número de horas adicionais e a adoção de medidas de compensação. Por outro lado, sublinha ainda que a resolução de questões ligadas ao tempo de trabalho e aos períodos de descanso será importante em futuras avaliações da legislação, e que estas medidas devem ter em consideração o bem-estar dos trabalhadores, bem como o impacto sobre a vida familiar e pessoal dos trabalhadores.

As dinâmicas da relação entre Portugal e a OIT e os desafios do trabalho digno

A análise das dinâmicas da relação entre Portugal e a OIT tem sido objeto de atenção por parte de alguns autores e entidades, embora os estudos sejam escassos. Destaca-se, entre as análises efetuadas, a importância daquela organização internacional em diferentes domínios, como sejam as contribuições para: a) um entendimento sócio histórico das relações entre Portugal e a OIT¹⁴; b) os direitos humanos no trabalho¹⁵; c) a

¹¹ ILO, "Decent working time. New trends, new issues" (Geneva: ILO, 2006); ILO, "Decent Work and the Sustainable Development Goals: A Guidebook on SDG Labour Market Indicators", Geneva: ILO, 2018 e ILO, "Ensuring decent working time for the future" (Geneva: ILO, 2018).

¹² ILO, *Trabalho Digno em Portugal*...

¹³ ILO, "Conditions of Work and Employment Programme: Working time in the twenty-first century", (Geneva: ILO, 2011).

¹⁴ Cristina Rodrigues, *Portugal e a Organização Internacional do Trabalho (1933-1974)* (Porto: Edições Afrontamento, 2013).

¹⁵ Marina Henriques, "A normatividade transnacional dos direitos humanos do trabalho: reflexões a partir do caso Português", *Cescontexto-Debates*, num 19 (2017): 123-138.

fixação de um padrão normativo internacional na elaboração da legislação social e laboral¹⁶; e d) a legitimação da OIT enquanto agência de regulação transnacional no plano das relações internacionais e enquanto elemento dos processos e dinâmicas de transformação nos sistemas de direito do trabalho e de relações laborais¹⁷. A perspetiva analítica seguida nesta reflexão engloba a captação da influência da OIT no direito português, considerando uma abordagem ampla da interação entre os níveis sociojurídicos local, nacional e global, de acordo com uma conceção pluralista do direito que reconhece a existência de diferentes atores sociais a produzirem e a aplicarem a normatividade laboral. As especificidades dos mecanismos de regulação da efetividade das normas internacionais do trabalho nos Estados-membros baseiam-se no acompanhamento da Constituição da OIT e nas suas interações com instituições e com os atores nacionais, constituindo a apresentação de queixas e reclamações um exemplo da mobilização simbólica do seu referencial normativo enquanto mecanismo de controlo da efetividade da aplicação, a nível nacional, da normatividade da OIT.

Portugal, enquanto país fundador da OIT, tem uma longa e profunda história marcada pela influência daquela instituição. Nestes cem anos distinguem-se claramente várias fases, de maior ou menor proximidade, no relacionamento entre o país e a OIT, assentes na incorporação de normas internacionais do trabalho na ordem jurídico-laboral portuguesa¹⁸. A OIT constituiu-se, desde a sua criação em 1919, como o primeiro grande referencial global para o mundo do trabalho enquanto “expressão da internacionalização dos direitos dos trabalhadores” no quadro do capitalismo, indissociável dos conflitos sociais e políticos colocados pela questão social e pela revolução russa de 1917¹⁹. Os diferentes momentos históricos do primeiro centenário da OIT não constituem objeto de reflexão neste artigo. Contudo, não podemos deixar de mencionar alguns factos recentes da história da OIT que ajudam a melhor compreender a sua utilização como referência para o presente artigo, desde logo pela influência que tem tido no mundo do trabalho em Portugal. A história recente da OIT ficou inequivocamente marcada pela adoção, em junho de 1998, da *Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho*, em resposta às preocupações da comunidade internacional em relação ao processo de globalização e às consequências sociais da liberalização do comércio. Os países-membros da OIT reafirmaram o seu compromisso de respeitar, promover e realizar de boa-fé os princípios da liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão²⁰.

¹⁶ António Casimiro Ferreira, *Trabalho procura justiça. Os tribunais de trabalho na sociedade portuguesa* (Coimbra: Almedina, 2005).

¹⁷ António Casimiro Ferreira, Andreia Santos, Cristina Rodrigues, Marina Henriques e Teresa Maneca Lima, *A Organização Internacional do Trabalho no Direito do Trabalho Português. Reflexos e Limitações de um Paradigma Sociojurídico* (Coimbra: Almedina, 2019).

¹⁸ Cristina Rodrigues, “Largos dias têm cem anos. Portugal e a OIT”, em *A Organização Internacional do Trabalho no direito do trabalho português. Reflexos e limitações de um paradigma sociojurídico*, eds., António Casimiro Ferreira, Andreia Santos, Cristina Rodrigues, Marina Henriques e Teresa Maneca Lima (Coimbra: Almedina, 2019), 17-32.

¹⁹ António Casimiro Ferreira, “A OIT e a construção da agenda da justiça global”, em *A Organização Internacional do Trabalho no direito do trabalho português. Reflexos e limitações de um paradigma sociojurídico*, eds., António Casimiro Ferreira, Andreia Santos, Cristina Rodrigues, Marina Henriques e Teresa Maneca Lima (Coimbra: Almedina, 2019), 33-54.

²⁰ Francis Blanchard, *L’Organisation internationale du Travail: de la guerre froide à un nouvel ordre mondial* (Paris: Seuil, 2004). Michel Hansenne, *Un garde-fou pour la mondialisation: le BIT dans l’après-guerre froide* (Genève: Editions Zoé, 1999).

Atendendo ao contexto transnacional e às tensões que os processos de reforma em curso instalam face ao paradigma dos direitos humanos do trabalho, aproximamo-nos do conceito de trabalho digno²¹ preconizado pela OIT, centrado na promoção de uma cidadania laboral de base sociológica e de ambição normativa transnacionais²². Neste conceito, assume-se a humanidade como a sua referência fundadora, constituindo a sua principal concretização jurídica a obrigação internacional, que impende sobre todos os Estados de prestarem contas à comunidade internacional, pelo modo como exercem a sua jurisdição sobre os trabalhadores. A formulação do conceito de trabalho digno resume as aspirações do ser humano no domínio profissional e abrange seis dimensões principais: a) oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; b) segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; c) melhores perspetivas de desenvolvimento pessoal e integração social; d) liberdade para expressar as suas preocupações; e) organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e f) igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens²³. A preocupação com a dimensão social está ainda presente na filiação do trabalho digno aos Objetivos do Milénio e no Relatório da Comissão Mundial Sobre a Dimensão Social da Globalização «Por uma globalização justa»²⁴. A OIT foi, pois, reafirmando os seus princípios orientadores e defendendo uma “globalização justa”, tendo sido convocada, no eclodir da crise de 2008, a participar no esforço da ultrapassagem de um processo de erosão dos direitos sociais e laborais e de crescimento do desemprego, desigualdades e exclusão sociais.

“No plano internacional, e perante a atual crise, a OIT tem contribuído de uma forma pró-ativa para a chamada de atenção relativamente ao mundo do trabalho e às profundas implicações que a crise económica e financeira tem tido. Para além de produzir informação relevante para a tomada de decisões em matéria social e laboral, a OIT foi desde cedo associada aos diferentes fóruns de decisão política onde tem tido um papel de relevo na defesa do Trabalho Digno e dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. A diplomacia laboral da OIT, desde a apresentação do Pacto Global para o Emprego (2009) (apresentado como documento orientador das políticas internacionais e nacionais tendo o objetivo de estimular a recuperação económica, criar emprego e contribuir para a proteção dos trabalhadores e suas famílias) têm procurado influenciar a agenda reformadora em curso”²⁵.

