

Joana Marques Figueiredo

CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR: A PERCEÇÃO DE MAGISTRADOS/AS PORTUGUESES/AS

Dissertação no âmbito do Mestrado Integrado em Psicologia, área de especialização em Psicologia Clínica e da Saúde, subárea de especialização em Psicoterapia Sistémica e Familiar, sob a orientação da Professora Doutora Luciana Sotero (FPCEUC) e da Doutora Paula Casaleiro (CES)

Julho de 2020

Conciliação entre vida profissional e familiar: A perceção de magistrados/as portugueses/as

Resumo: Atualmente, os/as magistrados/as em Portugal detêm uma carreira considerada extremamente exigente. Contudo, trabalhadores não só possuem exigências profissionais, como também familiares, salientando-se assim a necessidade da conciliação entre vida profissional e familiar. Deste modo, o presente estudo tem como principal objetivo compreender como é que estes/as profissionais conciliam o trabalho e a família. Ademais, pretende-se compreender se existem ou não diferenças entre géneros, a partir de uma amostra de quatro sujeitos, dois homens e duas mulheres, sendo cada subgrupo de homens e mulheres dividido por um/a magistrado/a judicial e um/a magistrado/a do Ministério Público. Assim, foram realizadas online quatro entrevistas semi-estruturadas através da plataforma Zoom e feita uma análise temática aos dados recolhidos. Os resultados obtidos revelam que os/as magistrados/as possuem exigências (e.g., parentalidade) e recursos (e.g., flexibilidade) pessoais, familiares e profissionais, e adotam estratégias para conciliar as esferas do trabalho e da família (e.g., apoios externos). Verifica-se ainda que percecionam a influência (i.e., evolução) e a relação (e.g., conflito) entre o trabalho e a família. Quanto às diferenças de género, denota-se que as magistradas tendem a priorizar mais a família, por exemplo, em relação aos homens da amostra. Todavia, tanto os magistrados como as magistradas manifestam exercer esforços em relação à conciliação. Em suma, esta investigação contribui para a compreensão da conciliação da vida profissional e familiar dos/as magistrados/as portugueses/as, salientando também as diferenças de género. A prevalência de desigualdades entre géneros é reveladora de como há vários obstáculos que permanecem a uma efetiva concretização das políticas de conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Palavras chave: magistrados/as judiciais e do Ministério Público, conciliação trabalho-família, análise temática, género, entrevistas semiestruturadas.

Conciliation between work and family life: The perception of portuguese male and female magistrates

Abstract: Nowadays, all the magistrates in Portugal hold a career considered as extremely demanding. However, not only do these workers have professional demands, but they also struggle with family demands, thus emphasizing the importance of the need to conciliate work and family life. As such, the purpose of the present study is understanding how these professionals conciliate their work and family domains. Additionally, it is also intended to understand the differences between gender in this problematic, through a sample constituted by four participants, two men and two women, and each subgroup of men and women representing one judge and one Public Prosecutor. Afterwards, four online semi-structured interviews were conducted, and a thematic analysis used for the data collected. The results reveal that magistrates have professional and family demands (e.g., parenting) and resources (e.g., flexibility), and strategies to conciliate their work and family life (e.g., external support). Moreover, it was found they also experience the influence (i.e., evolution) and type of relation (e.g., conflict) of each sphere. Regarding gender differences, it was observed that women magistrates prioritize more the family domain, for example, instead of the men in our sample. However, both men and women magistrates manifest to exert efforts in relation to conciliation. Concluding, this investigation intended to contribute for the understanding of conciliation between work and family life of portuguese women and men magistrates, underlining also the relevance of gender differences in a profession still seen as dominated by men. The prevalence of gender inequalities reveals how there are several obstacles that remain to the effective implementation of policies to reconcile work and family life.

Key Words: judicial magistrates and public prosecutors, conciliation work-family, thematic analysis, gender, semi-structures interviews

Agradecimentos

Dizem que os anos de faculdade são os melhores da nossa vida. Questionome por que razão não seriam. Com tantas experiências, aprendizagens, memórias e histórias que, ainda hoje, me marcam profundamente. Assim, gostava de deixar um agradecimento especial a todos os que, de uma forma ou outra, me acompanharam ao longo deste longo percurso, me ajudaram a florescer, e que levo comigo no coração.

Aos meus pais, José e Suzy, pelo apoio infinito e amor incondicional, pois fizeram de mim o que sou hoje. Aos meus avós, João e Rosário, pela força que me dão constantemente, e por serem como segundos pais. À Edith, Jorge, Lia e Lucas, pelo carinho e suporte familiar, tão rico e aconchegante. À minha família, que representa uma das esferas mais importantes da minha vida.

Ao meu namorado, João, cujo amor e companheirismo me fazem viver tão apaixonadamente, e apaixonar-me pela vida. À Barata e à Mónica, grandes amigas do coração, e parceiras de crime extraordinárias, tanto na faculdade como na tuna. À Adriana e ao Ramalho, amigos leais e insubstituíveis. Ao Kevin, à Marília e à Vanessa, pela amizade *cute* demais e histórias memoráveis. À Ana Rita, Bárbara, Beatriz, Diogo, Nuno, Pedro e Veiga, pela amizade única e momentos inesquecíveis.

À minha inigualável colega de tese, Vanessa, pelo apoio e força nos momentos mais difíceis. E também à Eliana, colega de mestrado e companheira de estágio, pela compreensão e partilhas de frustração. A toda a turma do meu ano de mestrado, por serem colegas fantásticas. À Doutora Carla Violante, por não ser apenas uma profissional e orientadora de estágio dedicada e perspicaz, mas também uma pessoa de sensibilidade e de consciência.

Às minhas orientadoras de dissertação de tese, Doutora Paula Casaleiro, e Professora Luciana Sotero, pela orientação e persistência nesta fase atribulada do meu percurso académico. A área da investigação é um oceano infinito e o sabor da descoberta é mais doce que ver terra em pleno alto mar.

À Desconcertuna, pelos momentos de descontração e diversão, mas também de trabalho em equipa. Foi a partir do porta-estandarte que descobri a arte das bandeiras e a importância de deixarmos um legado, por mais pequeno que seja, para que outros possam dar continuação.

A Coimbra, a cidade dos estudantes! A cidade dos amores! A cidade da saudade! E que saudades vou ter destes tempos de faculdade.

Índice

Introdução	1
I – Enquadramento conceptual	3
1.1. A conciliação entre vida profissional e familiar: l conceitos associados	-
1.2 Evidência empírica sobre a conciliação entre vida pr	
1.3. A conciliação entre vida profissional e familiar dos p na área judicial	
II – Objetivos	12
III – Metodologia	13
3.1. Procedimentos de recolha dos dados	14
3.2. Procedimentos de seleção e recolha da amostra	15
3.3. Participantes	15
3.4. Análise de dados	16
IV - Resultados	17
4.1. Exigências	
4.1.1. Pessoais/Familiares	
4.2. Recursos	
4.2.1. Pessoais/Familiares	
4.2.2. Profissionais	22
4.3. Estratégias	
4.3.1. Pessoais/Familiares	
4.4. Perceção da influência4.1. Evolução	
4.5. Relação trabalho-família	28
4.5.1. Conflito	28
4.5.2. Balanço	
4.5.3. Enriquecimento	∠೪
V - Discussão	30
5.1. Limitações e estudos futuros	34

VI - Conclusões	34	
Bibliografia	35	
Anexos	43	
Anexo A – Guião das Entrevistas	43	
Anevo B – Termo do Consentimento Informado	11	

Introdução

Nas sociedades modernas ocidentais ocorreram nas últimas décadas transformações socioeconómicas e demográficas, como o ingresso das mulheres no mercado de trabalho e o facto de ambos os elementos do casal, tendencialmente, terem a responsabilidade de trabalhar fora de casa e de educar os filhos. Estas transformações têm vindo progressivamente a chamar a atenção para a importância da conciliação entre a vida familiar e profissional (Duarte, 2015; Edwards & Rothbard, 2000). A conciliação entre trabalho e família pode ser conceptualizada como o conjunto de interligações entre as características da esfera do trabalho (ou família) e as atividades, atitudes e relações interpessoais da esfera da família (ou trabalho) (Voydanoff, 2004).

A maioria dos estudos relacionados com a conciliação entre a vida familiar e profissional tem-se focado nos trabalhadores do sistema educativo e de saúde (i.e., professores, médicos, enfermeiros), provavelmente devido à exposição a exigências sociais e relacionais a que estes/as profissionais estão expostos/as (Fonseca, 2017; Neto, Sequeira, & Cardoso, 2019). Assim, são escassos os estudos empíricos sobre a conciliação trabalho-família noutras áreas profissionais em geral, e, em particular, na área dos profissionais da justiça (Anleu & Mack, 2016; Blackham, 2019). Não obstante, os poucos estudos internacionais existentes demonstraram não só que o vasto tempo que os/as magistrados/as (judiciais e do Ministério Público) passam a trabalhar afeta a sua vida pessoal e familiar, como a interação entre estas duas esferas tem sido identificada como um desafio relevante para estes/as profissionais (Thomas & Ganster, 1995). Os/As magistrados/as estão, à semelhança de outros/as profissionais, sujeitos/as a exigências do trabalho e da família, independentemente do princípio da independência e autonomia no exercício profissional dos/as magistrados/as (Blackham, 2019; Casaleiro, Lima, Relvas, Henriques, & Dias, 2019; Dias & Almeida, 2010).

Em Portugal, tanto os/as magistrados/as judiciais (juízes/juízas) como os/as magistrados/as do Ministério Público partilham a mesma formação inicial no Centro de Estudos Judiciais (CEJ). Posteriormente, cabe ao Conselho Superior de Magistratura e ao Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais, nomear, colocar, transferir, promover e exercer ações disciplinares respeitantes aos/às juízes/juízas destes tribunais (i.e.,

judiciais, administrativos, fiscais). Os/As juízes/juízas, têm a função de administrar justiça em nome do povo e, por isso, não podem ser responsabilizados/as pelas suas decisões, caso não sejam as exceções consignadas na lei. Por sua vez, os/as magistrados/as do Ministério Público, agem conforme as designações da Procuradoria-Geral da República, que engloba o Conselho Superior do Ministério Público, que também nomeia, coloca, transfere, promove e exerce ações disciplinares em relação à magistratura do Ministério Público. Estes/as magistrados/as também possuem estatuto próprio e de autonomia, de acordo com a lei, e devem exercer a ação penal, defender a legalidade democrática e os interesses que a lei determinar (Dias, 2004a; Dias, 2004b; Portal Europeu da Justiça – Profissões Jurídicas e Redes, 2020).

Procurando contribuir para a investigação sobre a conciliação entre vida profissional e familiar na área da justiça, o presente estudo irá centrar-se na perceção de magistrados/as judiciais e do Ministério Público sobre a conciliação. As exigências e responsabilidades associadas à profissão de magistrado/a são consideráveis, tornando relevante o estudo desta temática neste grupo profissional. De notar que, estes/as profissionais não controlam o número de processos que têm em mãos, têm muitas vezes de tomar decisões com um grande impacto na vida de outros cidadãos, lidam com casos emocionalmente desgastantes, como crimes contra crianças ou crimes violentos, e o seu trabalho exige uma atualização constante decorrente das mudanças legais (Casaleiro et al., 2019). Para além disso, as recentes reformas judiciárias e os programas de avaliação de desempenho dos tribunais e de redução das pendências, estabeleceram padrões de produtividade para profissionais e tribunais, com metas a serem estabelecidas com valores cada vez mais elevados, sem que os meios disponíveis, incluindo humanos, cresçam em conformidade (Casaleiro et al., 2019). Os/As magistrados/as judiciais e os/as magistrados/as do Ministério Público têm, assim, um ambiente de trabalho reconhecido como altamente exigente, integrando uma das categorias profissionais mais expostas e vulneráveis ao stresse ocupacional e burnout (Flores, Miller, Chamberlain, Richardson, & Chamberlain, 2009; Lustig, Delucchi, Tennakoon, Kaul, Marks & Slavin, 2008).

