



## Gestão de esferas de vida em profissões jurídicas: um estudo com advogados/as e magistrados/as

Lígia Afonso, Sara Isabel Magalhães, Cristina Queirós

<sup>1</sup> Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Fernando Pessoa, [ligiaa@ufp.edu.pt](mailto:ligiaa@ufp.edu.pt); <sup>2</sup> Centro de Psicologia da Universidade do Porto, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP), Porto, Portugal, [saramagalhaes@fpce.up.pt](mailto:saramagalhaes@fpce.up.pt); <https://orcid.org/0000-0002-2924-3714>; <sup>3</sup> FPCEUP, Porto, Portugal, [cqueiros@fpce.up.pt](mailto:cqueiros@fpce.up.pt); <http://orcid.org/0000-0002-8045-5317>

**Resumo:** A advocacia e a magistratura são profissões que têm um papel fundamental na administração da justiça, na efetivação de direitos e, em última medida, na promoção de uma sociedade mais justa. Contudo, não são muito investigadas as suas condições de trabalho nem os desafios que enfrentam na gestão do trabalho e da esfera vida pessoal. Este estudo tem como objetivo analisar o modo como estes/as profissionais respondem às exigências concorrentes do trabalho e da sua vida pessoal, destacando o impacto que o género introduz nessa gestão. Através de uma metodologia qualitativa, foram analisadas 28 entrevistas realizadas a advogados/as, juizes/as e magistrados/as do Ministério Público, permitindo refletir sobre o contexto mais vasto em que a gestão vida pessoal/profissional se concretiza. Destacaram-se vieses de género, uma cultura de longas jornadas de trabalho e a intensidade do ritmo de trabalho em profissões jurídicas.

**Palavras-chave:** Conciliação trabalho/vida pessoal, profissões jurídicas, género, exigências profissionais, entrevistas.

## Management of life spheres in legal professions: a study with lawyers and magistrates

**Abstract:** The legal profession and the judiciary play a decisive role in the administration of justice, in the enforcement of rights and, ultimately, in the promotion of a fairer society. However, their working conditions and the challenges they face in managing their work and personal life have not been extensively investigated. This study aims to analyse how these professionals respond to the competing demands of their work and personal lives, highlighting the impact of gender on this management. Using a qualitative methodology, 28 interviews conducted with lawyers, judges and prosecutors were analysed, allowing insight on the broader context in which personal/professional life management takes place. Gender biases, a long working hours culture and the intensity of the pace of work in legal professions were highlighted.

**Keywords:** work/personal life management, legal professions, gender, job demands, interviews.

## 1. Introdução

O trabalho tem um papel central na vida dos indivíduos, assegurando não apenas os rendimentos materiais que depois poderão ser usados em outros domínios da vida, mas também porque na atualidade está associado ao sentimento de identidade, contribuindo para o bem-estar individual (Salgado & Moscoso, 2022). Numa perspetiva mais crítica, alguns autores têm salientado que o consumismo e a competitividade são dois importantes pilares que sustentam o funcionamento e o crescimento das sociedades neoliberais, fazendo com que estar empregado seja uma prioridade fundamental para as pessoas e que estas, por sua vez, trabalham em contextos profissionais onde o volume de trabalho é cada vez maior e onde há uma crescente exigência a nível dos resultados (Areosa, 2018). Esta conjuntura pressiona os indivíduos a investirem os seus recursos (tempo, esforço intelectual, esforço físico) na esfera profissional, com o consequente sacrifício de outras esferas de vida.

Advogados/as, magistrados/as do Ministério Público e juizes/as não obstante os estatutos, poderes e papéis diferenciados, atuam conjuntamente no campo da justiça, num contexto de interdependência profissional, enfrentando desafios comuns ao funcionamento do sistema de justiça.

A advocacia e a magistratura sendo profissões socialmente reconhecidas, às quais tem sido associado o estatuto de elite (Dinovitzer, 2011), mostram-se avessas à administração questionários e, em geral, à recolha de dados por meio de instrumentos standardizados (Fielding, 2011), o que dificulta ou coíbe a investigação empírica neste contexto. Consequentemente, são populações menos estudadas em Portugal, sendo escassos os dados sobre as suas condições de trabalho e riscos profissionais. Contudo, a nível internacional diversos estudos têm enfatizado o modo como as longas jornadas de trabalho e o *presentismo* deterioram a qualidade de vidas destes/as profissionais, causando stress e estando associados ao consumo de substâncias aditivas (Reich, 2020; Tsai & Chan, 2010). De facto, as exigências profissionais com que se deparam (e.g., horários alargados, necessidade de atualização profissional, esforço intelectual, densidade emocional dos processos) e exigências decorrentes da família e da sua esfera de vida pessoal podem tornar particularmente desafiante a gestão entre trabalho e vida privada e impactar negativamente no seu bem-estar.

Este estudo insere-se num projeto que explora o percurso profissional de advogados/as e magistrados/as. Contudo, os resultados aqui apresentados respeitam apenas a uma parte dessa análise relativa ao modo como estes/as profissionais gerem o trabalho e a esfera de vida pessoal, destacando os desafios que enfrentam e o modo como o género impacta nesta gestão, tópicos que são seguidamente abordados como enquadramento teórico.