Apesar do empenho e ação da OIT durante o período de crise, tem-se assistido a reformas legislativas na área laboral que contrariam as orientações normativas da OIT. O cânone da austeridade²⁶ tem constituído um forte opositor ao princípio da OIT segundo o qual, em períodos de crise, os direitos laborais não devem ser alterados, muito menos se essa alteração corresponder ao seu enfraquecimento, assistindo-se, ao invés, à decomposição e degradação dos mecanismos de proteção social e dos princípios fundadores do direito do trabalho para o qual contribuiu a OIT.

²¹ O conceito de trabalho digno e os direitos humanos do trabalho que se lhe encontram associados foram apresentados por Juan Somavia na Conferência Internacional do Trabalho, em 1999.

²² Dharam Ghai, *Decent Work: objectives and strategies* (Geneva: ILO, 2006).

²³ ILO, *Decent work. Report of the Director-General at 87th Session of International Labour Conference* (Geneva: ILO, 1999).

²⁴ Marina Henriques, “A OIT e as condições de trabalho em Portugal”, *International Journal on Working Conditions*, num 9 (2015): 43-62.

²⁵ António Casimiro Ferreira, “A OIT e a construção da agenda da justiça global”... 53.

²⁶ António Casimiro Ferreira, *Sociedade da austeridade e o direito do trabalho de exceção* (Porto: Vida Económica, 2012).

A este propósito, conforme desenvolvido mais à frente, o aumento do número de queixas apresentadas à OIT contra Portugal, ao longo da última década, constitui um indicador dos défices de trabalho digno, nomeadamente a negação de direitos no trabalho, a insuficiência de oportunidades de emprego de qualidade, a proteção social inadequada e a ausência de diálogo social. Adicionalmente, e à semelhança do que foi possível observar relativamente à queixa apresentada pelo Sindicato dos Oficiais de Justiça, a par da apresentação da queixa, tem-se registado um crescente interesse sociopolítico em torno destes processos. Fica patente a sua relevância e o impacto que provoca em dimensões como a cobertura por parte da comunicação social e os debates parlamentares, o que ilustra uma interessante sensibilização face à ineficiência dos direitos humanos do trabalho²⁷. Este contexto não é alheio ao trabalho desenvolvido pela OIT, no plano nacional e internacional, designadamente após 2008, com ênfase nas consequências sociolaborais da crise económica e financeira²⁸.

As queixas à OIT enquanto indicadores de inefetividade dos direitos do trabalho

A análise das queixas à OIT contra Portugal é sociologicamente relevante, desde logo, para observar a dissonância entre a *law in books* e a *law in action* que constitui a clássica disparidade da sociologia do direito²⁹, neste caso, entre os direitos no trabalho dos atores judiciais e o que ocorre na prática relativamente ao tempo de trabalho regulado legislativamente. Efetivamente, a OIT tem sido única na influência que exerce na comunidade internacional, pressionando governos de todo o mundo a atingir níveis laborais mais humanos e uma postura de progresso nas questões do trabalho. Esta influência não decorre apenas das convenções e recomendações da OIT, mas também do controlo da sua aplicação através do designado mecanismo de controlo especial – as queixas e reclamações. As convenções são obrigatórias após a sua ratificação pelos Estados, mas não se traduzem num regime com eficácia imediata nos ordenamentos dos Estados, dado que existe a possibilidade de não ratificação. O mecanismo das queixas encontra-se plasmado na Constituição da OIT, prevendo-se a sua apresentação contra um Estado membro que não aplicou uma convenção ratificada, por um outro país que tenha ratificado essa convenção ou pelas organizações de empregadores/trabalhadores.

As queixas à OIT podem ser perspetivadas como uma “instância de recurso” transnacional para os conflitos laborais gerados no espaço nacional, desde logo porque, no caso português, se tem verificado uma dissonância entre o compromisso assumido nos momentos de ratificação das convenções da OIT e o seu cumprimento normativo. O recurso ao sistema de queixas e reclamações da OIT é aqui observado atendendo a 3 funções: 1) a função instrumental relacionada com a resolução dos conflitos; 2) a função política decorrente do efeito de mediação entre o Estado e a sociedade civil do trabalho, de reconhecimento das fronteiras e limites de atuação dos parceiros sociais (Estado incluído), isto é, enquanto contrapoder regulador do desequilíbrio de poderes entre as partes; e 3) a função simbólica associada ao efeito de constrangimento sobre o Estado alvo da queixa e

²⁷ Marina Henriques, “Os mecanismos de controlo especial da OIT e a (in)efetividade dos direitos humanos do trabalho em Portugal”, em *A Organização Internacional do Trabalho no direito do trabalho português*, eds., Reflexos e limitações de um paradigma sociojurídico, António Casimiro Ferreira, Andreia Santos, Cristina Rodrigues, Marina Henriques e Teresa Maneca Lima (Coimbra: Almedina, 2019), 57-84.

²⁸ António Casimiro Ferreira, “A OIT e a construção da agenda da justiça global”... 53.

²⁹ David Nelken, *Beyond Law in Context. Developing a Sociological Understanding of law* (London: Ashgate, 2008). Boaventura de Sousa Santos, *Toward a New Legal Common Sense. Law, globalization, and emancipation* (London: Butterworths, 2002).

à fixação das expectativas sociais, de fixação de “sentido jurisprudencial” das normas aplicáveis ao caso concreto e sua posterior extensão ou (re)utilização como recurso negocial noutros conflitos semelhantes³⁰.

O paradigma da promoção dos direitos humanos do trabalho assente na Declaração dos Princípios Fundamentais da OIT de 1998, dada a ausência de características como a obrigação, a uniformidade ou a justiciabilidade, é classificado de *soft law*³¹. Alguns autores entendem que esta função política constitui a força da organização e não a sua fraqueza, considerando-a mais adequada do que uma abordagem inflexível ausente de ponderação face às especificidades nacionais³². No que diz respeito à dimensão simbólica do quadro de referência da OIT, o recurso aos princípios gerais que constam da Declaração de 1998, através da formulação de queixas àquela organização (função instrumental), apresenta-se com um valioso argumento ao nível nacional, um instrumento dotado de elevado valor simbólico e traduz-se num “mecanismo de legitimação”³³. Escusamo-nos aqui a analisar em detalhe o universo das queixas e reclamações formuladas à OIT contra Portugal, por esta análise já estar feita noutro local³⁴. Contudo, o papel desempenhado pelas queixas apresentadas à OIT, quer no que diz respeito à sua função instrumental de resolução dos conflitos, quer à função política decorrente do efeito de mediação entre o Estado e a sociedade civil do trabalho, mas também quanto à sua função simbólica associada ao efeito de constrangimento sobre o Estado, tem demonstrado ser um instrumento importante e recorrentemente usado por atores sindicais em Portugal. Do processo de apreciação de cada queixa faz parte a elaboração de um relatório por parte da OIT e, nos casos em que se reconhece o desrespeito pelos direitos fundamentais do trabalhador, são formuladas recomendações concretas ao Estado em causa, que as pode acatar ou não.

As condições de trabalho dos funcionários judiciais em Portugal

Os atores judiciais constituem um grupo profissional pouco estudado no que se refere às condições de trabalho, não só em Portugal, mas também ao nível internacional. Esta ausência de estudos sobre as condições de trabalho associados às profissões judiciais, fica a dever-se, na perspetiva de Paula Casaleiro e outros³⁵, a dois principais fatores: em primeiro lugar, a perceção, por parte dos sociólogos do direito, da dificuldade de estudar os atores judiciais, associada a dimensões como o seu estatuto elevado, a escassa disponibilidade de tempo decorrente do volume de trabalho a que estão sujeitos e as preocupações com a confidencialidade³⁶. Em segundo lugar, os juízes e os magistrados

³⁰ Marina Henriques, “A OIT e as condições de trabalho em Portugal”... y Marina Henriques, “A normatividade transnacional”...