Este estudo integra-se no âmbito de um projeto de investigação em

desenvolvimento no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES) e financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (FTC) sobre a evolução das condições de trabalho dos/as magistrados/as em Portugal, o "QUALIS — Qualidade da Justiça em Portugal! Impacto das condições de trabalho no desempenho profissional de juízes e magistrados do Ministério Público" (Ref. POCI-01-0145-FEDER-029039). Deste modo, a presente investigação tem como principal objetivo avaliar a perceção de magistrados/as judiciais e magistrados/as do Ministério Público portugueses/as sobre a sua conciliação entre vida profissional e familiar, recorrendo para isso à realização de entrevistas semi-estruturadas e, posteriormente, à análise temática das mesmas. A partir deste estudo, procura-se contribuir ainda para a identificação de diferenças e semelhanças entre mulheres magistradas e homens magistrados na conciliação trabalho-família.

I - Enquadramento conceptual

1.1. A conciliação entre vida profissional e familiar: Definição e conceitos associados

O conceito de conciliação entre vida profissional e familiar emergiu nas últimas décadas, ainda que designado de forma distinta (i.e., interface entre trabalho e família, equilíbrio entre trabalho e vida, interferência entre trabalho e família, conflito entre trabalho e família), dependendo dos autores estudados. Inicialmente, a literatura nesta área foi dominada pela perspetiva de conflito trabalho-família, cujo principal pressuposto era a concorrência do trabalho e da família pelo mesmo bem escasso que é o tempo (Guardado, 2015). Porém, a conceção inicial de que o trabalho tem um efeito negativo na família deu lugar a novos modelos que reconhecem a bidirecionalidade dos efeitos e realçam os possíveis impactos positivos da interface entre a vida profissional e familiar (Greenhaus & Beutell, 1985; Guardado, 2015).

Diversos autores salientam alterações societais, económicas, demográficas, e culturais profundas e representativas das sociedades ocidentais que contribuíram para o foco recente na conciliação trabalhofamília (Duarte, 2015; Guardado, 2015; Osório, 2007) da parte de alguns estados e entidades, sobretudo, para os departamentos de recursos humanos (Osorio, 2007). Em particular, os autores destacam a crescente percentagem

de: (1) mulheres no mercado de trabalho; (2) casais em que ambos detém uma carreira; (3) residências onde existem dois rendimentos, e (4) famílias em que ambos os elementos do casal têm a responsabilidade de trabalhar fora de casa e de educar os filhos (Duarte, 2015; Duxbury, Lyons & Higgins, 2007; Guardado, 2015; Mendonça & Matos, 2015; Monteiro & Domingos, 2013; Rothbard & Edwards, 2003; Torres, 2004).

Com efeito, nas últimas décadas, a conciliação entre as esferas do trabalho e da família tem vindo a ser considerada e debatida como uma questão essencial para famílias, empresas e governos, não apenas por representar um desafio associado à vida familiar, que envolve tanto homens como mulheres, mas também por englobar questões individuais (Duxbury, Lyons & Higgins, 2007; Monteiro & Domingos, 2013; Osorio, 2007; Rothbard & Edwards, 2003). O trabalho e a família não são esferas separadas, pelo contrário, são domínios interdependentes, intrinsecamente ligados (Demerouti, Bakker & Voydanoff, 2010; Monteiro & Domingos, 2013; Voydanoff, 2005), sendo também percecionados como segregados consoante o género (Guardado, 2015). Paralelamente, o reconhecimento de que homens e mulheres devem partilhar papéis e de que os estados e as organizações devem proporcionar condições de articulação daquelas esferas, foi tendo expressão em legislação que ampliou, por exemplo, os direitos de maternidade e paternidade de quem trabalha (Monteiro, 2013).

Greenhaus e Beutell são reconhecidos como pioneiros na discussão sobre conciliação entre vida familiar e profissional ao definirem o conflito entre trabalho e família (Guardado, 2015). Este conflito foi definido como uma forma de oposição interpapel que exerce pressões nos papéis desempenhados na esfera do trabalho e da família e que são mutuamente incompatíveis, tendo em conta que a participação no papel de uma esfera torna mais difícil a participação na outra (Greenhaus & Beutell, 1985). Tanto a família como o trabalho são domínios que exigem um elevado envolvimento pessoal e os indivíduos estão sujeitos à tensão proveniente da incompatibilidade de exigências e expectativas entre cada domínio, (Guardado, 2015; Mendonça & Matos, 2015).

O processo de incompatibilidade destes domínios pode ser explicado através da abordagem do sistema ecológico (Bronfenbrenner, 1989). Esta perspetiva considera a família e o trabalho como microsistemas que

constituem um mesosistema quando se interligam, e que englobam papéis, padrões de comportamento, e relações interpessoais (Bronfenbrenner, 1989). A literatura também tem apontado para a existência de exigências, recursos e estratégias que possibilitam mediar ou moderar os efeitos associados ao equilíbrio entre vida profissional e familiar (Voydanoff, 2005). Sendo de frisar que ambos os domínios, do trabalho e da família, possuem exigências e recursos próprios (Voydanoff, 2005). As exigências representam reivindicações associadas a requisitos de papéis, expectativas, e normas às quais os indivíduos devem responder ou adaptar-se (Voydanoff, 2005). Por sua vez, os recursos são meios que poderão ser mobilizados para facilitar o desempenho dos papéis, diminuir exigências, ou gerar mais recursos (e.g., flexibilidade em relação a quando e onde as atividades de trabalho são realizadas). A adoção de estratégias é também uma forma de lidar e gerir as exigências do trabalho e da família, uma vez que estas competem umas com as outras (Anleu & Mack, 2016).

Como cada indivíduo tem recursos finitos, pode ocorrer um desequilíbrio entre recursos e exigências, o que não só dá lugar a um conflito entre exigências, como também, entre esferas e papéis, tendo em conta que a participação num domínio dificulta a participação no outro, reduzindo energia, tempo e recursos (Duarte, 2015). Desta forma, e como já foi anteriormente mencionado, o conflito trabalho-família torna-se numa ocorrência incompatível entre os papéis desempenhados na vida profissional e familiar (Greenhaus & Beutell, 1985). Estes autores descrevem assim, o conflito trabalho-família como bidirecional, uma vez que o desempenho na vida profissional interfere com o desempenho na família, designado de conflito trabalho-família, e o desempenho familiar interfere com o desempenho no trabalho, representado por conflito família-trabalho. Ademais, a partir de diversas investigações, observa-se que o conflito trabalho-família não só é um construto bidirecional como é também multidirecional (e.g., Carlson, Kacmar & Williams, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985; McMillian, Morris & Atchley, 2011; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996; Vieira, Lopez & Matos, 2014). Ainda de acordo com Greenhaus e Beutell (1985), o conflito entre os papéis do trabalho e da família, sendo também multidirecional, ocorre a partir de três situações: (1) quando o tempo dedicado às exigências de um papel torna difícil cumprir as exigências do outro; (2) quando a tensão que surge através da participação num papel torna complicado satisfazer as exigências do outro; e, por fim, (3) quando comportamentos específicos exigidos por um papel tornam difícil a execução das exigências do outro.

De acordo com Voydanoff (2002), os conceitos de conflito trabalho-família e de facilitação entre vida profissional e familiar são mecanismos de ligação entre as dimensões do trabalho e da família. Quanto à facilitação trabalho-família, esta é uma forma de sinergia ao longo dos papéis de cada domínio, ou seja, é uma ação em que, simultaneamente, os recursos associados ao trabalho, satisfazem as exigências familiares, facilitando a participação no papel neste domínio (Voydanoff, 2005). A abordagem sinergética argumenta assim que a participação em múltiplos papéis beneficia o indivíduo e a família ao potenciar a qualidade de vida (Beutell, 2010). Para além disso, Bass (2003) considera ainda que a facilitação entre trabalho e família atua como um fator protetor do núcleo familiar, que compensa e amortece os efeitos negativos do conflito trabalho-família. Dado que a maioria dos indivíduos se esforça por conciliar a vida profissional e familiar, um pouco mais de flexibilidade em termos de localização e tempo do trabalho, poderá beneficiar significativamente o papel desempenhado na família (Osorio, 2007).

O construto relativo ao equilíbrio trabalho-família assume significados e medidas tanto objetivas como subjetivas, variando de acordo com as circunstâncias e também consoante os indivíduos (Dhas, 2015). Este equilíbrio varia ao longo do tempo e, muitas vezes, até diariamente. Para além disso, um equilíbrio entre trabalho e família não significa um equilíbrio igualitário, uma vez que a tentativa de ajustar o mesmo número de horas para as atividades do trabalho e para as atividades de família torna-se pouco gratificante e irrealista (Meenakshi, Subrahmanyam & Ravichandran, 2013). Esses equilíbrios vão-se modificando ao longo do ciclo de vida dos indivíduos, sendo diferentes consoante os contextos de vida e ao longo do desenvolvimento, como por exemplo ser solteiro, casado, ter filhos, estar no início da sua carreira ou perto da reforma (Meenakshi, Subrahmanyam & Ravichandran, 2013; Mendonça & Matos, 2015). Mais recentemente, Greenhaus et al., (2003) propõem uma definição do conceito de equilíbrio trabalho-família que abrange o envolvimento e a igualdade. Neste sentido, o construto é descrito como a medida em que um indivíduo está igualmente envolvido e igualmente satisfeito com o seu papel no trabalho e na família. De acordo com McMillan et al. (2011), o equilíbrio entre vida profissional e familiar é tradicionalmente definido como a ausência de conflito entre os domínios. Estes autores introduzem uma noção de harmonia entre trabalho e família, pois são duas partes intimamente ligadas e complementares de uma mesma realidade. Para além destes investigadores, novas escolas de pensamento têm emergido e analisado este construto (McMillan et al., 2011).

1.2 Evidência empírica sobre a conciliação entre vida profissional e familiar

Desde que os estudos sobre conciliação entre vida profissional e familiar revelaram que os domínios do trabalho e da família se afetam mutuamente (Edwards & Rothbard, 2000), que a investigação relativamente a esta interface se tem desenvolvido. Particularmente, demonstrando que os desafios na conciliação entre trabalho e família têm vindo a aumentar gradualmente nos últimos anos, despoletando o aumento de responsabilidades tanto para os homens como para as mulheres, e alterando a forma como os papéis do trabalho e da família interagem (Guardado, 2015). Apesar dos avanços desenvolvidos pelos governos e organizações (i.e., através da implementação de políticas que promovem a conciliação entre vida profissional e familiar), os estudos continuam a apontar múltiplos desafios relativamente à conciliação entre trabalho e família (New School of Business and Economics, 2018).

Meenaskhi et al. (2013) salientam que as condições de trabalho que mais afetam o equilíbrio entre trabalho e família são, principalmente, a liberdade que dão aos trabalhadores para organizar o seu próprio trabalho e o número de horas que estes passam a trabalhar. Em concordância com esta análise, Dhas (2015) salienta que as longas horas que os trabalhadores do seu estudo passam a trabalhar, são a causa que contribui para os maiores níveis de conflito entre trabalho e família. Meenaskhi et al. (2013) identificam, por ordem decrescente, diferentes características que afetam este equilíbrio: (1) o número total de horas semanais passadas a trabalhar, (2) o número de filhos em casa, (3) o total de horas ativas a dar resposta às exigências profissionais, (4) a idade, (5) o género e (6) o rendimento. Mendonça e Matos (2015), no seu estudo que inclui casais com filhos pequenos, salientam que o papel

parental tem aumentado cada vez mais de importância, revelando ainda que inúmeros casais têm reportado dificuldades em separar as fronteiras das esferas do trabalho e da família, tanto ao nível do tempo como do espaço. Para além disso, 70% dos trabalhadores que participaram no estudo de Lockwood (2003) reportaram não ter um equilíbrio saudável entre satisfação profissional e vida familiar. Ainda na investigação de Lockwood (2003), os resultados indicam que 90% dos trabalhadores acreditam que não passam tempo suficiente com as suas famílias, preferência esta que é tomada como prioridade por mais de 80% de homens e mulheres. Autores como Allan e Crow (2001) e Abercromby (2007) afirmam que, apesar das mudanças sociais no sentido da visão igualitária dos papéis de género, a perspetiva tradicional persiste. O que significa que, para reduzir os conflitos entre trabalho e família, no caso das mulheres, o papel de apoio do parceiro revela-se um recurso crucial (França, 2012).