## 2. Enquadramento teórico

### 2.1 Gestão do trabalho e vida pessoal

No âmbito da articulação trabalho-vida são investigados (e.g. Brough *et al.*, 2020; Kelliher *et al.*, 2019) os antecedentes, correlatos e consequências do equilíbrio, conflito ou integração entre a esfera profissional e a esfera não profissional. Note-se que ao longo do tempo têm sido desenvolvidas diversas concetualizações sobre a relação trabalho-família. Assim, é, sobretudo, no campo da psicologia organizacional onde se têm desenvolvido investigações, formulado novas perspetivas teóricas e precisado os conceitos que servem de base a esta produção teórica e empírica. Neste contexto, nos últimos anos tem sido

dada preferência à utilização da expressão “trabalho-vida” em detrimento da expressão “trabalho-família” (Kelliher, 2016). Com efeito, a necessidade de equilibrar o trabalho com outros domínios da vida não se faz apenas sentir relativamente àqueles que assumem responsabilidades com a família (em particular, com filhos menores ou enquanto cuidadores) e no século XXI as formas de organização da vida e do trabalho são muito distintas das tendências existentes em finais do século passado.

A interface entre a esfera profissional e a esfera de vida pode ser vista em termos de incompatibilidade ou de conflito (Greenhaus & Beutell, 1985), ou seja, os recursos que os indivíduos têm disponíveis são limitados e, conseqüentemente, as exigências derivadas das diferentes áreas da vida, produzem tensão (Goode, 1960). Contudo, outros autores veem esta interface de forma positiva e sustentam que as esferas se enriquecem mutuamente. Assim, a terminologia empregue para dar conta desta influência positiva entre o trabalho e a família tem-se expandido por meio do uso de conceitos como facilitação (Frone, 2003), transferência (*spillover*) positiva (Grzywacz, 2000; Liu *et al.*, 2018) ou enriquecimento (Greenhaus & Powell, 2006).

Existem ainda outras perspetivas que analisam a interface entre o domínio profissional e a esfera de vida centrando-se na ideia de uma equivalente distribuição de recursos, empenho, energia e tempo nas duas esferas (Kirchmeyer, 2000), e, como tal, a consecução de equilíbrio dependeria de um investimento equiparável em ambas as esferas. No entanto, esta perspetiva foi criticada devido ao facto de não considerar as preferências individuais, ou seja, as áreas a que os indivíduos dão mais valor e consideram merecedoras do seu tempo (Brough *et al.*, 2007). Outros autores ressaltam também a necessidade de se considerar a satisfação que a pessoa tem em resultado do modo como aplica o tempo e os recursos em cada uma das esferas (Kirchmeyer, 2000).

A visão da esfera profissional e da esfera de vida como domínios separados que os indivíduos procuram equilibrar, apesar de estar bastante difundida, tem recebido críticas pois coloca sobre os indivíduos o ónus de alcançar esse equilíbrio (Kirby, 2006), sendo que poucos profissionais o conseguem obter (Blithe, 2006). Conseqüentemente, há autores que, em vez de equilíbrio, preferem usar expressões como integração (Valcour & Hunter, 2005), harmonia (McMillan *et al.*, 2011; Mello & Tomei, 2021), enriquecimento (Greenhaus & Powell, 2006) ou gestão (Golden & Geisler, 2007).

O termo “gestão” denota o modo como as pessoas vão ajustando as suas vivências, sugerindo uma ideia de dinâmica e de adaptação na resposta a exigências profissionais e exigências da esfera vida. Nippert-Eng (1996, 2002), reconhecendo que existem limites entre a vida profissional outras esferas de vida, destaca o modo como as pessoas estabelecem a demarcação de limites entre ambos os domínios e de como, em função das circunstâncias, vão introduzindo modificações nesses limites. De modo similar, Clark (2000) usando o conceito de fronteira, servindo-se também da ideia de que a esfera de trabalho é distinta da esfera de família, centra-se na relação entre o trabalho e a família como sistemas diferentes, mas interrelacionados, destacando o modo como as pessoas negociam a demarcação entre ambos os domínios, de forma a promover o equilíbrio entre eles.

No âmbito destas teorias, os limites ou fronteiras têm sido observados do ponto de vista da sua flexibilidade e permeabilidade (Ashforth *et al.*, 2000). Então, flexibilidade de fronteiras pode ser definida como a capacidade para “contrair ou expandir” o âmbito de um domínio “em resposta às exigências de outro domínio” (Clark, 2000, p.757) e a permeabilidade refere-se ao “grau em que elementos de outros domínios podem entrar”

(Clark, 2000, p.756). Assim, a análise da interface trabalho/vida sob o prisma da ideia de gestão revela-se especialmente adequada à análise das formas através das quais os/as advogados e magistrados, nesta investigação, procuram, em função das circunstâncias pessoais e do condicionalismo socioprofissional, realizar esta gestão.