³¹ O conceito de *soft law*, em oposição a *hard law*, refere-se a enunciados normativos formulados enquanto princípios abstratos e resoluções não vinculativas de organizações internacionais. David M. Trubek, Patrick Cottrell e Mark Nance, “Soft law, hard law and European Integration: toward a theory of hybridity”, University of Wisconsin Legal Studies Research Paper No. 1002 (2005): 1-42.

³² José Manuel Salazar-Xirinachs, Should there be enforceable international labor standards: the perspective of developing countries (Genebra: ILO, 2004).

³³ Marina Henriques, “A OIT e as condições de trabalho”... 43-62.

³⁴ Marina Henriques, “Os mecanismos de controlo especial da OIT”... 57-84.

³⁵ Paula Casaleiro, Teresa Maneca Lima, Ana Paula Relvas, Marina Henriques e João Paulo Dias, “Condições de trabalho e qualidade de trabalho: reflexões para um estudo das profissões judiciais”, International Journal on Working Conditions, num 19 (2019): 83-97.

³⁶ Shirley A. Dobbin, Sophia I. Gatowski, Gerald P. Ginsburg, Mara L. Merlino, Veronica Dahir e James T. Richardson, “Surveying Difficult Populations: Lessons Learned from a National Survey of State Trial Court Judges”, Justice System Journal, Vol: 22 num 3 (2001): 287-314.

do Ministério Público não são, em regra, perspetivados como trabalhadores comuns, por serem titulares de órgãos de soberania e por estar em causa a autonomia e independência do judiciário³⁷. Daqui decorre, neste segundo argumento, que os funcionários judiciais, sendo a profissão com maior representação nos tribunais, mas em funções “subordinadas” face às demais profissões, acabam por ocupar erradamente um lugar menos relevante nos estudos sociojurídicos, por constituírem a profissão com menor poder funcional e simbólico.

A investigação na sociologia do direito tem dado maior prioridade às instituições e profissões especializadas na produção do direito³⁸, bem como ao seu desempenho, mantendo-se afastada da reflexão sobre as condições de trabalho dos seus atores judiciais. Verificou-se, contudo, uma inversão desta ausência, desde logo considerando a tendência de mudança na forma como os atores judiciais, cada vez mais sujeitos a exigências de desempenho e produtividade, são socialmente percecionados, associada à crescente demanda pela melhoria do serviço prestado pelos tribunais e às discussões sobre a qualidade da justiça³⁹.

Contam-se, até o presente momento, escassos estudos sobre esta temática. Em Portugal, os estudos realizados privilegiam a análise centrada nos juízes e magistrados do Ministério Público. É o caso do estudo “Quem são os nossos magistrados? Caracterização profissional dos juízes e magistrados do Ministério Público em Portugal”⁴⁰ que identificou uma certa insatisfação das profissões judiciais com as condições de trabalho, principalmente com a intensidade do trabalho, a partir das representações dos atores judiciais sobre volume do trabalho excessivo, crescente e emocionalmente desgastante, exigindo, com frequência, um ritmo de trabalho acelerado e trabalho fora de horas. Por outro lado, o estudo “Conflitos e ambiguidades de papéis no trabalho de juízes: as percepções de juízes portugueses” centra-se em dimensões como a produtividade *versus* qualidade do trabalho judicial, a carga de trabalho elevada e as relações de trabalho com equipas de funcionários judiciais, segundo a percepção dos magistrados⁴¹, “insuficientes e desmotivadas”⁴². Também o Observatório Permanente da Justiça do Centro de Estudos

³⁷ Alysia Blackham, “Reconceiving Judicial Office through a Labour Law lens”, *Federal Law Review*, Vol: 47 num 2 (2019): 203-230.

³⁸ Pierre Guibentif, “Direitos, Justiça, Cidadania: O direito na constituição da política”, *CES Contexto-Debates. Direitos, Justiça, Cidadania: O Direito na Constituição da Política*, num 19 (2017): 7-36.

³⁹ CEPEJ, *Measuring the quality of justice* (Strasbourg: CEPEJ, 2016) e Petra Pekkanen, Tiina Puolakka e Timo Pirttilä, “The evaluation and development of the quality of justice in Finland”, em *Handle with Care. Assessing and designing methods for evaluation and development of the quality of justice*, eds., Francesco Contini (Bologna: IRIS-CNR, 2017), 23-68.

⁴⁰ António Casimiro Ferreira, João Paulo Dias, Madalena Duarte, Paula Fernando e Alfredo Campos, *Quem são os nossos magistrados?...*

⁴¹ Num sentido um pouco distinto, no Brasil, foi realizado um estudo com o objetivo de avaliar a relação entre a qualidade de vida e a capacidade para o trabalho de funcionários do poder judicial, concluindo que a população estudada apresenta uma capacidade para o trabalho associada à qualidade de vida em geral, incluindo os domínios físico, social, psicológico e ambiental, estando a capacidade para o trabalho diretamente relacionada com a prática de atividade física e o menor tempo de trabalho por dia. Jaqueline Francisca dos Santos, Alessandro Spencer de Souza Holanda, Gláucia Simone Silva de Oliveira, Cristyane Nathália Gomes Mendonça, Alana Carolina Costa Veras e Fátima Natário Tedim de Sá Leite, “Relação entre qualidade de vida e capacidade para o trabalho em funcionários do poder judiciário”, *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, Vol: 16 num 1 (2018): 2-9.

⁴² Tomas Aquino Guimarães, Adalmir Oliveira Gomes, Pedro Alves Ribeiro Correia, Inês Oliveira e Tânia Piazentin, “Conflitos e ambiguidades de papéis no trabalho de juízes: as percepções de juízes portugueses”, *Revista de Administração Pública*, Vol: 51 num 6 (2017): 927-946.

Sociais tem analisado, em alguns dos estudos desenvolvidos ao longo das últimas décadas, questões relacionadas com as condições de trabalho nos tribunais⁴³.

Na sequência da entrada em vigor da nova organização judiciária (Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto)⁴⁴, a Associação Sindical dos Juizes Portugueses (ASJP) publicou, em novembro de 2014, o relatório “Implementação da reforma judiciária condições de higiene, funcionalidade e segurança dos tribunais de primeira instância”⁴⁵, que analisa as condições de higiene, salubridade e segurança dos tribunais, considerando que os tribunais são o local de trabalho de magistrados, advogados e funcionários judiciais, entre outros profissionais.

A arquitetura judiciária e o edificado dos tribunais em Portugal enquanto dimensão do acesso à justiça têm merecido a atenção de Patrícia Branco, através da análise dos efeitos da qualidade dos espaços no acesso ao direito e à justiça, considerando a “forma como permitem aos seus utilizadores exercitarem a sua cidadania em espaços dignos [...] que legitimam, por meio dessa qualidade e dignidade, a própria justiça”⁴⁶. Efetivamente, a instalação de tribunais em edifícios descaracterizados, as condições precárias e desqualificadas dos tribunais e as exigências de desempenho, produtividade e qualidade de justiça associadas às reformas gestionárias reforçam a necessidade de olhar para estes espaços também como espaços de trabalho e para as condições de trabalho que estes oferecem⁴⁷. À análise das condições físicas de trabalho dos atores judiciais que constam dos estudos anteriormente elencados, no que concretamente diz respeito aos funcionários judiciais, acrescenta-se o estudo recentemente apresentado sobre a avaliação dos riscos psicossociais, enquanto o conjunto de fatores que podem afetar a integridade física e mental das pessoas na carreira dos Oficiais de Justiça, coordenado por Samuel Antunes⁴⁸, realizado pela empresa de consultoria *Think People*, em parceria com o Sindicato dos Oficiais de Justiça⁴⁹. Das sete dimensões dos riscos psicossociais avaliadas pelo questionário (exigências laborais, organização do trabalho e conteúdo, personalidade, relações sociais e liderança, valores no local de trabalho, interface trabalho-indivíduo e saúde e bem-estar), os resultados apontam para riscos elevados em áreas como as exigências emocionais (78%), o ritmo de trabalho (75%), as exigências cognitivas (75%).