De acordo com Grzywacz e Bass (2003), as mulheres combinam responsabilidades profissionais e familiares com o tremendo volume de desafios domésticos. Estes autores descrevem que esta situação resulta da falta de equilíbrio entre trabalho e família, o que leva a um conflito entre as duas esferas. Para além disso, existem muitas mais interligações entre os papéis desempenhados pelas mulheres do que pelos homens (Grzywacz & Bass, 2003). Por exemplo, enquanto que os homens separam as emoções negativas da família do envolvimento com o trabalho, de maneira a que não exista qualquer relação entre os dois, pelo contrário, as mulheres compensam as emoções negativas da família ao tornarem-se mais envolvidas no trabalho (Anleu & Mack, 2016). Assim, este grupo tem mais modelos sinergéticos de trabalho e família relacionados com papéis, do que o dos homens. Ou seja, ao contrário dos homens, as mulheres têm uma maior tendência para integrar ambas as responsabilidades do trabalho e da família numa determinada ação para atingirem os seus objetivos (Rothbard, 2001). Quanto a estudos qualitativos, Emslie e Hunt (2008), na sua investigação sobre o papel do género no equilíbrio trabalho-família, realçam que apesar do género ser um fator determinante na negociação de vida profissional e familiar, o equilíbrio entre trabalho e família é um problema não apenas das mulheres, mas também dos homens.

De acordo com o relatório público solicitado pela Comissão Europeia e

redigido pela organização Kantar Public Brussels (2018), os resultados da pesquisa do Eurobarómetro identificam a existência das seguintes lacunas relacionadas com a satisfação do equilíbrio entre trabalho e família: (1) a alternativa e uso de condições flexíveis de trabalho, e (2) a licença de paternidade. A partir das respostas do questionário da Comissão Europeia relativo ao equilíbrio entre trabalho e vida, é possível concluir que um quinto dos Europeus não está satisfeito com este balanço, sendo a flexibilidade do horário de trabalho a opção preferencial dos indivíduos.

Apesar do reconhecimento da importância da conciliação entre trabalho e família ter originado novas formas e estratégias de organização do trabalho (e.g. teletrabalho) que facilitam o quotidiano das famílias (i.e., creches, ATL, centros de dia) (Monteiro & Domingos, 2013), as mulheres continuam maioritária e concomitantemente a desempenhar os papéis de cuidadora da família, de empregada doméstica, e a providenciar rendimento para a manutenção e os cuidados do seu núcleo familiar. Assim, independentemente das mudanças acima mencionadas, o avanço da igualdade no desenvolvimento de políticas para promover o equilíbrio entre trabalho e família, para além de possuir um progresso muito lento, continua a deixar que as mulheres sejam o alvo de grande parte das desvantagens (Aldana, Sanjuán & Campos, 2017).

1.3. A conciliação entre vida profissional e familiar dos profissionais na área judicial

As investigações relativas ao trabalho, carreira e a profissões, raramente incluem ou consideram a área judicial, e a maioria das investigações sobre magistrados e magistradas judiciais e do Ministério Público, tendem a ignorar que estes indivíduos são humanos. Ao invés, focam-se na significância constitucional das funções judiciais (Blackham, 2019; Casaleiro et al., 2019). Os poucos estudos empíricos sobre as profissões judiciais que abordam a questão da conciliação entre a vida profissional e familiar apontam para conclusões opostas. Por um lado, e a título de exemplo, Rogers, Freeman e LeSage (1991) reportam que 33% dos magistrados/as apresentam a interação entre trabalho e família não só como uma fonte de stress, mas também como uma realidade que inclui dificuldades associadas a deslocações e colocações noutras zonas de trabalho, e preocupações com os filhos ou com o casamento. Também Ludewig e Lallave (2013), num estudo referente a profissionais

judiciais suíços/as, revelam que tanto os homens como as mulheres se esforçam para manter um equilíbrio entre trabalho e família, e que os desequilíbrios destes domínios ocorrem quando a vida profissional afeta a vida privada, ou a vida privada dificulta os objetivos profissionais. De acordo com a literatura, as longas horas de trabalho dos/as magistrados/as são o fator que mais afeta o domínio da família destes/as profissionais (Ferreira et al., 2014; Ludewig & Lallave, 2013). Num estudo sobre os/as magistrados/as do Reino Unido, é reportado um aumento substancial na percentagem de horas extraordinárias, que vão desde 29% em 2014 até 51% em 2016, neste grupo de profissionais (Thomas, 2016). Darbyshire (2011) regista também constrangimentos associados à mobilidade dos/as magistrados/as, especialmente quando estes se encontram no início da carreira.

Por outro lado, dois estudos realizados na Austrália e na Roménia concluíram que os/as profissionais da área judicial estão satisfeitos/as com a forma como as condições do trabalho permitem compatibilizar as responsabilidades familiares e o estilo de vida, sendo que a interação entre a profissão com o contexto sociofamiliar não se revela como uma fonte de stress, nomeadamente, devido à flexibilidade do trabalho (Anleu & Mack, 2016; Ciocoiu, Ciocoiu & Cojocaru, 2010). Ainda que no estudo australiano 75% de homens e mulheres magistrados/as confirmem trabalhar algumas vezes por semana mais do que o horário normal das suas funções (Anleu & Mack, 2016).

Não obstante os estudos apontam de forma unânime para especificidades da carreira judicial que interferem na conciliação trabalho-família. Apesar da maioria dos indivíduos exporem dificuldades em equilibrar a sua vida profissional e familiar, os/as magistrados/as possuem constrangimentos particulares relativamente à conciliação do domínio do trabalho e da família, dependendo das funções profissionais e familiares de cada um (e.g., gerir o tempo, lidar com a pressão das exigências do trabalho) (Anleu & Mack, 2014). A magistratura é caracterizada como uma carreira inflexível e extremamente exigente (Anleu & Mack, 2016; Casaleiro et al., 2019), se não existir o apoio de outros (i.e., assistentes, membros da família). O trabalho judicial é percecionado e normalizado como uma profissão que domina todas as outras esferas da vida do/a magistrado/a, como a pessoal e a familiar, tendo em conta a estrutura institucional do sistema legal e dos

tribunais (Anleu & Mack, 2016). Estes/as profissionais e outros indivíduos envolvidos na área judicial têm vindo a privar-se a eles próprios de certos aspetos da vida (Guimarães, Gomes, Correia, Oliveira & Piazentin, 2017), e este facto não só os influencia como indivíduos, como também afeta as suas famílias.

Por fim, os estudos empíricos têm-se debruçado sobre as diferenças entre homens e mulheres magistrados/as na conciliação entre a vida profissional e familiar. Ludewig e Lallave (2013) concluíram que as mulheres tendem a sentir mais do que os homens, que a sua vida profissional afeta a vida privada, quer tenham filhos ou não, e independentemente do número de filhos (Ludewig & Lallave, 201). Ainda no estudo de Ludewig e Lallave (2013), foi possível observar que os homens juízes sobem mais facilmente na carreira, enquanto que as mulheres progridem lentamente para conseguirem priorizar a família. Apesar de ambos coordenarem os objetivos das suas vidas, são as mulheres quem mais valoriza os objetivos relativos à família (tal como, ter parceiro, família e filhos), limitando conscientemente as suas oportunidades quando as promoções de carreira entram em conflito com o seu desempenho no núcleo familiar. Para além disso, tal como as mulheres, os homens que decidem ser juízes tendem a ter uma grande perceção de responsabilidades familiares. Contudo, isto não significa que desempenhem tantas funções domésticas ou parentais como as mulheres (Ludewig & Lallave, 2013). Apesar destas diferenças, as autoras identificaram mais semelhanças do que diferenças entre homens e mulheres: uma vez que tanto homens como mulheres, apesar de 98.6% reportarem pressão em relação ao tempo, estão igualmente satisfeitos com diferentes aspetos das suas vidas, nomeadamente, na satisfação profissional, vida familiar e estilo de vida (Ludewig & Lallave, 2013).

Anleu e Mack (2016), num estudo relativo à conciliação entre vida profissional e familiar dos/as magistrados/as australianos/as, descrevem também semelhanças entre géneros, no sentido em que ambos os grupos de indivíduos experienciam exigências profissionais e domésticas, necessitando de aplicar estratégias de transição entre o seu papel judicial e o seu papel familiar. Ainda assim, de acordo com estas autoras, são as mulheres que continuam a tomar medidas mais concretas nesta direção, desenvolvendo conscientemente abordagens e práticas focadas em manter a fronteira entre

vida profissional e familiar, que refletem a natureza do seu papel mais doméstico. Neste caso, os homens diferenciam-se ao tomarem uma posição menos preocupada na mesma transição entre as duas esferas. O que significa que a fronteira entre trabalho e família não só é assimétrica, como depende do género (Anleu e Mack, 2016), tornando-se cada vez mais permeável à medida que o envolvimento num ou nos dois domínios aumenta (Mendonça & Matos, 2015).

Tendencialmente, as mulheres não só expressam maior compromisso, como também desenvolvem mais esforços para proteger as relações familiares e o tempo doméstico dos efeitos do trabalho (Anleu & Mack, 2016). Esta separação é desenvolvida através de ações concretas (e.g., não levar trabalho para casa ou, quando não existe alternativa, levar, mas tornar esse trabalho invisível para os membros da família). Desta forma, Anleu e Mack (2009) concluem que as mulheres poderão ter menos sucesso ou deparar-se com mais obstáculos do que os homens na sua carreira profissional, ao tentarem prevenir que trabalho não influencie o seu tempo de família.

Para que as mulheres consigam ter uma carreira judicial, a partilha e divisão de tarefas domésticas torna-se uma necessidade excecional (Anleu & Mack, 2016). Ainda no estudo destas autoras, que se revelam ímpares na investigação de teor qualitativo e quantitativo destes/as profissionais, inúmeras mulheres apontam para as suas circunstâncias domésticas, elogiando os seus parceiros por colaborarem neste aspeto, mencionando até o apoio que disponibilizam ao tomar conta dos filhos. No entanto, Anleu e Mack (2016) salientam que, a partir das entrevistas realizadas, enquanto as mulheres descrevem este comportamento como um contributo, por sua vez, os homens não comentam tanto o apoio das mulheres e da família. Neste caso, a partilha de tarefas pelas companheiras é percecionada como banal e socialmente esperada, tendo em conta as crenças e expectativas de género, mesmo que a parceira também tenha uma carreira na área judicial. Desta forma, os homens interpretam mais interferência na direção da família para o trabalho, apenas quando existem eventos especiais ou circunstâncias únicas (Anleu & Mack, 2016).

II - Objetivos

para a investigação sobre a conciliação entre o trabalho e a família, o presente estudo tem como principal objetivo explorar a forma como os/as magistrados/as judiciais e do Ministério Público conciliam a sua vida profissional e familiar, partindo da sua perceção sobre o tema. Este estudo tem ainda como objetivo específico perceber se existem ou não diferenças na forma como mulheres magistradas e homens magistrados conciliam a sua vida profissional e familiar.