Em matéria de condições no trabalho, a crescente litigiosidade e os critérios de eficiência e rapidez que têm orientado as reformas da justiça têm-se refletido no incremento de exigências quantitativas, confrontando aqueles/as que trabalham no meio judiciário com maior volume de trabalho e jornadas de trabalho mais longas. Este circunstancialismo é adverso à saúde, observando-se níveis elevados de stress e desgaste profissional em profissões jurídicas (Casaleiro *et al.*, 2019; Guimarães, *et al.* 2016). Num estudo feito junto da magistratura portuguesa, apurou-se que os/as magistrados/as consideram o seu trabalho stressante e que a sua vida profissional afeta a sua vida pessoal e familiar. Em particular, 72,9% consideraram que tinham um volume processual excessivo, 75,5% sentiam níveis elevados de stress profissional e 81,1% afirmaram que o stress profissional influía de forma negativa na sua vida pessoal e familiar (Ferreira *et al.*, 2014). Recentemente, os resultados do projeto QUALIS (Casaleiro & Queirós, 2022) sobre o impacto das condições de trabalho no desempenho das profissões judiciais, confirmam as tendências anteriormente apontadas: a pressão do elevado volume de trabalho e a necessidade de cumprimento de prazos obriga a maior parte dos/as magistrados a trabalhar horas extra e/ou ao fim de semana; e tanto magistrados/as do Ministério Público como magistrados/as judiciais sentem que o trabalho interfere com a vida familiar, sobretudo por constrangimentos de tempo.

Considerando as formas e contextos de trabalho que existem no século XXI, torna-se necessário repensar o modo como o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é perspetivado. Em particular, a proeminência que a digitalização e o teletrabalho assumem nos contextos de trabalho atuais (Andrade & Lousã, 2021; Huyghebaert-Zouaghia *et al.*, 2022) justifica uma abordagem da gestão da esfera trabalho-vida que as contemple.

## 2.2. Gestão das esferas trabalho-vida e a digitalização

A possibilidade (quase) permanente de acesso à informação e a variados estímulos audiovisuais são características marcantes da sociedade atual. O uso da tecnologia, a progressiva digitalização da sociedade, o acesso generalizado a telemóveis e a extensa cobertura de internet fazem com que os indivíduos estejam sempre expostos a estes estímulos. No contexto profissional, a digitalização tem servido como ferramenta de flexibilização laboral, e ferramentas como a internet e chats colaborativos permitiram a muitas pessoas e empresas continuar a trabalhar a partir de casa no período de maior incidência da pandemia por SARS-COV-2 (COVID-19). Contudo, pelas suas exigências, a *European Agency for Safety and Health at Work* (EU-OSHA) apontou a digitalização como um fator de risco emergente no trabalho (EU-OSHA, 2018).

No caso das profissões jurídicas em particular, “a flexibilização, o trabalho remoto e a digitalização tornaram-se elementos-chave da prática jurídica durante o confinamento” (Thorton, 2021, p. 255). Em Portugal, a integração da tecnologia no trabalho de magistradas/os e advogadas/os é evidenciada através do Citius<sup>1</sup> (plataforma informática que permite a prática de atos processuais por via eletrónica) e da possibilidade realização de videoconferências que facilitam procedimentos como por exemplo, a audição de

<sup>1</sup> Para mais detalhes: <https://www.direitosedeveres.pt/q/aceso-ao-direito-e-aos-tribunais/processos-em-tribunal/o-que-e-o-citius>.

testemunhas, evitando que estas se desloquem presencialmente às instalações do tribunal. Muito embora, a possibilidade de recurso a videoconferência exista desde 2001, apenas mais recentemente a lei passou a admitir a possibilidade de usar um "equipamento tecnológico que permita a comunicação, por meio visual e sonoro, em tempo real" (artigo 502.º do Código de Processo Civil<sup>2</sup>), podendo recorrer-se a aplicações como "WhatsApp", "Facetime" ou "Skype", deixando, assim, de ser obrigatório o uso de equipamentos próprios de teleconferência. A expressão "justiça tecnológica" (Machado *et al.*, 2008) capta bem o enraizamento da tecnologia nas práticas judiciais portuguesas.

Não obstante as vantagens do uso de ferramentas tecnológicas no trabalho permita a flexibilização das práticas profissionais, tem-se vindo a discutir os reais benefícios destas ferramentas ao potenciarem a diluição das fronteiras entre o profissional e o não profissional de tal forma que os indivíduos estão permanentemente ligados aos seus contextos de trabalho (Brough *et al.*, 2020), bem como o seu impacto nos diferentes géneros.

### 2.3. Gestão das esferas trabalho-vida e género

Enquanto sistema de significados que se constrói e reproduz por meio de interações sociais nos mais diversos domínios da vida humana (Hull & Nelson, 1998), o género é uma dimensão relevante quando se considera a gestão do trabalho e da vida pessoal. Atualmente, existe um segmento significativo da população em que ambos os elementos de uma relação afetiva trabalham (Orrange, 2002). No caso de Portugal, as mulheres representam 49,5% da força laboral (Pordata, 2022) e os casais e duplo emprego são já uma maioria. Apesar destas transformações, permanecem inscritas na normatividade cultural exetativas baseadas numa visão binária e dicotómica do género em feminino e masculino que tornam a conciliação de papéis particularmente desafiante para casais de duplo emprego (Matias, 2019).