⁴³ Conceição Gomes, Paula Fernando, Carla Soares e Marina Henriques, *Justiça e eficiência. O caso dos Tribunais Administrativos e Fiscais* (Coimbra: CES/OPJ, 2017); Boaventura de Sousa Santos e Conceição Gomes, *Para um Novo Judiciário: qualidade e eficiência na gestão dos processos cíveis* (Coimbra: CES/OPJ, 2008) e Boaventura de Sousa Santos e Conceição Gomes, *A gestão nos tribunais. Um olhar sobre a experiência das comarcas piloto* (Coimbra: CES/OPJ, 2010).

⁴⁴ Até ao presente momento, esta lei foi alvo de dez alterações, correspondendo a mais recente à 11ª versão (Lei n.º 107/2019, de 09 de setembro).

⁴⁵ ASJP, “Implementação da reforma judiciária. Condições de higiene, funcionalidade e segurança dos tribunais de primeira instância” (Lisboa: ASJP, 2014).

⁴⁶ Patrícia Branco, “Análise da arquitetura judiciária portuguesa: as dimensões de reconhecimento, funcionalidade e acesso à justiça”, E-Cadernos CES, num 23 (2015): 120.

⁴⁷ Patrícia Branco, *Os Tribunais como Espaços de Reconhecimento, Funcionalidade e de Acesso à Justiça* (Porto: Vida Económica, 2015) e Patrícia Branco, “Os Tribunais entre discursos sobre acesso à justiça, eficiência e “favelização” dos seus edifícios”, CES Contextos-Debates, num 19 (2017): 50-60.

⁴⁸ Samuel Antunes, *Relatório de avaliação de riscos psicossociais - Sindicato dos Oficiais de Justiça* (Lisboa: SOJ, 2019).

⁴⁹ O estudo foi realizado com recurso ao COPSQ II, um questionário de referência internacional para avaliação de riscos psicossociais, tendo sido aplicada a versão média que é constituída por 76 itens, organizados em 7 grandes dimensões.

O risco de *burnout* combina apresenta valores distribuídos entre o risco elevado (54%) e moderado (34%), tal como ocorre com o conflito trabalho-família (risco elevado 50%, risco moderado 28%), com as exigências quantitativas (risco elevado 46%, risco moderado 41%), o stress (risco elevado 40%, risco moderado 43%), os problemas em dormir (risco elevado 40%, risco moderado 39%) e os sintomas depressivos (risco elevado 34%, risco moderado 43%).

Esta temática foi também objeto de estudo na dissertação de mestrado de Sara Lomba de Sá, intitulada “*Burnout* em oficiais de justiça portugueses: caracterização e análise de dimensões associadas”⁵⁰. Partindo do diagnóstico da suscetibilidade dos oficiais de justiça a elevados níveis de stress, fadiga e exaustão, pelas características laborais associadas à profissão, como a sobrecarga de trabalho, os recursos escassos, um contacto constante com o público, com pessoas em situação de crise e com situações emocionalmente exigentes, criminais e não criminais, de utentes, testemunhas, vítimas e arguidos, a autora aplicou um questionário⁵¹ com o objetivo de analisar um conjunto alargado de variáveis relacionadas com o bem-estar dos trabalhadores e com as fontes potenciais de stress e *burnout*. Concluiu-se que 50% da amostra de oficiais de justiça sofre de *burnout*, revelando também níveis moderados de conflito entre o trabalho e família, insatisfação com benefícios e políticas da organização, com o salário que recebem e com o reconhecimento da sua competência profissional.

Para a caracterização dos funcionários judiciais em Portugal deve começar por referir-se o que se encontra previsto no Estatuto dos Funcionários de Justiça (Decreto-Lei 343/1999, de 26 de agosto⁵²). Este diploma define os grupos de pessoal (pessoal oficial de justiça, pessoal de informática, pessoal técnico-profissional, pessoal administrativo, pessoal auxiliar e pessoal operário) e descreve o conteúdo funcional referente às carreiras de cada grupo de pessoal. No grupo de pessoal oficial de justiça, que presta apoio à tramitação processual, inserem-se as categorias de secretário de tribunal superior e de secretário de justiça, assim como as carreiras judicial e dos serviços do Ministério Público. A carreira judicial é constituída pelas categorias de escrivão de direito, escrivão-adjunto e escrivão auxiliar. A carreira dos serviços do Ministério Público, por seu lado, é composta pelas categorias de técnico de justiça principal, técnico de justiça-adjunto e técnico de justiça auxiliar. As funções assumidas pelos oficiais de justiça tendem a seguir os conteúdos funcionais acima descritos.

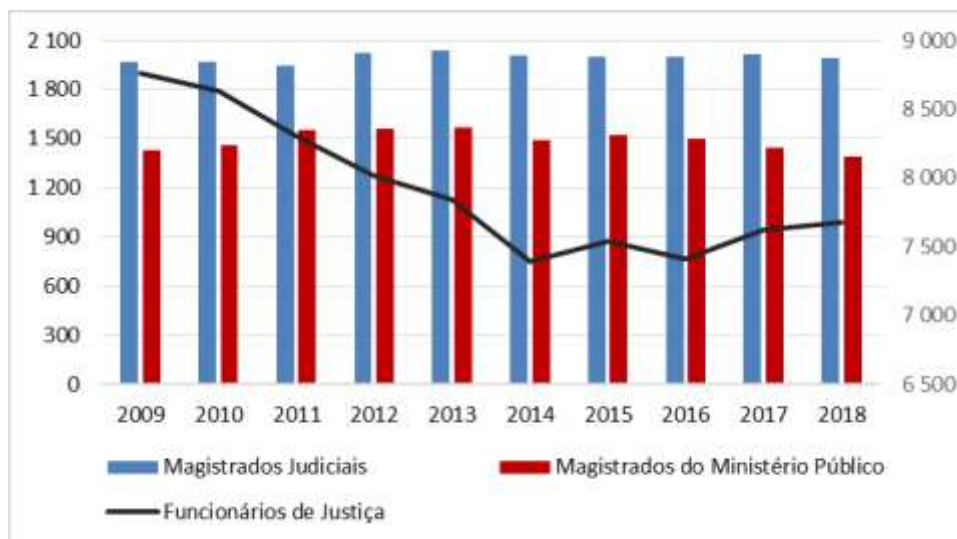
À semelhança do que ocorre com outros atores judiciais, a reivindicação associada ao défice de recursos humanos é frequente entre os funcionários judiciais. Esta evidência está presente, tanto nos comunicados das organizações sindicais, como nas entrevistas realizadas e parece justificar-se por duas principais ordens de razão: o número elevado de processos pendentes nos tribunais; e os quadros de pessoal não completamente preenchidos e mal dimensionados para o serviço.

⁵⁰ Sara Cristina Lomba de Sá, *Burnout em oficiais de justiça portugueses: caracterização e análise de dimensões associadas* (Porto: Universidade do Porto, 2018).