III - Metodologia

Tal como foi referido, o presente estudo integra um projeto de investigação mais abrangente focado nas condições de trabalho dos/as magistrados/as em Portugal (QUALIS). Este projeto iniciou-se em 2018 e está a ser desenvolvido por uma equipa multidisciplinar, composta por investigadores da área da Sociologia e Psicologia. No âmbito deste projeto estão a ser desenvolvidas duas dissertações de Mestrado Integrado em Psicologia Clínica e da Saúde, na área de Psicoterapia Sistémica e Familiar. Uma das dissertações foca-se no estudo da conciliação do trabalho e da família dos/as magistrados/as e a outra na saúde e bem-estar destes/as profissionais.

Importa notar que, a maioria das investigações sobre os impactos das condições de trabalho na saúde dos trabalhadores no contexto judicial recorre a metodologias quantitativas (Casaleiro et al., 2019), pelo que se torna importante a realização de estudos que recorram a outras estratégias metodológicas, nomeadamente a metodologias qualitativas que possibilitem uma análise mais interpretativa e compreensiva sobre a temática. Assim, no presente estudo a escolha metodológica recaiu sobre uma abordagem qualitativa, de cariz mais explicativo, flexível e dinâmico, para uma compreensão aprofundada e detalhada da perceção dos participantes, ou seja, da sua experiência, dos seus significados e da sua realidade, relativamente às condições de trabalho (Braun & Clark, 2006). A perspetiva sistémica aliada a uma metodologia qualitativa possibilitará o estudo da perceção dos participantes sobre as suas experiências de vida pessoal e familiar e das suas interações com o contexto profissional (Böing, Crepaldi & Moré, 2008).

Seguidamente serão descritos os procedimentos adotados na seleção da amostra, na recolha e análise de dados, tal como será feita a caracterização da amostra e, finalmente, descrita a análise dos dados efetuada.

3.1. Procedimentos de recolha dos dados

A recolha dos dados foi feita através de entrevistas semiestruturadas, ou seja, entrevistas conduzidas através de um guião composto por um conjunto de questões orientadoras definidas pelos investigadores, mas de resposta aberta, o que permite ao entrevistado definir o conteúdo e a organização do seu discurso (Wilkinson & Birmingham, 2003). O guião da entrevista foi construído pela equipa de investigadores, a partir de um protocolo de investigação previamente definido e que integra a componente quantitativa do projeto QUALIS. De notar que, este protocolo é composto por um conjunto de questionários de auto-resposta que avaliam diversas dimensões, nomeadamente: (1) caracterização sociodemográfica e profissional, (2) caracterização organizacional, (3) relação trabalho/família, (4) burnout, (5) qualidade de vida, (6) saúde mental, entre outras.

A versão final do guião de entrevista teve o objetivo de incluir questões pertinentes sobre o problema em estudo, sendo o mais breve possível, e mantendo a flexibilidade necessária a questionamentos adicionais, para aprofundamento de algum ponto referido pelos/as entrevistados/as e obtendo o máximo de riqueza de informação. O guião é constituído por cinco questões orientadoras: duas focadas nas condições de trabalho e nos impactos do trabalho na saúde e bem-estar geral, outras duas direcionadas para a conciliação entre o trabalho e a família e as relações entre estas duas dimensões (cf. Anexo A). Para além da construção do guião, foi também efetuada uma declaração de consentimento informado (cf. Anexo B) e um questionário para recolha de dados sociodemográficos, familiares e profissionais.

As entrevistas foram conduzidas pelas duas mestrandas e por dois elementos da equipa de investigação e realizadas *on-line*, via plataforma Zoom. As entrevistas foram gravadas num sistema áudio e vídeo, com a devida autorização dos participantes, de modo a permitir as transcrições. Do consentimento informado (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2011) constavam ainda informações sobre o tema de investigação, a duração média da entrevista (uma hora) e a confidencialidade dos dados recolhidos.

3.2. Procedimentos de seleção e recolha da amostra

Para este estudo foi selecionada uma amostra de conveniência, a partir dos contactos do projeto de investigação QUALIS. Para a amostra incluir um representante do género feminino e masculino, e um/a magistrado/a judicial e do Ministério Público, foram convidados quatro sujeitos previamente ponderados com estas características. Num primeiro momento, os magistrados e as magistradas foram contactados/as por via eletrónica e telefónica no sentido de divulgar o estudo, apelar à sua colaboração e averiguar a disponibilidade para tal. Dado o interesse de todos os sujeitos na participação na investigação, foi marcada uma data e hora para cada uma das entrevistas individuais. Num segundo momento, foram realizadas as entrevistas *on-line*, através da plataforma *Zoom*. A condução de entrevistas presenciais não foi considerada devido ao contexto atual marcado pela pandemia Covid-19. Todas as entrevistas foram realizadas durante o mês de abril de 2020.

3.3. Participantes

Como se verifica na Tabela 1, os participantes têm idades compreendidas entre 46 e 54 anos. Todos os sujeitos trabalham e residem no mesmo distrito, exercem funções num Tribunal de Investigação Criminal e têm uma experiência profissional que varia entre os 18 e os 27 anos de carreira. Três dos participantes têm cônjuges com carreira também dentro da Magistratura. Os/As filhos/as dos/as entrevistados/as integram o agregado familiar, ainda que alguns sejam já maiores de idade. De acordo com as etapas do ciclo vital (Relvas, 1996), três entrevistados encontram-se na etapa da família com filhos adultos, e um entrevistado na etapa da família com filhos na escola.

Tabela 1. Caracterização da amostra

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

3.4. Análise de dados

De acordo com a posição epistemológica descrita anteriormente, foi utilizada a análise temática para identificar, analisar e definir padrões semânticos a partir dos dados recolhidos. A análise temática é uma escolha metodológica que procura agrupar a informação em padrões temáticos para criar e relacionar níveis de análise, designados por temas e subtemas (Braun & Clarke, 2006).

De forma mais específica, foram utilizados dois níveis de interpretação: (1) uma abordagem indutiva, que envolve um processo onde os dados das transcrições são codificados sem a tentativa de os adequar aos interesses científicos retirados das leituras pré-realizadas; e (2) ao nível semântico, pela organização analítica dos códigos segundo o significado explícito dos dados, com a finalidade de identificar, teorizar e compreender as implicações desses padrões, numa visão mais ampla dos conceitos (Braun & Clarke, 2006).

Após a transcrição *verbatim* das entrevistas e de várias leituras das mesmas, deu-se início à primeira fase da análise temática, correspondente à familiarização dos dados recolhidos (Braun & Clarke, 2006). A fase seguinte consistiu em gerar códigos iniciais a partir dos dados mais relevantes e organizá-los numa tabela que posteriormente vai ser utilizada para as seguintes etapas. Exemplificando, a partir do discurso dos/as entrevistados/as ficou saliente a identificação de códigos sobre exigências profissionais ou

estratégias de conciliação, entre outros. A terceira fase implicou a criação de temas articulados com os respetivos níveis de análise: subtemas e códigos. De seguida, numa quarta fase do processo, foram reformuladas algumas das designações dos níveis de análise para que estas fossem agregadas em novos subtemas, ou eliminadas. Com a nova organização, passou-se para a quinta e última fase da análise temática, a definição e nomeação definitiva de temas e de subtemas.

Posteriormente, foram construídas duas tabelas. Uma primeira tabela para associar cada excerto das entrevistas aos respetivos códigos, subtema e tema. Com base nesta tabela, foi construída uma outra, apenas com a identificação dos temas, subtemas e excertos correspondentes de cada uma das entrevistas, ou seja, sem os códigos inicialmente identificados.

A partir da segunda tabela foi feita uma última revisão para definir concretamente que subtemas permaneceriam em cada tema, com base na revisão bibliográfica sobre os temas mais adequados à problemática em estudo, e, neste sentido, agregar num só, renomear ou eliminar algum se necessário. Por último, foi efetuado um mapa conceptual, ou árvore de categorias (cf. Figura 1), de todos os temas e subtemas identificados para uma análise integral das relações entre os temas. Ao longo de todo o processo, vários membros da equipa de investigação foram acompanhando, supervisionando e participando na decisão das codificações dos dados, para ser obtida a melhor representação possível destes.

IV - Resultados

Após a análise temática, onde surgiram cinco temas, procedeu-se então à construção do mapa conceptual (cf. Figura 1). Todos os temas foram categorizados individualmente, nomeados e definidos consoante as características dos códigos, e cada tema foi dividido em vários subtemas, como foi brevemente descrito na análise de dados. Para melhor ilustrar cada uma destas subcategorias, alguns exemplos de cada subtema irão ser apresentados em forma de excerto.

O primeiro tema — *Exigências* — descreve as exigências associadas ao desempenho dos papéis profissionais e familiares, que causam tensão na vida dos/as magistrados/as. O segundo tema — *Recursos* — remete para os meios que são mobilizados com vista a diminuir as exigências e alcançar a Conciliação entre vida profissional e familiar: A perceção dos/as magistrados/as portugueses/as

conciliação entre vida profissional e familiar. O terceiro tema – *Estratégias* – representa as estratégias a que os/as magistrados/as recorrem para alcançar a conciliação entre vida profissional e familiar, introduzindo elementos contextuais para o efeito. O quarto tema – *Perceção da influência* – enquadra a visão subjetiva que os/as magistrados/as têm do grau e evolução da influência de trabalho-família e vice-versa. Por fim, o quinto tema – *Relação trabalho-família* – dá conta dos múltiplos efeitos que cada domínio produz no outro.

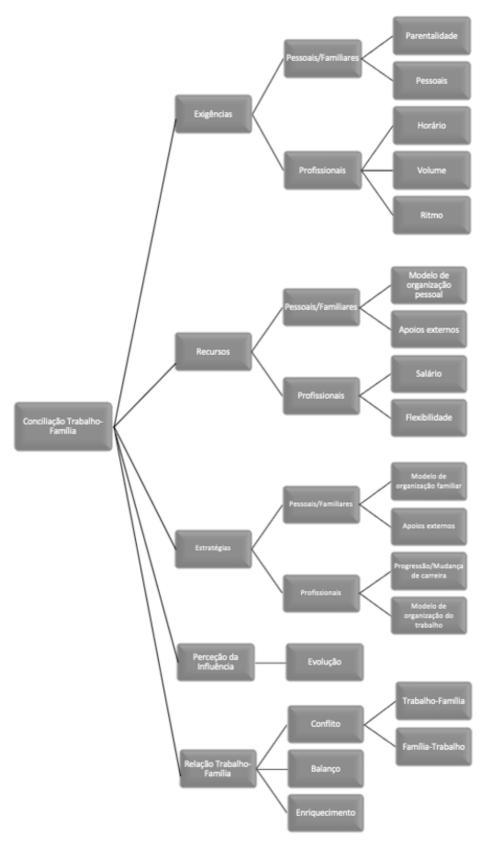


Figura 1. Mapa conceptual dos temas

4.1. Exigências

Ao longo das entrevistas, os/as magistrados/as judiciais e do Ministério Público foram identificando exigências (1) pessoais e familiares e (2) profissionais que causam tensão na conciliação entre vida profissional e familiar.

4.1.1. Pessoais/Familiares

As exigências pessoais e familiares são marcadas, principalmente, por questões e responsabilidades relacionadas com a (1) parentalidade, embora sejam identificadas também questões (2) pessoais individuais por um dos entrevistados.

Em relação a (1) parentalidade, as entrevistadas 1 e 2 referiram ambas a necessidade de apoiar os filhos nas deslocações. A entrevistada 1 relatou que, embora atualmente seja "tudo mais fácil porque os meus filhos já são crescidos", "(...) os meus filhos vivem os dois cá em casa e ainda tenham de ter muito apoio, sobretudo nos transportes porque não conduzem". Por sua vez, a entrevistada 2 referiu: "Vinha a pé. Agora está num colégio, tenho que o ir buscar e levar". Ademais, o entrevistado 3 relatou:

"(...) quando se tem um filho, tem-se alguém que tem de se concentrar ali mais esforços, mais energias, mais de nós. Porque acho que é esse o objetivo de qualquer pai/mãe, é fazer de qualquer filho uma pessoa melhor do que aquela que ele já é".