As mulheres pelos papéis sociais que lhes são socialmente inculcados, enquanto mães ou enquanto cuidadoras (Perista, 2016), experienciam mais dificuldades em realizar esta articulação. A pressão para a conformidade com papéis de género tradicionais é apontada como um fator que favorece as assimetrias entre mulheres e homens (Schroeder & Liben, 2020). Diferentes estudos mostram que a negociação de papéis se faz no seio da interação entre os elementos do casal e o suporte do companheiro bem como o recurso a apoios instrumentais (por exemplo, apoio doméstico) são importantes na gestão satisfatória da esfera de trabalho com a esfera de vida (Matias, 2019; Matias & Fontaine, 2012).

Ora, nas profissões jurídicas, mulheres e homens experienciam dificuldades na interface entre trabalho e vida, mas as juízas reportam níveis de interferência (negativa) da vida pessoal nos seus objetivos profissionais significativamente superiores (Ludewig & LaLlave, 2013). As advogadas encontram dificuldades em conciliar o seu trabalho com as responsabilidades familiares, em particular as que têm filhos são prejudicadas pela inflexibilidade das estruturas de trabalho (por exemplo, poucas possibilidades para trabalhar a tempo parcial) e pelas insuficiências dos apoios sociais à maternidade, o que resulta em rendimentos inferiores e menos oportunidades de progressão (Boni-Le Goff *et al.*, 2019; Guyard-Nedelec, 2018). Torna-se, então, importante investigar o modo como

<sup>2</sup> Na redação dada pelo Decreto-Lei nº 97/2019, de 26-07-2019.

estes/as profissionais gerem o seu trabalho e a esfera de vida pessoal, nomeadamente conhecer que desafios enfrentam e o modo como o género impacta nesta gestão.

### 3. Método

Tradicionalmente, a investigação conduzida no domínio do trabalho/vida tem usado metodologias quantitativas (Eby *et al.*, 2005), pelo que subsistem ainda várias lacunas quando se trata da exploração mais aprofundada das representações, discursos e significados. Por outro lado, advogados/as e magistrados/as são populações de difícil acesso e que, pelo seu estatuto de elite, manifestam preferência por terem como interlocutores “pessoas com uma posição semelhante que tenham conhecimentos sobre o trabalho jurídico” (Fielding, 2011, p.99). Assim, neste estudo a formação jurídica da primeira autora (que realizou as entrevistas) foi um facilitador em termos acesso ao terreno e ao propiciar um ambiente mais coloquial ao nível da conversação. Os dados deste estudo foram recolhidos em 2014 e 2015 e todas as pessoas entrevistadas trabalhavam na área metropolitana do Porto. O método qualitativo revelou-se mais adequado ao este estudo ao oferecer uma perspetiva mais detalhada dos processos e especificidades dos fenómenos sociais envolvidos nas dinâmicas profissionais da população jurídica.

#### 3.1. Participantes

Participam neste estudo 28 profissionais, dos/as quais 15 exercem advocacia, 7 trabalham na magistratura judicial e 6 na magistratura do Ministério Público, sendo a maioria casada, com filhos e do sexo feminino (Tabela 1).

Tabela 1 – Dados sociodemográficos dos/as participantes

Código	Sexo	Idade	Profissão	Estado civil	N.º filhos
1	F	36	Magistrada judicial	Solteira	0
2	F	35	Magistrada judicial	Casada	1
3	F	49	Magistrada judicial	Divorciada	2
4	M	36	Magistrado judicial	Casado	1
5	F	38	Magistrada judicial	Casada	1
6	F	40	Ministério Público	Casada	1
7	M	38	Magistrado judicial	Solteiro	0
8	F	40	Ministério Público	Solteira	0
9	M	48	Ministério Público	Casado	2
10	F	38	Advogada	União de facto	3
11	F	41	Advogada	Divorciada	1
12	M	42	Advogado	Casado	1
13	F	36	Advogada	Casada	1
14	M	38	Advogado	União de facto	0
15	F	28	Advogada	União de facto	0
16	F	49	Ministério Público	Solteira	0
17	F	49	Magistrada	Solteira	0
18	F	35	Advogada	Solteira	0
19	F	54	Advogada	Casada	3
20	F	46	Advogada	União de facto	1
21	F	36	Advogada	Casada	1
22	M	72	Advogado	Casado	2
23	F	38	Advogada	Casada	1
24	F	38	Advogada	Solteira	0
25	F	47	Ministério Público	Solteira	0
26	F	53	Ministério Público	Divorciada	2
27	M	35	Advogado	Casado	1
28	F	45	Advogada	Casada	3

### 3.2. Instrumentos

A recolha dos dados sociodemográficos ocorreu com recurso ao preenchimento de um formulário preparado para o efeito e onde se incluía uma questão aberta relativa ao número de horas de trabalho semanais. As entrevistas semiestruturadas tiveram por base um guião concebido com o objetivo de explorar o percurso e a vivência profissional de advogados/as e magistrados/as (escolhas profissionais, desenvolvimento de carreira, ocupação de tempo, etc.). É neste âmbito que se insere o recorte que analisa o modo como os vieses de género impactam no exercício destas profissões, nomeadamente os estereótipos, a discriminação, e também, a articulação entre a esfera profissional e pessoal que aqui se apresenta.