⁵¹ Constituíram esta amostra 433 oficiais de justiça portugueses. Para a recolha de dados foram utilizados os seguintes instrumentos: Utrecht Work Engagement Scale (UWES), Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING), Questionário de Satisfação Laboral (S20/23), Stanford Presenteeism Scale (SPS-6), Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) e as Escalas de Ansiedade, Depressão e Stress (EADS-21).

⁵² A versão mais recente do Decreto-Lei n.º 343/1999, de 26 de agosto (7ª versão) consta do Decreto-Lei n.º 73/2016, de 08 de novembro.

Importa, pois, conhecer os indicadores sobre a evolução dos recursos humanos, bem como outras variáveis que devem ser tidas em conta na discussão sobre as condições de trabalho dos funcionários nos tribunais. Assim, recorrendo aos dados das Estatísticas da Justiça, produzidas pela Direção-Geral da Política de Justiça (DGPJ), o gráfico seguinte mostra a evolução do número de funcionários judiciais nos tribunais nos últimos dez anos, por comparação ao número de magistrados judiciais e do Ministério Público.



Fonte: Estatísticas da Justiça - Direção-Geral da Política de Justiça (DGPJ).

Gráfico 1

Pessoal ao serviço nos tribunais⁵³, segundo a carreira/categoria, nos anos de 2009 a 2018⁵⁴

(magistrados – eixo da esquerda; funcionários judiciais – eixo da direita)

O Gráfico 1 demonstra claramente que, enquanto o número de magistrados judiciais sofreu um ligeiro aumento, entre 2009 e 2018, passando de 1.969 para 1.992, tanto o número de magistrados do Ministério Público como o número de funcionários judiciais registaram um decréscimo no mesmo período, respetivamente, de 1.429 para 1.392 e, com maior dimensão, de 8.761 para 7.678. Todavia, nos funcionários judiciais tem-se vindo a verificar, desde 2015, uma ligeira tendência de aumento dos seus quadros. Esta análise é ainda mais relevante quando cruzada com a evolução do movimento de processos nos tribunais. A título de exemplo, nos tribunais judiciais de primeira instância, os indicadores disponíveis dão conta de uma diminuição do número de processos entrados (219.006 em 2009 e 128.251 em 2018), em consonância com as opções políticas de sentido desencorajador da mobilização dos tribunais através dos constrangimentos económicos, associados às custas judiciais, de desjudicialização de conflitos e de incentivo ao recurso a meios alternativos de resolução de conflitos. Esta tendência de decréscimo dos processos entrados nos tribunais judiciais de primeira instância não produziu, no entanto, resultados harmónicos no que diz respeito ao número de processos findos (180.256 em 2009 e 165.640 em 2018), ainda que em 2018 haja uma efetiva redução da pendência processual.

⁵³ Incluem-se os tribunais judiciais, os tribunais administrativos e fiscais, os tribunais fiscais e aduaneiros, os tribunais militares e o Tribunal Constitucional.

⁵⁴ Funcionários de Justiça inclui: Escrivão de direito ou adjunto/técnico de justiça principal ou adjunto e escrivão auxiliar/ técnico de justiça auxiliar, secretário de tribunal superior/chefe de repartição e secretário de justiça/secretário técnico, pessoal de informática, pessoal técnico profissional e administrativo, pessoal auxiliar e operário.

A este propósito, as entrevistas realizadas a magistrados e a funcionários judiciais, no âmbito do projeto QUALIS, permitiram identificar algumas reivindicações dos funcionários judiciais no que diz respeito sobretudo ao excesso de volume de trabalho associado à falta de recursos humanos, indo ao encontro de algumas conclusões de trabalhos anteriores do Observatório Permanente da Justiça⁵⁵, por exemplo, no que diz respeito à descoincidência, em algumas situações, entre as funções assumidas pelos oficiais de justiça e os conteúdos funcionais previsto no seu Estatuto, quer em resultado da metodologia de trabalho adotada em alguns tribunais, quer pela diferente composição do quadro efetivo de pessoal.

“No que respeita aos métodos de trabalho inerentes à tramitação processual, evidencia-se alguma heterogeneidade, mesmo dentro do mesmo tribunal, com impacto no andamento dos processos. Os funcionários judiciais salientaram várias divergências induzidas por fatores como a capacitação gestora e os critérios do escrivão na orientação do trabalho das secretarias, o deficit de recursos humanos, a maior ou menor proatividade do juiz presidente e o perfil funcional do juiz”⁵⁶.

Das entrevistas realizadas no âmbito do projeto QUALIS, salientam-se as seguintes observações consideradas pertinentes para a melhor compreensão das condições de trabalho e para colocar em diálogo diferentes perspetivas e visões sobre alguns dos problemas identificados⁵⁷.

“Este quadro de secretários para a Comarca de [...] não é suficiente porque exige um esforço muito grande da nossa parte [...]. Nesses [...] tribunais [da Comarca] não há secretários. As funções acabam por ser assumidas pelos escrivães que dão apoio administrativo no cumprimento de algumas funções dos secretários”. (Ent. 21)

“Eu diria que neste momento para que a gestão tenha a maior capacidade possível não podemos estar a retirar oficiais de justiça do próprio sistema que são profissionais e que foram preparados para aquele tipo de trabalho, pelo que naturalmente vão fazer falta. Até porque os quadros não estão totalmente preenchidos, mas vão fazer falta. Ao retirar do local de trabalho naturalmente que se vai refletir”. (Ent. 23)

“[...] um dos meus objetivos é cumprir com o serviço sem recurso a tempo pessoal dos funcionários”. (Ent. 25)

“Há sítios onde as pessoas só porque estiveram horas e horas a trabalhar é que foi possível conseguir os resultados que se conseguiram. Muito do que foi conseguido foi graças ao esforço acrescido de muitas pessoas. E isso é importante que se diga”. (Ent. 22)

“[...] se se mantiver este formato da carreira de oficiais de justiça [...] deixam de haver candidatos. [...] Vão-se dedicar a uma carreira que tem muitas nuances, que tem um trabalho de esforço, de dedicação, por vezes de horários que não são compatíveis com a vida familiar”. (Ent. 31)

Os excertos permitem elencar cinco grandes domínios de reivindicações por parte dos funcionários judiciais: 1) falta de recursos humanos, incluindo a executar as funções adequadas e previstas no quadro de pessoal; 2) diluição de fronteiras funcionais em resultado da necessidade de colocar o serviço “em dia”; 3) movimento de funcionários

⁵⁵ Conceição Gomes, Paula Fernando, Carla Soares e Marina Henriques, Justiça e eficiência...

⁵⁶ Conceição Gomes, Paula Fernando, Carla Soares e Marina Henriques, Justiça e eficiência..., 100.

⁵⁷ Os excertos das entrevistas são apresentados com recurso à identificação codificada dos entrevistados (por exemplo, Ent. 21).

judiciais, entre serviços, para acudir às situações mais urgentes, mas acabando por deixar os serviços de origem em maiores dificuldades (efeito “manta curta”); 4) trabalho intensivo e em horário extraordinário para garantir uma capacidade de resposta mínima, sem as devidas compensações financeiras; e 5) o impacto na vida familiar pela extensão dos horários de trabalho. O arrastar destes problemas, sem soluções de curto ou médio prazo, acabam por forçar os funcionários judiciais a uma intensidade laboral elevada, com as consequências já referidas na qualidade do trabalho efetuado e nos efeitos sobre a sua saúde e sobre a conciliação entre trabalho e família.