Quanto às exigências (2) pessoais, apenas o entrevistado 4, um magistrado do Ministério Público, homem, afirmou:

"(...) há uma ou outra situação em que eu tenho de resolver assuntos da minha vida pessoal dentro do horário que, em princípio, estava destinado ao exercício das minhas funções. Mas são casos muito pontuais (...) ir a uma consulta médica, ir ao centro de saúde, ir com o carro à oficina, ou se houver um problema em casa, ou uma repartição (...)".

4.1.2. Profissionais

Relativamente ao subtema das exigências profissionais, foram observados três subtemas: (1) horário, (2) volume, e (3) ritmo.

Quanto ao (1) horário de trabalho, os/as magistrados/as referiram a isenção de horário, que faz com que, por vezes, tenham de trabalhar para lá do horário de funcionamento dos tribunais:

"Quer dizer, os magistrados, em princípio, têm isenção de horário. Mas pronto, normalmente os serviços fecham às cinco e, portanto, eu-17h30/18h, normalmente, ou por aí, por volta das 18h, estou- venho-me embora, mas lá está, se houver uma situação urgente, um processo que tem presos, ou um prazo que tenho que acabar, ou isso, a minha permanência no local de trabalho continua" (Entrevistado 4).

O (2) volume de trabalho é referido pela entrevistada 1 da seguinte forma: "(...) porque quem trabalha com a investigação criminal, com os inquéritos, tem sempre inquéritos para pôr em dia nas férias, nas ditas férias". Por conseguinte, o entrevistado 4 revelou que:

"(...) o nosso trabalho não é 5 horas, ou 5 e meia, ou 6 horas, 6 e meia. Fechar a porta, e os problemas não fecham. (...) Nós trazemos, muitas vezes, questões. Às vezes questões para resolver, isto é, para dar um despacho à noite, ou num fim de semana".

Em relação ao (3) ritmo, apenas a entrevistada 1 mencionou que: "(...) se calhar há 10 anos, ou há 15 em que os inquéritos é um ritmo diferente, o ritmo de trabalho agora é outro, o meu ritmo é outro. Também porque o tipo de intervenção é diferente".

4.2. Recursos

Os/as magistrados/as entrevistados/as, para além das exigências, identificaram também um conjunto de recursos mobilizados para facilitar a conciliação entre vida profissional e familiar, que se dividem em recursos (1) pessoais e familiares, e (2) profissionais.

4.2.1. Pessoais/Familiares

Os/as magistrados/as identificaram dois tipos de recursos pessoais e familiares que são mobilizados com vista a diminuir as exigências e alcançar a conciliação entre vida profissional e familiar: (1) modelo de organização pessoal, (2) apoios externos.

Uma das entrevistadas mencionou o (1) modelo de organização pessoal: "(...) eu sou uma pessoa muito prática em tudo, em casa e no trabalho também, não estou com... não tenho aquelas cismas, aquelas preocupações antes de tempo" (Entrevistada 1).

Para além disso, um dos recursos pessoais e familiares mais referidos pelos/as magistrados/as pertencente a (2) apoios externos, é o apoio por parte dos avós: "Deixar a criança cá com as avós" (Entrevistada 1); "(...) com ajuda da Instituição avós, quando os miúdos eram pequenos (...)" (Entrevistada 2). Embora a entrevistada 2, refira também o "(...) recurso a amigos".

4.2.2. Profissionais

Quanto aos recursos profissionais, os/as entrevistados/as identificaram o (1) salário, e a (2) flexibilidade como elementos importantes para a conciliação entre a vida profissional e familiar.

O (1) salário dos/as magistrados/as é descrito pelos/as entrevistados/as como razoável e satisfatório e como um elemento facilitador da gestão familiar: "(...) os nossos salários permitem-nos ter esses apoios. Colégios, empregados, todo esse tipo de situações (...) os nossos vencimentos permitem um quotidiano confortável" (Entrevistada 2); "somos razoavelmente remunerados (...) isso traz algum conforto económico. Permite proporcionar à família algum à vontade, alguma despreocupação em termos de gestão do dia-a-dia familiar e isso de facto é bastante positivo" (Entrevistado 3).

A (2) flexibilidade no trabalho, em termos de horário de trabalho e de trabalho remoto, é identificada pela maioria dos/as magistrados/as como uma mais-valia na conciliação entre vida familiar e profissional, mesmo quando optam por não usufruir da mesma. O entrevistado 3 reconheceu que:

"(...) a ausência de horário de trabalho tem duas perspetivas. Há hora

de entrada e não há hora de saída, mas às vezes nós também temos as

coisas organizadas, temos o serviço em ordem, não quer dizer que eu

um dia às 4 da tarde, como já sucedeu, ir buscar o meu filho, por

exemplo. (...) e ter algum tempo para dedicar esse bocadinho às vezes

mais à família e ao meu filho também".

Também a entrevistada 2 mencionou a flexibilidade de horário de

trabalho: "Tenho um trabalho que me permite sair às três e meia, se não tiver

nada marcado. Vou buscá-lo, trago-o a casa, volto para o tribunal ou fico a

trabalhar em casa. Isso é um privilégio". Já a entrevistada 1 mencionou:

"Foi uma opção, uma opção de vida porque realmente eu estava num

tipo de trabalho que também permitia e permite (...) trabalhar em casa

(...) embora eu não o tivesse feito muitas vezes, porque prefiro, sempre

preferi (...) podemos trazer o trabalho para casa, trabalhar à noite,

trabalhar ao fim de semana, embora eu confesso que realmente nunca

foi a minha prática".

4.3. Estratégias

Ao longo das entrevistas, os/as magistrados/as foram descrevendo

estratégias que utilizam para conciliar a sua vida profissional e familiar.

Assim, verificou-se que estes/as profissionais possuíam estratégias (1)

pessoais e familiares, e estratégias (2) profissionais.

4.3.1. Pessoais/Familiares

Nas estratégias pessoais e familiares os/as magistrados/as identificaram

estratégias relacionadas com o (1) o modelo de organização familiar e com o

recurso a (2) apoios externos.

Relativamente ao (1) modelo de organização familiar, todos/as

magistrados/as referem a divisão de tarefas domésticas e de cuidado aos filhos

como essenciais na conciliação entre a vida profissional e familiar. Enquanto

a entrevistada 2 refere um equilíbrio na divisão das tarefas com o marido:

"Atualmente, com a divisão das tarefas domésticas e de apoio aos filhos

Conciliação entre vida profissional e familiar: A perceção dos/as magistrados/as portugueses/as

Joana Marques Figueiredo (e-mail:joanamarquesfigueiredo@gmail.com) 2020

com o meu marido, que sempre existiu. Nunca foi, de acordo com as condições de trabalho de cada um, a carga de trabalho de cada um, não é? Há anos em que pesa mais sobre mim, as tarefas domésticas, como é o caso atualmente. Mas já houve anos em que pesou mais sobre o meu

marido. Vamos falando, vamos gerindo".

A entrevistada 1 e o entrevistado 3 dão conta de uma divisão de tarefas domésticas e de cuidado aos filhos mais desigual: "(...) eu trato disso, eu vou buscar os miúdos à escola e tu trabalhas mais, pronto"; "não, tu ficas a

trabalhar até mais tarde e eu vou buscá-los" (Entrevistada 1);

"(...) quanto à repartição também das tarefas familiares, a minha mulher acaba por ficar um bocadinho mais sobrecarregada nessa perspetiva. Sobrecarregada porque é ela normalmente que trata de levar o meu filho à escola, ir buscar já nem tanto porque às vezes vou eu. A regra é mesmo a minha mulher o ir buscar e não eu. Mas também algumas vezes o faço. E, portanto, depois todo o resto é repartido também por mim, a partir já da hora em que o meu filho está em casa e no fim de semana"

(Entrevistado 3).

Outra das estratégias mencionadas foi o recurso a (2) apoios externos como a inscrição em colégios privados ou deixar os/as filhos/as ao cuidado de familiares e amigos. Quanto aos apoios externos:

"(...) os miúdos quando entraram na escola, já pensando que tanto o pai

como a mãe estavam a trabalhar fora [da cidade de residência da

família] (...) a minha filha foi logo inscrita num colégio particular, tinha de ser, porque nunca se sabia, por força destas circunstâncias do

trabalho urgente a que horas é que os pais poderiam vir para casa, pelo

menos um (...)" (Entrevistada 1).

4.3.2. Profissionais

Quanto às estratégias do trabalho utilizadas para conciliar a vida profissional e familiar, emergiram dois subtemas: a (1) progressão e mudança de carreira; e (2) o modelo de organização do trabalho.

Conciliação entre vida profissional e familiar: A perceção dos/as magistrados/as portugueses/as Joana Marques Figueiredo (e-mail:joanamarquesfigueiredo@gmail.com) 2020

Quanto à (1) progressão e mudança de carreira, a maioria dos/as

entrevistados/as relatam ter condicionado as escolhas profissionais, em termos

de concursos, localização e progressão em função das suas responsabilidades

familiares e, sobretudo, parentais. A entrevistada 1 revelou:

"(...) eu sempre disse 'eu não saio d[a minha cidade de residência], não

quero'. Para já, pela questão dos filhos (...) e depois porque gosto da

minha vidinha cá. (...). Por isso eu não fui logo... o meu marido e outros

colegas acabaram por ser promovidos antes de mim, mas eu não fui

promovida num ano, porque renunciei à promoção precisamente por

causa da família (...)".

Da mesma forma, a entrevistada 2 referiu:

"Fui concorrendo à medida que fui ganhando anos de experiência e

classificação de mérito. Consegui aproximar-me d[a minha cidade de

residência], e nas áreas que eu queria. (...) como sempre tive filhos, (...)

preferi continuar nos tribunais um bocadinho mais afastada do que ir

para mais perto com maior carga de serviço. Na tal conciliação da

família com o trabalho".

Já o entrevistado 3 mencionou:

"Se bem que os primeiros anos não foram orientados nesse sentido,

porque, entretanto, também não tinha compromissos familiares e fui

parar um bocadinho por mero acaso e por contingências de quem inicia

a carreira. Depois, entretanto, é que, também por razões familiares

levaram-me a aproximar mais da zona de Coimbra".

Quanto ao (2) modelo de organização do trabalho, apenas a entrevistada

1 revelou que: "(...) eu tentava não ficar tanto tempo no local de trabalho

porque o trabalho conseguia fazer-se de uma forma (...), e tentando vir para

casa realmente não trazer as coisas do serviço".

Conciliação entre vida profissional e familiar: A perceção dos/as magistrados/as portugueses/as

Joana Marques Figueiredo (e-mail:joanamarquesfigueiredo@gmail.com) 2020

4.4. Perceção da influência

Os/as magistrados/as entrevistados/as quando questionados/as sobre como é que o trabalho influenciava a sua vida pessoal e familiar e vice-versa reconheceram todos, ainda que, em diferentes graus, a interdependência das duas esferas. Não obstante, enquanto as magistradas entrevistadas tendem a reconhecer um maior (a) impacto da vida familiar na vida profissional, os magistrados entrevistados pelo contrário tendem a reconhecer um maior (b) impacto da vida profissional na vida familiar.

(a) A entrevistada 2 revelou:

"Desde cedo eu sempre tive filhos, ainda no estágio, sempre vivi com essa responsabilidade. E, portanto, isso condicionou-me e condiciona ainda muitas das minhas escolhas. As escolhas do meu marido, a vários níveis (...) A minha vida pessoal sempre condicionou a minha vida profissional. E continua, apesar de já ter um filho com 19 anos, continua a condicionar as minhas escolhas".