### 3.3. Procedimento

Os/as participantes foram recrutados/as através do método de *snowball* e antes da realização da entrevista solicitou-se que assinassem um termo de consentimento onde se explicava a finalidade do estudo e se informava que os dados recolhidos seriam tratados de forma anónima. As entrevistas realizaram-se em diferentes locais (e.g., tribunais, gabinetes de advocacia), adaptando-se à disponibilidade horária/conveniência das pessoas entrevistadas.

As entrevistas foram realizadas pela primeira autora e gravadas em suporte áudio por meio de um gravador digital e depois integralmente transcritas, assinalando-se no texto as pausas e interrupções nos discursos, bem como alguns gestos dos/as participantes que completavam o seu discurso. Em média, as entrevistas duraram 59 minutos e o total das entrevistas realizadas ascende a 27 horas e 57 minutos.

Para a análise de dados recorreu-se à análise temática (Braun & Clarke, 2006, 2013) que permite organizar os dados através da identificação de padrões (Clarke & Braun, 2013) pelo recurso a um processo de seis passos. Assim, seguiu-se estratégia indutiva assente nos dados, procurando-se identificar os temas mais salientes nas entrevistas. As entrevistas foram codificadas de forma exploratória e depois recodificadas em temas mais amplos. Para facilitar a organização dos dados e realizar esta análise temática foi utilizado o software de suporte NVivo (versão Release 1.6.1), identificando as entrevistas por códigos numéricos, usados também na Tabela 1 e na transcrição de excertos, precedidos do símbolo # para facilitar a identificação.

## 4. Apresentação e discussão de resultados

Através da Análise Temática (Braun & Clarke, 2006, 2013), identificaram-se três temas: “estilos de gestão”, “momentos de rutura” e “assimetrias de género na gestão”, tendo cada um dos vários subtemas conforme ilustrado na Figura 1. O modo como as pessoas alocam o seu tempo em função de responsabilidades concorrentes no trabalho e em outras áreas de suas vidas é o organizador central usado para este bloco analítico, que surge abaixo sob a designação: “Gestão das esferas trabalho-vida pessoal”.

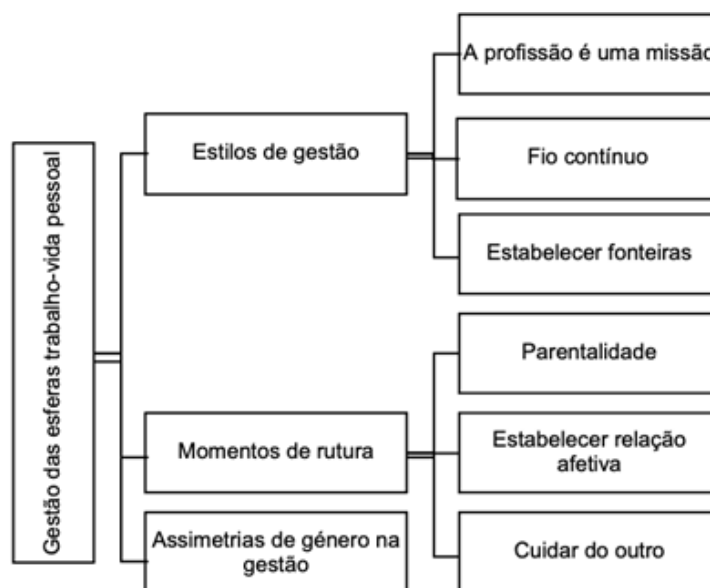


Figura 1 - Mapa temático

#### 4.1. Estilos de gestão

A gestão entre a esfera de trabalho e de vida faz-se por meio de estratégias que designamos como “estilos de gestão”, tendo sido encontrados três estilos distintos (organizados em três subtemas), os quais traduzem posturas relativamente consistentes no modo como advogados/as e magistrados/as distribuem e organizam os tempos e atividades laborais e de vida.

##### “A profissão é uma missão”

Refere-se a uma atitude mental de priorização da profissão e de imersão profunda nas questões profissionais, sendo o tempo dedicado à vida pessoal, a explorar interesses pessoais ou dedicado à família muito comprimido ou praticamente inexistente:

*“(…) ando sempre a matutar nos problemas: como é que vou fazer isto, como é que vou fazer aquilo e como é que vou resolver este processo, ah agora lembrei-me de uma coisa e depois ando sempre com o meu bloquinho atrás, a escrever, porque vou-me lembrando de soluções.” (#18, advogada).*