Os relatórios anuais dos tribunais judiciais de comarca (relativos aos tribunais de primeira instância) são igualmente uma boa fonte de informação relativamente às condições de trabalho nos tribunais. Para além da descrição das condições físicas e materiais dos tribunais, os relatórios incluem informações referentes ao tempo de trabalho dos funcionários da secretaria, identificando casos em que reconhecem a necessidade de flexibilização dos recursos humanos na resposta aos fluxos do volume processual através de trabalho suplementar dos funcionários judiciais.

“[...] a organização da secretaria, associada à disponibilidade que sempre revelaram ter para prestarem serviço fora do horário de trabalho, tem sido determinante para o muito bom funcionamento deste serviço de justiça”⁵⁸.

A este propósito, são particularmente relevantes os dados do Balanço Social da Direção-Geral da Administração da Justiça (DGAJ), o serviço do Ministério da Justiça que tem por missão assegurar o apoio ao funcionamento dos tribunais, designadamente no que se refere à administração e gestão dos funcionários dos tribunais. Em 2018, foi registado um total de 23.138 horas de trabalho suplementar.

Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		Total		Total
M	F	M	F	M	F	M	F	
9	35	7.625	14.767	288	414	7.922	15.216	23.138

Fonte: DGAJ – Balanço Social 2018.

Quadro 1

Contagem das horas de trabalho suplementar dos funcionários judiciais durante o ano 2018, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Indo ao encontro aos estudos que sublinham o descontentamento dos funcionários judiciais relativamente à sobrecarga de trabalho, ao conflito entre o trabalho e família, à insatisfação sobre o salário que recebem e com o reconhecimento da sua competência profissional, bem como das perceções de alguns atores judiciais manifestadas durante as entrevistas realizadas, a propósito do absentismo, referindo-se ao elevado número de funcionários judiciais que se encontram de baixa médica, não pode deixar de se observar o número de dias de ausências ao trabalho dos funcionários judiciais por motivo de doença ou por terem efetuado greve.

⁵⁸ Conselho Superior da Magistratura, Relatórios anuais das Comarcas (Lisboa: CSM, 2019), 561.

As condições de trabalho dos atores judiciais em Portugal: reflexões a partir da queixa do SOJ à OIT pág. 136

Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Greve	
M	F	M	F	M	F
24.043	67.799	971	3.865	10.316	18.979

Fonte: DGAJ – Balanço Social 2018.

Quadro 2

Contagem dos dias de ausências ao trabalho dos funcionários judiciais durante o ano 2018, segundo o motivo de ausência e género (apenas para motivos de doença, acidente em serviço ou doença profissional e greve)

As informações transmitidas acima constituem apenas algumas “pinceladas” de um “quadro” que é apresentado, relatado e documentado de muito complexo e difícil, que implica trabalhar em condições de trabalho precárias, com baixo reconhecimento público e salarial, consequências na vida profissional e familiar dos profissionais e com impactos negativos no funcionamento da justiça, e, por conseguinte, da qualidade da justiça proporcionada aos cidadãos. É neste contexto que surge a queixa apresentada pelo Sindicato dos Oficiais de Justiça à OIT.

A apresentação da queixa à OIT contra Portugal por parte do Sindicato dos Oficiais de Justiça

O Sindicato dos Oficiais de Justiça (SOJ) apresentou, em março de 2019, uma queixa à OIT contra o Governo português devido à obrigação dos funcionários judiciais trabalharem fora do seu horário normal de trabalho sem auferir remuneração compensatória, nem qualquer outro tipo de compensação, valorização ou mesmo registo desse trabalho que lhes é imposto pela tutela⁵⁹.

“Desde, pelo menos, 01 de janeiro de 2006 – entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 229/2005, de 29 de dezembro – que os Oficiais de Justiça são obrigados a trabalhar, fora do seu horário normal de trabalho, sem auferirem remuneração, nem sequer qualquer valorização por esse trabalho que lhes é imposto, pela tutela. Este trabalho obrigatório, durante o período normal de descanso, não é remunerado, nem compensado, como determinam todas as convenções internacionais.

Mais, o Estado Português, através do Ministério da Justiça, aquando de greves convocadas pelo Sindicato dos Oficiais de Justiça (SOJ), requerendo a constituição de Colégio Arbitral, tem requerido, mesmo durante a greve, serviços mínimos, o que mereceu sempre acolhimento, no que a este Sindicato diz respeito.

Isto é, durante a greve, em horário em que o Oficial de Justiça tem o direito, legítimo, ao descanso, são impostos, sem direito a qualquer remuneração ou contrapartida, serviços mínimos, coartando assim um direito legalmente instituído.

Na verdade, não só existe um trabalho obrigatório não remunerado, nem compensado, como mesmo durante as greves a esse trabalho, num horário

⁵⁹ Os funcionários judiciais são representados, ao nível internacional, pela União Internacional dos Funcionários de Justiça, com o propósito de representar os membros desta profissão em organizações internacionais e garantir a colaboração com órgãos profissionais nacionais no sentido da elevação do seu estatuto e condições de trabalho.

As condições de trabalho dos atores judiciais em Portugal: reflexões a partir da queixa do SOJ à OIT pág. 137

em que a lei considera tempo de descanso, entende o Governo Português por bem requerer, e o Colégio Arbitral fixar, serviços mínimos a trabalho obrigatório que não remunera, nem compensa e que, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Constituição da República Portuguesa, é proibido⁶⁰.

O SOJ alega que por múltiplas vezes fez chegar ao Ministério da Justiça a sua discordância pelo facto de os funcionários judiciais serem obrigados à prestação de trabalho, sem qualquer remuneração ou contrapartida. A análise documental dos comunicados daquele sindicato revela uma estratégia reivindicativa assente no poder simbólico daquele mecanismo de controlo da efetividade da normatividade laboral.

“Deste modo, e perante a posição intransigente assumida pelo Governo, mais não restou ao Sindicato dos Oficiais de Justiça – embora a contragosto, pois está em causa a imagem do país – senão recorrer às instâncias internacionais competentes, a OIT, para colocar termo a uma situação tão lamentável, quanto indigna, como são o trabalho forçado, não remunerado e nem compensado⁶¹.”

A cobertura mediática, com destaque nos principais jornais nacionais, nos canais televisivos de informação e em algumas estações de rádio, bem como a própria cronologia da queixa ilustra muito claramente os seus efeitos simbólicos: apenas dois dias após a apresentação da queixa à OIT, o SOJ foi convocado pelo Ministério da Justiça para uma reunião tendo em vista a negociação da expressão remuneratória do tempo de serviço.

Na contituidade da estratégia reivindicativa do SOJ, após a apresentação da queixa, foram emitidos comunicados a dar conta de algumas atualizações, nomeadamente os pedidos de informação posteriores no que diz respeito ao encaminhamento dado à queixa, mantendo-se assim a intensidade da reivindicação.

“A queixa apresentada pelo SOJ, junto da OIT, encontra-se ainda, decorridos mais de 5 meses, em apreciação na sede dessa entidade, em Genebra, Suíça, aguardando despacho. A demora – há que afastar eufemismos, quando em causa estão direitos humanos e a erradicação do trabalho obrigatório –, segundo nos foi transmitido pelo Gabinete da OIT Portugal, decorre do facto de estarem a decorrer inúmeras iniciativas de celebração do centenário dessa entidade, envolvendo os seus diversos quadros. Perante o exposto, o SOJ vai continuar a insistir, junto da OIT, sem prejuízo de poder vir a denunciar, publicamente, a existência de trabalho forçado nos tribunais portugueses, ao Secretário-Geral das Nações Unidas, Eng. António Manuel de Oliveira Guterres⁶².”