(b) O entrevistado 3 relatou: "(...) se calhar mais influencia o trabalho a vida familiar do que o contrário". O entrevistado 4 salientou: "(...) eu tento não condicionar o meu trabalho com a minha vida pessoal. É evidente que há sempre condicionantes. Mas em menor número que o inverso".

Quanto à perceção da influência do domínio do (1) trabalho para a família, um dos magistrados revelou que: "Pode influenciar porque tenho hora para entrar e não tenho hora para sair"; "(...) se calhar mais influencia o trabalho a vida familiar do que o contrário" (Entrevistado 3).

Relativamente à perceção da influência na direção da (2) família para o trabalho, a magistrada judicial e os dois homens magistrados descreveram o seguinte: "Pouca" ; "Portanto, a organização da vida pessoal, para mim, não me influencia grandemente, mas isso também graças à minha mulher" (Entrevistado 3).

"Desde cedo eu sempre tive filhos, ainda no estágio, sempre vivi com essa responsabilidade. E, portanto, isso condicionou-me e condiciona

ainda muitas das minhas escolhas. As escolhas do meu marido, a vários níveis (...) A minha vida pessoal sempre condicionou a minha vida profissional. E continua, apesar de já ter um filho com 19 anos, continua a condicionar as minhas escolhas" (Entrevistada 2).

"(...) eu tento não condicionar o meu trabalho com a minha vida pessoal. É evidente que há sempre condicionantes. Mas em menor número que o inverso"; "(...) a minha vida pessoal não tem grande influência na minha vida profissional. Quer dizer, tem sempre, porque nós não conseguimos compartimentar, fechar as gavetas todas" (Entrevistado 4).

4.4.1. Evolução

A perceção dos indivíduos sobre a influência da vida profissional na vida familiar e da vida familiar na vida profissional reflete uma evolução em função dos diferentes momentos dos domínios do trabalho e da família. Por exemplo, o entrevistado 3 mencionou:

"(...) quando se tem um filho (...) isso leva-nos a que não privilegiemos tanto ou que não passemos a dar tanta importância a certas coisas. Por exemplo, à educação, à formação daquela criança, daquele ser humano que precisa mais de nós e a nossa preocupação com o trabalho já será outra. Por exemplo, uma coisa que antigamente me podia levar a ir trabalhar ao domingo e a ficar fechado no tribunal o domingo inteiro, hoje em dia seria impensável, não o faria".

Já o entrevistado 4 referiu:

"A conciliação, é assim, eu não tenho particulares dificuldades, porque os nossos filhos, já são os dois maiores de idade, já têm alguma autonomia. Portanto, mas houve, de facto, fases da nossa vida profissional, nomeadamente, quando os nossos filhos eram mais pequenos, que era bastante complicado. Aquela questão de levá-los à escola e ir buscá-los à escola, as horas, os jardins escola, primeiro, e depois a escola (...)".

Conciliação entre vida profissional e familiar: A perceção dos/as magistrados/as portugueses/as Joana Marques Figueiredo (e-mail:joanamarquesfigueiredo@gmail.com) 2020

4.5. Relação trabalho-família

Ao longo das entrevistas os/as magistrados/as descreveram experiências e decisões tanto da vida familiar como da vida profissional que tiveram impacto na outra esfera, e que foram dividas em relações de (1) conflito, (2) balanço e (3) enriquecimento.

4.5.1. Conflito

O conflito é a tensão que ocorre e é despoletada pela incompatibilidade dos papéis desempenhados entre o domínio do trabalho e da família. A análise temática revelou dois tipos de conflitos: (1) trabalho-família, (2) família-trabalho, embora predominem os relatos de conflito trabalho-família.

O (1) conflito trabalho-família, é mencionado por todos/as os/as entrevistados/as: "Infelizmente a minha filha nasceu e depois só tive um mês com ela em casa. Portanto, acho que aí a minha penalização foi essa."; "É uma das críticas que eles fazem (...) os pais dos amigos iam buscá-los e nós só íamos mais tarde" (Entrevistada 1); "E quando saímos de manhã, até pensamos em ir buscar o filho às duas da tarde, e depois nada disso acontece. Porque há a imprevisibilidade do dia de trabalho" (Entrevistada 2); "(...) Às vezes ao sábado há essa programação e aí uma pessoa tem que se ajustar (...) aí terei de conjugar as coisas e nesse fim de semana, de facto, não dá. E aí tem que se privilegiar mesmo o trabalho" (Entrevistado 3).

Por sua vez, o (2) conflito família-trabalho, foi apenas mencionado pela entrevistada 2:

"Quando temos um problema familiar ou pessoal, a concentração, a disponibilidade para os outros, a disponibilidade para o trabalho. A minha, pelo menos, diminui. Não consigo abstrair-me dos problemas que possa ter. De saúde, do relacionamento com filhos, não é? Condiciona a minha disponibilidade para o trabalho, sim".

4.5.2. Balanço

O balanço é a resolução de expectativas relacionadas com os papéis desempenhados, que são negociadas e partilhadas entre os indivíduos ou

casais quanto às esferas do trabalho e da família. Uma das entrevistadas referiu a negociação constante com o marido para conseguir conciliar a vida profissional com a vida familiar:

"(...) de acordo com as condições de trabalho de cada um, a carga de trabalho de cada um, não é? Há anos em que pesa mais sobre mim, as tarefas domésticas, como é o caso atualmente. Mas já houve anos em que pesou mais sobre [ele]. Vamos falando, vamos gerindo" (Entrevistada 2).

No mesmo sentido, a entrevistada 1 mencionou: "(...), portanto não posso dizer que essa opção de realmente privilegiar a família acho que não teve qualquer impacto negativo, pelo contrário, a coisa controlou-se. Nós conseguimos controlar muito".

O entrevistado 3 caracterizou a relação trabalho-família como sendo equilibrada, embora reconheça que não foi sempre assim:

"Atualmente posso dizer que equilibrado. Sempre procurei também introduzir algum equilíbrio nessa vertente, não esquecer a família. Se bem que os tempos de início da profissão foram muito mais exigentes. Quer em termos de trabalho, a dificuldade também é outra. Preferia acordar cedo e começar cedo do que trabalhar à noite, mas o início da carreira foi sempre mais exigente e se calhar ao longo do tempo foi se esbatendo esse tempo que se dedica ao trabalho para haver uma maior dedicação se calhar à família e depois também a exigência quando se tem filhos também é outra".

4.5.3. Enriquecimento

O enriquecimento são as qualidades, interligações e benefícios positivos emergentes da interface entre o domínio do trabalho e da família. Apesar do enriquecimento ser um construto bidirecional, ao longo das entrevistas, os/as magistrados/as apenas identificaram experiências da vida pessoal e familiar que tiveram um impacto positivo no papel profissional. A entrevistada 2 mencionou, em termos genéricos, que procura capitalizar a sua experiência pessoal no exercício da sua profissão:

"(...) minha experiência pessoal de vida, claro. Influencia, a todos nós.

A forma como as características genéticas, a nossa personalidade. A

forma como vemos a vida, como vemos o trabalho (...) Tento retirar as

coisas boas das minhas experiências e transportá-las necessariamente

para a profissão".

Já o entrevistado 4 dá um exemplo concreto de como a sua vida familiar

contribuiu para a vida profissional:

"(...) quando estava na polícia, a minha filha, às vezes, que também é

licenciada em direito, punha-me uma ou outra questão que eu dizia, mas

eu no meu tempo eu nunca ouvi falar disso. E ela dava-me o livro para

eu ler. Esta questão está a ser posta agora. Isto também me dá alguma

pica, vá lá, para o desempenho das minhas funções profissionais".

V - Discussão

O principal objetivo da presente investigação é compreender a perceção

de magistrados/as portugueses/as sobre a conciliação entre a sua vida

profissional e familiar. Enquanto as (1) exigências e os (2) recursos da vida

familiar e profissional permitiram identificar os aspetos ponderados nas (3)

estratégias para alcançar a conciliação, a (4) perceção da influência dos

domínios do trabalho e da família e (5) a relação trabalho-família permitiram

a observação da bidirecionalidade dos efeitos da interface entre a vida

profissional e familiar, e identificação de impactos positivos e negativos. A

análise temática permitiu ainda identificar semelhanças e diferenças na forma

como mulheres magistradas e homens magistrados conciliam a sua vida

profissional e familiar.

Em primeiro lugar, na discussão dos resultados da presente pesquisa,

importa considerar as especificidades da amostra, composta por dois homens

e duas mulheres magistrado/as judiciais e do Ministério Público, em etapas do

ciclo vital familiar de família com filhos adultos e na escola, embora todos já

com algum grau de autonomia (filhos pré-adolescentes, adolescentes e

adultos), e numa fase avançada na carreira da magistratura, com uma média

de 23 anos de carreira, sendo 18 anos o período mínimo, e 27 o máximo. Estas Conciliação entre vida profissional e familiar: A perceção dos/as magistrados/as características específicas da amostra têm necessariamente impacto nas exigências e na conciliação da vida familiar e profissional, como defendem Meenaskhi et al. (2013). Por um lado, e no que respeita às exigências, a parentalidade foi o tema mais referido, sendo de salientar as diferenças entre os/as magistrados/as com filhos adultos e os magistrados/as com filhos na escola. Os/as magistrados/as com filhos adultos reconhecem que as exigências familiares de cuidado aos filhos são atualmente menores, o que facilita a conciliação. Por outro lado, os/as magistrados/as referiram que as exigências da vida profissional eram maiores no início da carreira do que atualmente.

Em segundo lugar, os resultados obtidos corroboram as conclusões da literatura quanto ao impacto de trabalhar fora de horas ou de levar trabalho para casa, tal como as longas horas de trabalho dos/as magistrados/as no domínio da família (Ferreira et al., 2014; Thomas, 2016). Porém, a isenção de horário que obriga muitas vezes os/as magistrados/as a trabalharem fora de horas, é, simultaneamente, considerada como uma exigência e um recurso do trabalho para a conciliação da vida profissional com a vida familiar, uma vez que lhes permite, por exemplo, sair mais cedo para ir buscar os/as filhos/as à escola e regressar novamente ao trabalho.

Em terceiro lugar, relativamente aos recursos, os resultados da nossa amostra vão ao encontro à literatura existente, nomeadamente, indo no sentido da premissa de Anleu e Mack (2016) e Ciocoiu et al., (2010) sobre a flexibilidade do domínio do trabalho. A partir dos resultados obtidos, é possível compreender que todos/as os/as magistrados/as mencionam a flexibilidade como um aspeto que facilita a conciliação. O salário também surge como um recurso que permite ter um quotidiano confortável, tal como apontado pela entrevistada 2 e pelo entrevistado 3. Neste caso, não parecem existir diferenças de género, uma vez que os recursos da família e do trabalho são muito semelhantes para todos/as os/as entrevistados/as, recorrendo à família, aos amigos e a colégios para conciliarem a vida familiar com as características da vida profissional.