Verificou-se, também, que os ritmos de trabalho nas profissões jurídicas são intensos, e, nesta amostra, os/as participantes trabalham em média 48,2 horas por semana. Assim, ficar no escritório até mais tarde ou levar trabalho para fazer em casa ao fim de semana são práticas comuns em momentos de maior intensidade de trabalho. Ora, aquilo que diferencia as pessoas que encaram a profissão como uma missão é que existe uma ocupação persistente de espaço mental com trabalho (“não desligar”). No excerto acima a advogada usa a expressão “matutar”<sup>3</sup>, referindo-se a um conjunto diversificado de objetos, “os problemas”, como fazer “isto” e “aquilo”, deixando entrever que não se trata de uma situação específica que absorve a sua atenção, mas que há uma sobrecarga mental constante (*role overload*). Assim, não é apenas quando estão no escritório, em tribunal ou em situações em que têm que acompanhar clientes que existe este foco em

<sup>3</sup> Que pode ser definida como “pensar muito numa coisa” ou “ter uma ideia fixa” (Priberam, 2022)



questões profissionais. Mais uma vez, o ato de registar por escrito ilustra a preocupação em não descurar nenhum detalhe:

*“(...) digamos que durmo com um caderno de notas, ao meu lado, porque... À noite penso em muita coisa, lá está, eu costumo dizer ao cliente: “paga-me para eu ficar com o problema” e ele liberto e, portanto, a partir desse momento, eu estou 24 sobre 24 horas, certinhas por semana a equacionar as questões.” (#24, advogada).*

Esta postura de estar sempre ligado/a, com o cérebro a trabalhar em assuntos profissionais estende-se até aos momentos de descanso, reforçando a ideia de que há uma necessidade permanente acompanhar as questões profissionais.

Uma outra dimensão relevante relativa ao exercício de profissões jurídicas é o “desafio intelectual”. No seu trabalho, magistrados e advogados são confrontados com situações comuns ou excecionais às quais têm que dar um enquadramento jurídico. Assim, um/a magistrado/a procura, por exemplo, a solução mais adequada a uma dada situação de vida e um/a advogado/a procura a via legal que seja mais favorável à pretensão da pessoa que representa. A este propósito os/as magistrados/as falam em “desafio intelectual” e os/as advogados/as em procurar o “melhor caminho para o cliente”. Existe, assim, uma dimensão prática do exercício destas profissões que está aliada a exigências profissionais cognitivas, em particular à sobrecarga mental, à complexidade das questões jurídicas e ao grau de dificuldade das atividades. A estas acrescem exigências emocionais relacionadas com o conteúdo das situações que servem de base aos processos.

No caso daqueles/as que encaram a profissão como uma missão, o peso destas exigências faz-se sentir de forma praticamente constante, sendo muito difícil delimitar uma esfera profissional e de vida:

*“Tenho muitas discussões com os mais novos por causa disso, porque eles acham que tem que ser das nove às cinco ou das nove às sete, é impossível. O advogado não consegue. Ou é bom advogado ou então é um administrativo, e, portanto, um bom advogado não consegue chegar, desligar, parar.” (#21, advogada).*

Esta atitude de imersão profunda é vista como necessária ao acompanhamento dos casos e como um símbolo de “qualidade”. Isto reflete a normatividade cultural que existe nestes meios profissionais onde o profissionalismo pressupõe estar sempre disponível e trabalhar muitas horas (Bacik, & Drew, 2003; Brough *et al.*, 2020). O impacto desta normatividade cultural é problemático em matéria de condições de trabalho, visto que as longas jornadas de trabalho e uma vida desequilibrada estão entre as principais causas de insatisfação profissional de advogados/as (Thornton, 2016).

### **“Fio contínuo”**

Designa uma atitude onde parece haver uma ligação ininterrupta entre os espaços e os tempos de trabalho e os de não trabalho, pois há uma margem de autonomia e de liberdade ampla que permite a organização dos tempos profissionais e pessoais de uma forma fluída, ao ponto de ser difícil delimitar as duas esferas:

*“Não havia uma separação entre aquilo que são dias de trabalho ou dias de fins-de-semana ou feriados, por exemplo. Não havia essa separação porque, enfim, eu não precisava de... Eu geria... Isto é um bocado mais difícil de explicar do que o que parece. Mas eu, como não estava limitado por nenhum compromisso, eu podia dizer: não vou trabalhar na segunda, mas vou no domingo! Ok? Apetecia-me*

*trabalhar no domingo, vinha trabalhar no domingo ou vinha trabalhar no sábado ou vinha trabalhar num feriado e, se calhar, depois... Ou então, à semana, em vez de estar aqui até a uma hora normal estava aqui até às 11 da noite, por exemplo” (#14, advogado).*

Neste excerto, o advogado fala-nos de um período da sua vida em que vivia em casa dos seus pais, não tinha compromissos familiares ou de outro tipo e por isso, dentro daquilo que eram os prazos processuais, as idas a audiências em tribunal, geria o seu tempo de forma muito flexível. A dificuldade que expressa quando pretende dar a conhecer o modo como organiza o tempo naquele momento da sua vida, dizendo que “é difícil de explicar”, revela que no seu ponto de vista era uma forma de estar incomum. Neste caso não há tensão entre a esfera profissional e a esfera de vida. A flexibilidade e liberdade para organizar o tempo é muito ampla e não parece haver elementos de tensão ou fricção ao passar de uma esfera a outra, existindo uma continuidade entre as duas esferas que são geridas em função daquilo que é conveniente. Esta atitude não estava associada a um menor volume de trabalho ou a uma menor valorização da profissão, e também aqui se encontram momentos de grande intensidade laboral, mas que, integrados nesta flexibilidade e liberdade de gestão das esferas de vida, se parecem diluir.