O trabalho de campo realizado até ao momento no âmbito do projeto QUALIS, conforme descrito atrás, permite referir que existe uma efetiva preocupação com o tempo de trabalho dos funcionários judiciais. Esta confirmação, que ratifica o que já foi constatado por outros estudos realizados pelo Observatório Permanente da Justiça, em que foi possível recolher testemunhos e evidências concretas que dão conta dos problemas vivenciados em

⁶⁰ SOJ, “Comunicado de 12 março de 2019”, Lisboa: SOJ, 2019. <https://oficialdejustica.blogs.sapo.pt/oficiais-de-justica-apresentam-queixa-498710>. (02.09.2019)

⁶¹ SOJ, Comunicado de 12 março de 2019...

⁶² SOJ, Comunicado de 22 agosto de 2019, Lisboa: SOJ, 2019. <https://soj.pt/queixa-junto-da-o-i-t/>. (02.09.2019)

termos das múltiplas dimensões das condições de trabalho nos tribunais (em particular no tempo de trabalho), vem colocar este assunto no topo das preocupações dos funcionários judiciais. Todavia, a apresentação desta queixa à OIT não reuniu o consenso sindical da classe, na medida em que a queixa foi apresentada unilateralmente pelo SOJ, não tendo reunido o apoio do Sindicato dos Funcionários Judiciais (SFJ), conforme fica patente em alguns dos comunicados.

“Lamentamos, mais uma vez, que o SOJ tenha enveredado por uma deriva perigosa, ao decretar greve ao período compreendido entre as 12.30H e as 13.30H e das 17.00H às 09.00H, a qual coloca em causa a greve decretada ao trabalho não remunerado realizado fora do horário normal de trabalho, em fevereiro de 1994, pelo Sindicato dos Funcionários Judiciais, e adequada ao horário atual por republicação de novo Aviso Prévio, em junho de 1999 [...]. Lembramos, de novo, que o SOJ tem tentado, por todos os meios, denegrir o SFJ [...]. Nada temos a opor ou a comentar relativamente à queixa apresentada pelo SOJ, junto da OIT – Organização Internacional do Trabalho. Aliás, nenhum comentário fizemos sobre essa iniciativa”⁶³.

Os futuros desenvolvimentos da queixa apresentada pelo SOJ junto da OIT terão uma repercussão enorme em diversos domínios, no que respeita ao funcionamento dos tribunais, às condições de trabalho relacionadas com os horários e devidas compensações por trabalho fora do horário regular, mas também ao equilíbrio entre as diversas profissões judiciais e às possíveis reivindicações que outras profissões possam vir a adotar, caso a OIT venha dar razão ao SOJ. Os impactos serão políticos e podem ter múltiplos efeitos colaterais. E a sua resolução não se afigura fácil ou para curto prazo, dadas as políticas de contenção salarial adotadas e a prioridade atribuída à consolidação orçamental do Estado, principalmente quando o país saiu de um período de assistência financeira internacional há apenas cinco anos.

Considerações finais

A necessidade de uma mobilização política inovadora em termos de ampliação simbólica dos direitos dos funcionários judiciais, na sequência da queixa apresentada pelo SOJ à OIT contra Portugal, é evidenciada nas potencialidades da *soft law* daquela organização, uma vez que a sua ação, mesmo não assumindo natureza judicial, baseia-se em instrumentos que se tornam efetivos devido à sua dimensão simbólica, ou seja, traduzem mecanismos de legitimação através do seu quadro de referência. Este caso tem algumas características semelhantes aos de outras queixas apresentadas à OIT contra Portugal após 2008, num contexto sociolaboral de desregulamentação e flexibilização do direito do trabalho e das relações laborais, ilustrando a falta de efetividade dos direitos do trabalho em Portugal e consistindo numa via de recurso e exercendo uma certa pressão, ao nível nacional, no sentido de acelerar a resolução de conflitos laborais em causa.

O SOJ, reconhecendo o efeito simbólico das queixas à OIT junto do Estado português, incluiu na sua estratégia reivindicativa a apresentação de uma queixa àquele organismo internacional por considerar que os direitos associados ao tempo de trabalho não estão a ser respeitados. O efeito simbólico da apresentação desta queixa a um organismo internacional fica plasmado, desde logo, na cobertura que lhe foi dada pelos

⁶³ SFJ, Informação sindical - 30 de maio de 2019, Lisboa: SFJ, 2019. <https://www.sfj.pt/informa%C3%A7%C3%A3o/comunicados/3027-informacao-sindical-30-de-maio-de-2019.html>. (02.09.2019)

media, mas também na atenção que a tutela deu ao caso e que se traduziu no agendamento de reuniões de forma imediata.

O SOJ, reconhecendo o potencial de legitimação associado ao efeito de constrangimento sobre o Estado, seguiu a sua estratégia reivindicativa a partir desse pressuposto, considerando estrategicamente profícua a apresentação de uma queixa à OIT por incumprimento dos direitos fundamentais no que diz respeito ao tempo de trabalho. Conclui-se, a partir desta reflexão, que não podem deixar de se reconhecer os seus efeitos em termos de pressão exercida junto da tutela no processo negocial em curso.

A análise efetuada permite confirmar a hipótese de que o sistema de queixas da OIT desempenha uma função simbólica e de legitimação associada ao efeito de constrangimento sobre o Estado alvo de queixa, traduzindo-se num importante meio de reivindicação de direitos e um fator de pressão acrescida no sentido de reconhecer as reivindicações laborais daqueles atores judiciais. Estando a avaliação da queixa em curso por parte da OIT, os seus efeitos totais ainda não são conhecidos nem se conseguem prever na sua globalidade, dado que pode passar por um impacto minimalista, ao nível do caso em apreciação, até ter um impacto maximalista com o efeito bola-de-neve junto de outras reivindicações de outras profissões, com problemas similares ou diferentes, mas que atentem contra a *Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho* da OIT.

Referências bibliográficas

Antunes, Samuel. Relatório de avaliação de riscos psicossociais. Lisboa: Sindicato dos Oficiais de Justiça. 2019.

ASJP. Implementação da reforma judiciária. Condições de higiene, funcionalidade e segurança dos tribunais de primeira instância. Lisboa: ASJP. 2014.

Blackham, Alysia. “Reconceiving Judicial Office through a Labour Law lens”. *Federal Law Review*, Vol: 47 num 2 (2019): 203-230.

Blanchard, Francis. *L’Organisation internationale du Travail: de la guerre froide à un nouvel ordre mondial*. Paris: Seuil. 2004.

Branco, Patrícia. “Análise da arquitetura judiciária portuguesa: as dimensões de reconhecimento, funcionalidade e acesso à justiça”. *E-Cadernos CES*, num 23 (2015): 93-122.

Branco, Patrícia. *Os Tribunais como Espaços de Reconhecimento, Funcionalidade e de Acesso à Justiça*. Porto: Vida Económica. 2015.

Branco, Patrícia. “Os Tribunais entre discursos sobre acesso à justiça, eficiência e “favelização” dos seus edifícios”. *CES Contextos/Debates*, num 19 (2017): 50-60.

Casaleiro, Paula; Teresa Maneca Lima; Ana Paula Relvas; Marina Henriques e João Paulo Dias. *Condições de trabalho e qualidade de trabalho: reflexões para um estudo das profissões judiciais*. *International Journal on Working Conditions*, num 19 (2019): 83-97.

CEPEJ. *Measuring the quality of justice*. Strasbourg: CEPEJ. 2016.

CEPEJ. European judicial systems: efficiency and quality of justice. Edition 2018 (2016 data). Strasbourg: CEPEJ. 2018.

Conselho Superior da Magistratura. Relatórios anuais das Comarcas. Lisboa: CSM. 2019.

Dias, João Paulo e Conceição Gomes. “Judicial Reforms “Under Pressure”: The New Map/Organisation of the Portuguese Judicial System”. *Utrecht Law Review*, Vol. 14 num 1 (2018): 174-186.