Em quarto lugar, os resultados obtidos reforçam as conclusões da literatura em relação às estratégias utilizadas pelos/as magistrados/as na conciliação. O presente estudo revela que, apesar de serem as mulheres magistradas a assumirem mais tarefas domésticas, o que Aldana et al., (2013) e Anleu e Mack (2016) também sublinharam nos seus estudos, todos/as os/as

magistrados/as mencionaram um esforço para manter um equilíbrio entre trabalho e família, o que corrobora os resultados das investigações de Ludewig e Lallave (2003) e de Emslie e Hunt (2008) sobre este aspeto. De acordo com as mulheres magistradas da nossa amostra, esta partilha de responsabilidades é essencial para que estas mulheres consigam conciliar a vida familiar com a carreira profissional (e.g., a entrevistada 1 comentou que o marido a ajuda em tudo o que esteja relacionado com casa, e a entrevistada 2 apontou a realização de tarefas domésticas feitas pelo marido quando esta não tem tanta disponibilidade). Em relação à progressão e mudança de carreira, os resultados obtidos também apontam na direção das conclusões dos estudos de Ludewig e Lallave (2003) sobre a progressão mais lenta na carreira de mulheres magistradas e de Anleu e Mack (2016) relativamente à priorização da família atribuída, tendencialmente, mais às magistradas do que aos magistrados. Por exemplo, a entrevistada 1 revelou que não foi promovida durante um ano, por ter decidido priorizar a família. Quanto à fronteira entre trabalho e família, a literatura indica que a fronteira entre estes domínios é mais diluída no caso dos homens do que das mulheres (Anleu & Mack, 2016). Importa notar a este propósito que, no presente estudo, uma das entrevistadas referiu explicitamente preferir não levar trabalho para casa.

Em quinto lugar, os resultados do tema da relação trabalho-família, assemelham-se também aos dos estudos mencionados na literatura relativamente à interação entre trabalho e família (Rogers et al., 1991), estando esta interação relacionada com o subtema do conflito, e à satisfação da conciliação (Anleu & Mack, 2016; Ciocoiu, et al., 2010; Ludewig & Lallave, 2013), representada pelo subtema do balanço. Assim, é possível constatar a partir dos resultados obtidos, que os/as magistrados/as mencionam preocupações associadas ao trabalho e à família, e que essas preocupações podem resultar na existência de conflitos, tanto direcionados do trabalho para a família, como da família para o trabalho (e.g., a entrevistada 1 admite que o facto de ter ficado com a filha recém-nascida apenas por um mês, foi a penalização que teve devido às exigências profissionais). Quanto ao balanço, que dá conta da resolução de expectativas dos papéis desempenhados e negociação destes, também os nossos resultados apontam para uma satisfação na forma como as condições do trabalho e as responsabilidades familiares se compatibilizam, demonstrando que todos/as os/as magistrados/as revelam uma satisfação na conciliação entre vida profissional e familiar (e.g., a entrevistada 2 revela que a quantidade de tarefas domésticas variam em função da carga de trabalho que ela e o seu marido possuem num determinado período das suas carreiras). O subtema do enriquecimento foi revelado por um homem magistrado e por uma mulher magistrada, demonstrando que é possível retirar aspetos positivos da família para o domínio do trabalho.

Por fim, relativamente às semelhanças e diferenças entre mulheres magistradas e homens magistrados na conciliação da vida profissional e familiar, se, em termos de exigências e recursos, não se identificam diferenças expressivas entre homens e mulheres, os magistrados e as magistradas entrevistados/as revelam diferentes perceções sobre a influência da vida familiar na vida profissional e vice-versa. Com efeito, em primeiro lugar, tanto homens como mulheres possuem exigências e recursos das esferas do trabalho e da família bastante semelhantes, o que Anleu e Mack (2016) também evidenciaram no seu estudo sobre magistrados/as. Contudo, uma das estratégias mencionadas por homens e mulheres como essenciais na conciliação da vida familiar e profissional – a divisão de tarefas domésticas e de cuidado aos filhos -, revela a prevalência de fortes desigualdades de género, uma vez que, como já foi referido, são as mulheres que assumem maior carga de trabalho (Anleu & Mack, 2016). Em segundo lugar, relativamente ao tema da perceção da influência, os resultados obtidos contrariam a premissa de que as mulheres tendem a sentir mais do que os homens que a sua vida profissional afeta a vida privada (Duarte, 2015; Guardado, 2015). Na presente amostra, enquanto que as mulheres entrevistadas tendem a reconhecer um maior (a) impacto da vida familiar na vida profissional, por oposição, os homens entrevistados tendem a reconhecer um maior (b) impacto da vida profissional na vida familiar. Este resultado provavelmente poderá relacionar-se com uma questão de prioridades. Ou seja, os magistrados homens priorizarem o trabalho e as mulheres magistradas do presente estudo tenderem a dar prioridade à família em detrimento da progressão na carreira. No entanto, em termos de evolução, todos/as os/as magistrados/as revelam desafios ao longo da vida e da carreira em relação à conciliação entre vida profissional e familiar.

5.1. Limitações e estudos futuros

As principais limitações deste estudo estão associadas ao tamanho e às especificidades da amostra. Como podemos verificar, o tamanho da amostra é reduzido, e a própria recolha foi limitada e não-aleatória devido às contingências impostas pelo período específico da pandemia COVID-19. Para além disso, os participantes da nossa amostra encontram-se todos numa fase avançada na sua carreira e na sua vida, com exigências profissionais e familiares específicas. Desta forma, seria pertinente incluir em estudos futuros, não só uma amostra de tamanho maior, como também uma amostra mais diversificada nas suas características, com profissionais em várias etapas da sua vida e na sua carreira. Por fim, seria igualmente relevante incluir nas categorias profissionais, os funcionários judiciais que também trabalham nos tribunais. Estes trabalhadores estão também sujeitos a múltiplas exigências profissionais, por exemplo, e podem encarar a conciliação entre vida profissional e familiar como um desafio, tal como os/as magistrados/as do nosso estudo.

VI - Conclusões

O presente estudo pretendeu contribuir para a investigação sobre conciliação entre vida profissional e familiar dos/as magistrados/as portugueses/as, através de um estudo qualitativo com recurso a entrevistas semi-estruturadas e à análise temática. Desta forma, a partir da perceção subjetiva destes profissionais, foi possível compreender as estratégias que os/as magistrados/as utilizam para alcançar a conciliação, os recursos e as exigências que possuem e com que se deparam ao longo da vida e da carreira, bem como o tipo de relação e influência dos domínios do trabalho e da família nessa conciliação. Os resultados obtidos reforçam alguns conceitos encontrados na literatura (e.g., conflito trabalho-família, balanço), e corroboram outros estudos sobre conciliação entre vida profissional e familiar com magistrados/as: a existência de interferência do trabalho para a família na vida de ambos os homens magistrados e mulheres magistradas (Anleu & Mack, 2016). Assim, este estudo lança algumas pistas relativamente a este aspeto, revelando algumas exigências e recursos profissionais e familiares com que os/as magistrados/as se deparam na sua vida. Todavia, as mulheres magistradas têm mais tendência para (1) priorizar a família, e (2) percecionar mais impacto da vida familiar na vida profissional, do que os homens magistrados da nossa amostra. Tanto homens como mulheres magistrados/as revelam relações desiguais na divisão de tarefas. Os dois homens na nossa amostra mencionam que são as mulheres que assumem a maioria das tarefas e uma das mulheres entrevistadas assume que é ela que desempenha mais tarefas domésticas. Assim, a prevalência de desigualdades entre géneros é reveladora de como há vários obstáculos que permanecem a uma efetiva concretização das políticas de igualdade no trabalho e no emprego e, em particular, de conciliação da vida profissional com a vida familiar, nos diferentes setores profissionais, incluindo na justiça. E da relevância de estudos mais aprofundados sobre a conciliação entre vida profissional e vida familiar juntos dos profissionais judiciais.

Bibliografia

- Abercromby, M. (2007, June 16). A Report on the importance of work-life balance. *Business Improvement Architects*. Retirado de https://bia.ca/a-report-on-the-importance-of-work-life-balance/
- Aldana, S. A. B., Sanjuán, V. R., & Campos, S. J. P. (2017). Conciliation between work, family and personal life. A pending issue for female faculty? *International Journal for Innovation Educational and Research*, *5*(11), 1-16. Retirado de https://doi.org/10.31686/ijier.vol5.iss10.640
- Allan, G., & Crow, G. (2001). *Families, households and society.* UK: Basingstoke.
- Anleu, S. R., & Mack, K. (2005). Magistrates' everyday work and emotional labour. *Journal of Law & Society, 32*(4), 590–614. Retirado de https://doi.org/10.1111/j.1467-6478.2005.00339.x
- Anleu, S. R., & Mack, K. (2009). Gender, Judging and Job Satisfaction. *Feminist Legal Studies, 17*(1), 79–99. Retirado de https://doi.org/10.1007/s10691-009-9111-z
- Anleu, S. R., & Mack, K. (2014). Judicial performance and experiences of judicial work: Findings from socio-legal research. *Oñati Socio-Legal Series, 4*(5), 1015-1040. Retirado de http://opo.iisj.net/

- Anleu, S. R., & Mack, K. (2016). Managing work and family in the judiciary: Metaphors and strategies. *Flinders Law Journal*, *18*, 213-239. Retirado de http://www.flinders. edu.au/law/judicialresearch
- Blackham, A. (2019). Reconceiving judicial office through a labour law lens. *Federal law Review, 47*(2), 203-230. Retirado de https://doi.org/10.1177/0067205X19831826
- Böing, E., Crepaldi, M. A., & Moré, C. L. O. O. (2008). Pesquisa com famílias: Aspectos teórico-metodológicos. *Paidéia, 18*(40), 251-266. doi:10.1590/S0103-863X2008000200004
- Bronfenbrenner, U. (1989). Ecological systems theory. In R. Vasta (Ed.), *Annals of Child Development* (pp. 187-249). Greenwich, CT: JAI Press.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal* of Vocational Behavior, 56, 249-276. Retirado de https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713
- Casaleiro, P., Lima, T. M., Relvas, A. P., Henriques, M., & Dias, J. P. (2019). Condições de trabalho e qualidade de trabalho: Reflexões para um estudo das profissões judiciais. *International Journal on Working Conditions*, 18, 83-97. Retirado de https://doi.org/10.25762/f60n-1y81
- Ciocoiu, M. S., Ciocoiu, S.V., & Cojocaru, M. (2010). Implications of levels of stress factors in the magistrate's activity. *Romanian Biotechnological Letters*, 15(3), 126-133. Retirado de https://erepository.org/rbl/vol.15/iss.3.s/19.pdf
- Clark, D. S. (2007). Conciliation. In David S. C. (Ed.), *Encyclopedia of law & society: American and global perspectives* (pp. 236-239). Thousand Oaks: Sage Publication, Inc.
- Darbyshire, P. (2011). Sitting in Judgment: The working lives of judges. Oxford: Hart Publishing.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Voydanoff, P. (2010). Does home life interfere with or facilitate job performance? *European Journal of Work & Organizational Psychology, 19*(2), 128-149. Retirado de https://doi.org/10.1080/13594320902930939

- Dhas, D. B. (2015). A report on the importance of work-life balance.