#### **“Estabelecer fronteiras”**

Por fim, encontrou-se uma atitude que aposta em demarcar limites entre a esfera pessoal e a profissional:

*“Primeiro porque, mesmo antes de ter sido mãe já tinha esta perspetiva: é-me muito importante para manter a sanidade mental que quando vou para casa não leve comigo problemas do escritório e por isso, ao contrário de alguns colegas que eu conheço que encaram a advocacia como quase uma missão, eu nunca tive essa vontade nem nunca olhei para a minha profissão dessa forma. Como estava a dizer, é-me muito importante ir para casa e não ter... Não levar comigo problemas aqui do escritório e os problemas do escritório são os problemas dos meus clientes” (#23, advogada).*

Através deste excerto constata-se que a advogada faz uma demarcação precisa entre a esfera profissional e a pessoal e expressa-o como um propósito elementar à sua forma de estar na profissão. A postura é assumida como uma forma de manter um funcionamento mental salutar, deixando implícito que misturar as duas esferas tem, para ela, um impacto negativo. A referência que é feita a colegas que olham a advocacia como uma “missão” revela que a atitude que escolhe adotar se demarca de outras formas de estar na profissão. Também no seu caso é visível um forte envolvimento e empenho na profissão, pois como refere: “eu visto a camisola pelos meus clientes”, mas, diferentemente daquilo que acontece com aqueles/as que encaram a profissão como uma missão, não está permanentemente imersa na esfera profissional.

Esta necessidade de estabelecer fronteiras é expressa de diferentes formas:

*“Tento falar com os colegas, não levo para casa, não levo para casa. Vou dar umas castanhadas na bola (risos), é verdade” (#12, advogado);*

*“E não podemos ficar a pensar num processo que decidimos porque a seguir vem outro processo que precisa da mesma atenção que teve aquele processo que passou. É uma página que se vira. Há processos que nos ficam, pela carga emocional que tiveram em nós (...)” (#3, magistrada).*

O verbo “levar” (“não levo para casa”) convoca a ideia de movimento ou deslocação de um local para outro, e, no caso em concreto (#12) refere-se ao esforço que é feito para não transportar para casa questões profissionais, revelando que para estes profissionais, a esfera “casa” não é o espaço adequado a isso. Com o mesmo intuito a magistrada (#3) procura “virar a página”. Esta estratégia de procurar estabelecer uma “fronteira psicológica” (Clark, 2000, p.756) ilustra a tentativa dos profissionais se desconectarem dos processos.

A criação de fronteiras entre o trabalho e outros domínios da vida serve, também, o propósito de fazer face à densidade emocional associada aos processos. As exigências emocionais suscitadas pelo elevado volume de trabalho e pela exposição diária a situações de violência (ex.: processos de crimes contra menores, crimes sexuais e violência doméstica) e miséria são fatores de stress que comprometem o bem-estar e o desempenho profissional de advogados/as e magistrados/as, potenciando o risco de *burnout* (Rossouw & Rothmann, 2020). A partilha com pares (“falar com os colegas”) e a utilização de estratégias de evitamento como a distração (“dar umas castanhadas na bola”) foram já identificadas como estratégias de *coping* usadas em profissões jurídicas para reduzir o impacto das emoções e reduzir o stress (Ludewig & LaLlave, 2013). As estratégias de racionalização como a compartimentalização e o soltar (“virar a página”), enquanto estratégias de gestão emocional foram identificadas como uma das componentes da excelência profissional em magistrados (Elek *et al.*, 2017).

#### 4.2. Momentos de rutura

Mais de metade das pessoas entrevistadas trabalha entre 50 a 90 horas por semana. Assim, os tempos de descanso são por regra limitados e em poucos casos as pessoas participam em atividades de lazer estruturadas que, a par de atividades sociais ou na comunidade, têm sido apontadas como tendo um papel estruturante na consecução de equilíbrio entre as diferentes esferas de vida (Khateeb, 2021). É neste contexto de ritmos de trabalho intensos que se inscrevem acontecimentos de vida significativos (e os subtemas) que levam a um reajustamento: o passar a ter uma relação emocional significativa, uma situação de doença que requer cuidado ao outro ou, mais frequentemente ser mãe ou pai.