Dobbin, Shirley; Sophia Gatowski; Gerald Ginsburg; Mara Merlino; Veronica Dahir e James Richardson. “Surveying Difficult Populations: Lessons Learned from a National Survey of State Trial Court Judges”. *Justice System Journal*, Vol: 22 num 3 (2001): 287–314.

Eurofound e ILO. Working conditions in a global perspective. Geneva: Eurofound e ILO. 2019.

European Commission. The 2019 EU Justice Scoreboard. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2019.

Ferreira, António Casimiro. Trabalho procura justiça. Os tribunais de trabalho na sociedade portuguesa. Coimbra: Almedina. 2005.

Ferreira, António Casimiro. Sociedade da austeridade e o direito do trabalho de exceção. Porto: Vida Económica. 2012.

Ferreira, António Casimiro. “A OIT e a construção da agenda da justiça global”. Em *A Organização Internacional do Trabalho no direito do trabalho português. Reflexos e limitações de um paradigma sociojurídico*, editado por António Casimiro Ferreira; Andreia Santos; Cristina Rodrigues; Marina Henriques e Teresa Maneca Lima. Coimbra: Almedina. 2019. 33-54.

Ferreira, António Casimiro. Sociologia das constituições. Desafio crítico ao constitucionalismo de exceção. Porto: Vida Económica. 2019.

Ferreira, António Casimiro; João Paulo Dias, Madalena Duarte; Paula Fernando e Alfredo Campos. Quem são os nossos magistrados? Caracterização dos juizes e magistrados do Ministério Público em Portugal? Coimbra: CES. 2014

Ferreira, António Casimiro; Andreia Santos; Cristina Rodrigues; Marina Henriques e Teresa Maneca Lima. *A Organização Internacional do Trabalho no Direito do Trabalho Português. Reflexos e Limitações de um Paradigma Sociojurídico*. Coimbra: Almedina. 2019.

Ghai, Dharam. Decent Work: objectives and strategies. Geneva: International Labour Office. 2006.

Gomes, Adalmir de Oliveira; Tomas de Aquino Guimarães e Luiz Akutsu. “The relationship between judicial staff and court performance: Evidence from Brazilian state courts”. *International Journal for Court Administration*, Vol: 8 num 1 (2016): 12-19.

Gomes, Conceição; Paula Fernando; Carla Soares e Marina Henriques. Justiça e eficiência. O caso dos Tribunais Administrativos e Fiscais. Coimbra: CES/OPJ. 2017.

Guibentif, Pierre. “Direitos, Justiça, Cidadania: O direito na constituição da política”. CES Contexto-Deabates. Direitos, Justiça, Cidadania: O Direito na Constituição da Política, num 19 (2017): 7-36.

Guimarães, Tomas Aquino; Adalmir Oliveira Gomes; Pedro Alves Ribeiro Correia; Inês Oliveira e Tânia Piazzentin. “Conflitos e ambiguidades de papéis no trabalho de juízes: as percepções de juízes portugueses”. Revista de Administração Pública, Vol: 51 num 6 (2016): 927-946.

Hansenne, Michel. Un garde-fou pour la mondialisation: le BIT dans l’après-guerre froide. Genève: Editions Zoé. 1999.

Henriques, Marina. “A OIT e as condições de trabalho em Portugal”. International Journal on Working Conditions, num 9 (2015): 43-62.

Henriques, Marina. “A normatividade transnacional dos direitos humanos do trabalho: reflexões a partir do caso Português”. Cescontexto-Debates, num 19 (2017): 123-138.

Henriques, Marina. “Os mecanismos de controlo especial da OIT e a (in)efetividade dos direitos humanos do trabalho em Portugal”. Em Organização Internacional do Trabalho no direito do trabalho português Reflexos e limitações de um paradigma sociojurídico, editado por António Casimiro Ferreira; Andreia Santos; Cristina Rodrigues; Marina Henriques e Teresa Maneca Lima. Coimbra: Almedina. 2019. 57-84.

ILO. Decent work. Report of the Director-General at 87th Session of International Labour Conference. Geneva: ILO. 1999.

ILO. Decent working time. New trends, new issues. Geneva: ILO. 2006.

ILO. Conditions of Work and Employment Programme: Working time in the twenty-first century. Geneva: ILO. 2011.

ILO. Decent Work and the Sustainable Development Goals: A Guidebook on SDG Labour Market Indicators. Geneva: ILO. 2018.

ILO. Ensuring decent working time for the future. Geneva: ILO. 2018.

ILO. Trabalho Digno em Portugal 2008-18. Da crise à recuperação. Lisboa: ILO. 2018.

Lima, Teresa Maneca. “O que a lei não vê e o trabalhador sente. O modelo de reparação dos acidentes de trabalho em Portugal”. Tese de Doutoramento. Universidade de Coimbra. 2015.

Nelken, David. Beyond Law in Context. Developing a Sociological Understanding of law. London: Ashgate. 2008.

Pekkanen, Petra; Tiina Puolakka e Timo Pirttilä. “The evaluation and development of the quality of justice in Finland”. Em Handle with Care. Assessing and designing methods for evaluation and development of the quality of justice, editado por Francesco Contini. Bologna: IRSIG-CNR. 2017. 23-68.

Rodrigues, Cristina. Portugal e a Organização Internacional do Trabalho (1933-1974). Porto: Edições Afrontamento. 2013.

Rodrigues, Cristina. "Largos dias têm cem anos. Portugal e a OIT". Em Organização Internacional do Trabalho no direito do trabalho português Reflexos e limitações de um paradigma sociojurídico, editado por António Casimiro Ferreira; Andreia Santos; Cristina Rodrigues; Marina Henriques e Teresa Maneca Lima. Coimbra: Almedina. 2019. 17-32.

Sá, Sara Cristina Lomba de. Burnout em oficiais de justiça portugueses: caracterização e análise de dimensões associadas. Porto: Universidade do Porto. 2018.

Salazar-Xirinachs, José Manuel. Should there be enforceable international labor standards: the perspective of developing countries. Geneva: ILO. 2004.

Santos, Boaventura de Sousa. Toward a New Legal Common Sense. Law, Globalization, and Emancipation. London: Butterworths. 2002.

Santos, Boaventura de Sousa e Conceição Gomes. Para um Novo Judiciário: qualidade e eficiência na gestão dos processos cíveis. Coimbra: CES/OPJ. 2008.

Santos, Boaventura de Sousa e Conceição Gomes. A gestão nos tribunais. Um olhar sobre a experiência das comarcas piloto. Coimbra: CES/OPJ. 2010.

Santos, Jaqueline Francisca dos; Alessandro Spencer de Souza Holanda; Gláucia Simone Silva de Oliveira; Cristyane Nathália Gomes Mendonça; Alana Carolina Costa Veras e Fátima Natário Tedim de Sá Leite. "Relação entre qualidade de vida e capacidade para o trabalho em funcionários do poder judiciário". Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, Vol: 16 num 1 (2018): 2-9.

Trubek, David M.; Patrick Cottrell e Mark Nance. "Soft law", "hard law" and European Integration: toward a theory of hybridity. University of Wisconsin Legal Studies Research Paper No. 1002 (2005): 1-42.

Vendramin, Patricia e Agnès Parent-Thirion. "Redefining Working Conditions in Europe". Revue Internationale de Politique de Développement, num 11 (2019): 273-294.

Wayne Martin, A. C. "Court Administrators and the Judiciary - Partners in the Delivery of Justice". International Journal For Court Administration, Vol: 6 num 2 (2014): 3-18.

REVISTA
INCLUSIONES M.R.
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.