 International Journal of Applied Engineering Research, 10(9), 2165921665. Retirado de https://www.researchgate.net/publication/282685585
- Dias, J. P. (2004a). O mundo dos magistrados: A evolução da organização e do governo judiciário. Coimbra: Almedina.
- Dias, J. P. (2004b). As faces ocultas dos poderes dos magistrados: práticas, corporativismo e resistências, *Oficina do CES*, *215*.
- Dias, J. P. & Almeida, J. (2010). Efectividade da independência e/ou autonomia do poder judicial em Portugal: reflexões sobre as condições externas e internas. *Julgar*, *10*, 77-101. Retirado de http://julgar.pt/wp-content/uploads/2015/10/077-101-Independ%C3%AAncia-do-poder-judicial.pdf
- Duarte, A. I. B. (2015). Conflito trabalho-família e qualidade relacional: Efeitos individuais e na díade conjugal. (Tese de mestrado publicada). Universidade de Lisboa: Lisboa. Retirado de https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/23324/1/ulfpie047720_tm.pdf
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, *76*(1), 60–74. Retirado de https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60
- Duxbury, L., Lyons, S., & Higgins, C. (2007). Dual-income families in the new millennium: Reconceptualizing family type. *Developing Human Resources*, *9*(4), 472-486. Retirado de https://doi.org/10.1177/1523422307305488
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, *25*(1), 178-199. Retirado de https://doi.org/10.2307/259269
- Emslie, C., & Hunt, K. (2008). Live to work or work to live? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work & Organization, 16*(1). Retirado de https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x

- European e-Justice Portal Legal professions. (2020). Acedido a 4 de fevereiro de https://e-justice.europa.eu/content_legal_professions-29-en.do
- Ferreira, A.C, Dias, J. P., Fernando, P., & Campos, A. (2014). Quem são os nossos magistrados? Caracterização profissional dos juízes e magistrados do Ministérios Público em Portugal. Universidade de Coimbra: Centro de Estudos Sociais. CES/UC. Retirado de https://eg.uc.pt/bitstream/10316/86801/1/Relat%c3%b3rio%20Final%20 Quem%20s%c3%a3o%20os%20nossos%20magistrados%202014.pdf
- Flores, D. M., Miller, M. K., Chamberlain, J., Richardson, J. T., & Chamberlain, B. H. (2009). Judge's perspectives on stress and safety in the courtroom:

 An exploratory study. *Court Review: The Journal of the American Judges Association,*45, 76-89. Retirado de http://digitalcommons.unl.edu/ajacourtreview/293
- Fonseca, B. A. R. (2017). Riscos psicossociais e engagement nos magistrados do ministério público: Uma relação moderada pelo capital psicológico. (Tese de mestrado publicada). Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica do Porto, Porto. Retirado de https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/22889/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o B%C3%A1rbaraFonseca.pdf
- França, T. (2012). Women and labor market: Work family conflict and career self-management. *Pensamento & Realidade*, *27*(4), 51–70. Retirado de https://revistas.pucsp.br/pensamentorealidade/article/view/14725/10718
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10,* 76-88. doi:10.2307/258214
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health:

 Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248-261. Retirado de http://www.midus.wisc.edu/findings/pdfs/155.pdf

- Guardado, S. M. C. (2015). Conciliação trabalho-família, ciclo de vida familiar e parentalidade: Um estudo exploratório. (Tese de mestrado publicada). Universidade da Beira Interior: Covilhã. Retirado de https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/5575/1/4246_8173.pdf
- Guimarães, T. A., Gomes, A. O., Ribeiro Correia, P. M. A., Oliveira, I., & Piazentin, T. (2017). Role conflict and role ambiguity in the work of judges: the perceptions of Portuguese judges. *RAP: Revista Brasileira de Administração Pública*, 51(6), 927–946. Retirado de https://doi.org/10.1590/0034-7612156373
- Hogg, M. A., & Vaughan, G. M. (2008). Intergroup Behaviour. In M. A. Hogg
 & G. M. Vaughan (Eds), *Social Psychology* (pp. 391-442). England:
 Pearson Education Limited.
- Kantar Public (2018). Flash eurobarometer 470 Work-life balance. Retirado de http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Eurobarometro_Work_life_balanc e_2018_Report.pdf
- Lockwood, N. (2003). Work/life balance: Challenges and solutions. US: Society for Human Resources Management. Retirado de http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wpcontent/uploads/2014/06/lockwood_work_life_balance_2003.pdf
- Ludewig, R., & Lallave, J. (2013). Professional stress, discrimination and coping strategies: Similarities and differences between female and male judges in switzerland. In Schultz, U., & Shaw, G. (Ed.), *Gender and Judging*. Oxford: Hart Publishing (pp.233-252).
- Lustig, S. L., Delucchi, K., Tennakoon, L., Kaul, B., Marks, D. L., & Slavin, D. (2008). Burnout and stress among united states immigration judges. Bender's Immigration Bulletin, 13, 22-30. Retirado de https://www.naij-usa.org/images/uploads/publications/Burnout-and-Stress-Among-United-States-Immigration-Judges_01-01-08_1.pdf
- McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development, 10*(1), 6-25. Retirado de https://doi.org/10.1177/1534484310384958

- Meenakshi, S. P., Subrahmanyam, V., & Ravichandran, K. (2013). The importance of work-life balance. *IOSR Journal of Business and Management*, *14*(3), 31-35. Retirado de http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol14-issue3/F01433135.pdf
- Mendonça, M., & Matos, P. M. (2015). Conciliação trabalho-família vivida a dois: Um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Análise Psicológica*, 33(3), 317-334. Retirado de http://dx.doi.org/10.14417/ap.904
- Mercado, J. O. (2019). Work life balance and level of satisfaction among female teachers assigned to the northernmost part of the province of Surigao del sur, Philippines. *The South East Asian Journal of Management*, 13(2), 140-150. Retirado de https://doi/org/10.21002/seam.v13i2.11344
- Monteiro, R., & Domingos, L. (2013). O sentido do direito à conciliação: vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia. *Sociologia: Problemas e Práticas*, 73, 59-77. Retirado de https://journals.openedition.org/spp/1310
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. Retirado de https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400
- Neto, M. J. B., Sequeira, J., & Cardoso, I. M. (2019). Funcionamento familiar e conflito trabalho-família: Estudo com enfermeiros, professores e outros profissionais. (Tese de mestrado publicada). Instituo Superior Miguel Torga, Coimbra. Disponível em RCAAP Dissertations and Theses database. (http://repositorio.ismt.pt/jspui/handle/123456789/976).
- Nova School of Business and Economics (2018). *Desafios à conciliação família-trabalho: Confederação Empresarial de Portugal*. Retirado de http://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Nova-SBE_relatorio-final_06.12.2018.pdf
- Okonkwo, E. (2014). Work time and family time conflict among female bankers: Any relationship? *Ife PsychologIA*, 22(2), 36-41. Retirado de http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=726242 8b-4a58-4bf0-a0ac-2d42aec4d68c%40sessionmgr4006

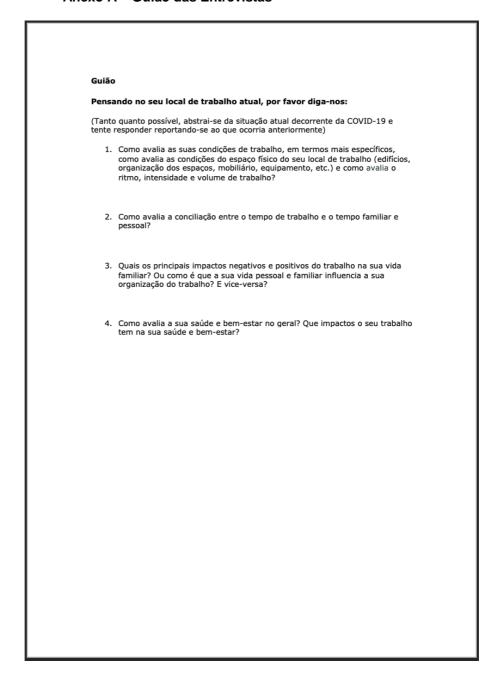
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2011). Código deontológico. Retirado de https://www.ordemdospsicologos.pt/pt/cod_deontologico
- Osorio, D. B., & Carlos, J. (2007). Home-based working's flexibility: Towards the conciliation between labour and family life. Retirado de https://www.researchgate.net/publication/237796415_home-based_workings_flexibility_towards_the_conciliation_between_labour_a nd_family_life
- Relvas, A. P. (1996). O ciclo vital da família: Perspectiva sistémica. Edições Afrontamento.
- Rogers, J. M., Freeman, S. J. J., & LeSage, P. (1991). The occupational stress of judges. *The Canadian Journal of Psychiatry*, *36*(5), 317-322. doi: 10.1177/070674379103600501
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, *46*(4), 655–684. Retirado de https://doi.org/10.2307/3094827
- Rothbard, N. P., & Edwards, J. R. (2003). Investment in work and family roles: A test of identity and utilitarian motives. *Personnel Psychology*, *56*(3), 699-729. doi:10.1111/j.1744-6570.2003.tb00755.x
- Thomas, C. (2017). 2016 UK Judicial attitude survey. Report of findings covering salaried judges in England & Wales courts and UK tribunals.

 UCL Judicial Institute. Retirado de https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2017/02/jas-2016-england-wales-court-uk-tribunals-7-february-2017.pdf
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology, 80*(1), 6–15. Retirado de https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6.
- Torres, A. (2004). Vida conjugal e trabalho: Uma perspetiva sociológica. Oeiras: Celta Editora.
- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014) Further validation of work-family conflict and work-family enrichment scale among portuguese working parents. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 329-344. doi:10.1177/1069072713493987.

- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family, 66*, 398-412. doi: 10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family, 67*, 822–836. Retirado de https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x
- Wilkinson, D., & Birmingham, P. (2003). *Using research instruments: A guide for researchers*. London: RoutledgeFalmer.

Anexos

Anexo A - Guião das Entrevistas



Anexo B - Termo do Consentimento Informado

Consentimento informado

O projeto de investigação QUALIS — Qualidade da Justiça em Portugal! Impacto das condições de trabalho no desempenho profissional de juízes e magistrados do Ministério Público visa estudar as condições de trabalho dos magistrados em Portugal, procurando avaliar os impactos na qualidade da justiça, atendendo à reforma do Mapa Judiciário de 2013. É um projeto financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) e coordenado por João Paulo Dias e Conceição Gomes, estando integrado no Observatório Permanente da Justiça (OPJ) do Centro de Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra.

No âmbito do referido projeto, serão também desenvolvidas duas dissertações de Mestrado Integrado em Psicologia Clínica e da Saúde, área de especialização em Psicoterapia Sistémica e Familiar, na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra. Uma das dissertações será focada na conciliação trabalho-família e outra na avaliação de um conjunto de dimensões relativas à saúde e bem-estar de profissionais na área da justica.

Os procedimentos éticos da investigação científica requerem que o/a entrevistado/a concorde em partilhar o seu testemunho e esteja ciente de como a informação prestada será utilizada. Nomeadamente, o/a entrevistado/a goza do direito de cancelar ou interromper a entrevista e de solicitar a edição ou a eliminação, parcial ou total, da gravação, se assim o entender.

Este consentimento informado é necessário para garantir que o/a entrevistado/a compreende o propósito do seu envolvimento no projeto e concorda com as condições de participação. Para salvaguarda das partes envolvidas, ao concordar em participar, o/a entrevistado/a declara que:

- Entende o objetivo da entrevista e do projeto QUALIS.
 Sim □ Não □
- Autoriza que o seu testemunho seja gravado em formato áudio (voz).
 Sim□ Não□
- 3. Autoriza que o seu testemunho seja gravado em formato vídeo (imagem). Sim \square Não \square
- 4. Pretende receber uma cópia digital não editada da entrevista concedida. Sim \square Não \square

Ao assinar este documento, e para efeitos de transparência e salvaguarda dos seus direitos, o/a entrevistado/a declara ter participado voluntariamente neste projeto e ter tido oportunidade para levantar questões e esclarecer dúvidas sobre a sua participação, tendo-lhe sido cedido o contacto do Investigador/a que realizou a entrevista para que possa esclarecer quaisquer dúvidas futuras.

O/A entrevistado/a declara ainda ter tomado conhecimento de que pode revogar as condições de cedência de utilização dos seus dados de som e/ou imagem se assim o entender, devendo solicitá-lo por escrito, ao coordenador do projeto (jpdias@ces.uc.pt).

Coimbra, de maio de 2020.		
(Entrevistado/a)	 	
(Entrevistado/a)		
(Investigador/a)	 	

Se tiver dúvidas sobre a sua participação, ou desejar fazer alterações ao seu testemunho por favor contacte:

Paula Casaleiro – pcasaleiro@ces.uc.pt

Poderá também contactar o investigador responsável e a co-investigadora responsável se assim o desejar:

João Paulo Dias (<u>jpdias@ces.uc.pt)</u>
Conceição Gomes (<u>cgomes@ces.uc.pt)</u>

Agradecemos a sua participação neste projeto de investigação, que é da maior importância para o desenvolvimento do estudo.