Este estudo segue na linha de resultados de estudos anteriores (Ślęzak, 2021) em que perante situações de vida impactantes, as pessoas modificam a forma como gerem a fronteira entre trabalho e vida e investem mais tempo na esfera vida. Este reajustamento é feito por meio do estabelecimento de fronteiras:

*“(...) como ela está uma semana comigo, uma semana com o pai, eu procuro nas semanas em que está comigo não chegar a casa depois das sete porque.... Porque também para estar um pouco com ela, falar com ela, apesar de que nós temos uma ... A escola é aqui perto, portanto ela às vezes vem aqui almoçar ou passa aqui antes de ir para o ballet, portanto procuro estar com ela disponível e, acima de tudo, no fim-de-semana não trabalhar para estar disponível com ela. Portanto, quando tenha assim mais reuniões ou trabalhar até mais tarde procuro fazê-lo nos dias em que ela não está lá em casa” (#20, advogada).*

A parentalidade é um dos acontecimentos de vida que motiva os profissionais a ajustar a gestão trabalho/vida. Neste caso, a advogada introduz uma linha de rutura ao organizar a sua agenda profissional com a preocupação de libertar períodos de tempo que coincidem com a disponibilidade da filha. Uma vez que trabalha numa área do direito que

requer uma ampla disponibilidade horária e tem semanalmente que se deslocar a audiências em tribunais fora da cidade onde se localiza o seu escritório, organizar-se de forma a poder estar disponível quando a filha também o está, faz com que em algumas semanas tenha um volume de trabalho muito concentrado.

Esta mesma dificuldade ocorre quando se assume uma relação afetiva:

*“A partir do momento em que tu assumes um compromisso tu tens que... um compromisso constitui também em dar atenção e estar com outra pessoa e, portanto, a partir daí, tu passas a gerir a tua vida no sentido de fazer coisas em comum com outra pessoa. E o fazer coisas em comum com a outra pessoa com quem estás implica, necessariamente, que estejam em comum e para estarem em comum têm que estar nas horas off - trabalho, não é? E, portanto, passas a estabelecer, ok, sim senhor, fins-de-semana são para... Tirando exceções em que às vezes é preciso, pronto, às vezes, enfim, é preciso fazer qualquer coisa urgente, alguma coisa que aparece de repente, mas tirando isso, fins-de-semana são para estar em família, em comunidade. O período de trabalho é o período de trabalho, mas fora disso só em situação excecional. Portanto deixa de haver aquela confusão entre aquilo que é pessoal e profissional e passas a ter um limite estabelecido, que é procurar ter uma regra para não acontecer que a certa altura te digam: a única coisa que te falta no escritório é uma caminha! Uma caminha no sentido em que quase que dormes lá!” (#14, advogado).*

Este relato exemplifica o modo como os afetos podem produzir transformações na organização do trabalho com a vida. Depois de assumir uma relação afetiva com outra pessoa, com quem mais tarde irá viver em união de facto, este advogado introduz uma linha de rutura com o tipo de gestão trabalho/vida que fazia anteriormente. Essa linha de rutura consiste em criar uma norma/regra que delimita os tempos de trabalho e os tempos a dedicar à sua esfera de vida privada e investir naquela relação.

Também a necessidade de prestar cuidados ao outro faz, numa situação de doença grave, faz com que esta advogada reorganize os seus tempos de trabalho de modo a poder dar apoio e passar algum tempo com seu pai durante a doença:

*“(...) o meu pai entretanto ficou doente e foi uma fase muito má também porque... entretanto faleceu e, lá está, continuava com muito trabalho, com julgamentos, ter que o ir ver todos os dias a Felgueiras e vir, às vezes ia lá mais do que uma vez por dia porque também queria estar com ele (...)” (#21, advogada).*

O maior envolvimento e responsabilidade das mulheres no cuidado a familiares idosos é um dado conhecido (Torres, 2006) e, no caso desta advogada, esse acompanhamento envolvia deslocações múltiplas, a diferentes partes do país.

### 4.3. Assimetrias de género na gestão

É possível observar assimetrias de género nas esferas de vida profissional e pessoal das pessoas que entrevistamos:

*“A mulher continua a decidir o que se almoça, o que se janta, a decidir as coisas das crianças.... Há uma estrutura organizativa em casa que ainda continua a pertencer à mulher e que dá muito trabalho manter, muito trabalho manter. E na nossa profissão, nós somos melhores juízes se tivermos uma vida familiar organizada: nós se conseguirmos entrar no tribunal com tudo organizado em casa, nós somos melhor a decidir, sem dúvida alguma. E por isso é que nós temos que, quando*

*entramos para esta profissão, mulheres, temos que criar uma estrutura organizativa em casa que não possa falhar: termos alguém que colabore connosco, a gestão dos filhos não pode ser diária tem que ser pensada numa forma de estrutura e manter-se isto inalterado para que não haja muitos incidentes aqui [aponta, com um dedo, para um ponto na mesa], para que quando eu entro no tribunal se as minhas filhas ficarem doentes eu ter alguém que trate delas em casa e não tenha que faltar nesse dia. Porque eu sou melhor juiz se eu tiver esta organização em casa, sem dúvida alguma! Portanto, para a mulher é mais difícil” (#3, magistrada judicial);*

*“(…) as mulheres tendencialmente é que têm que cuidar da casa e se faltar o detergente a culpa é? Da mulher! Se faltar as cenouras, a culpa da mulher! Se a criança não tiver o que comer, a culpa é da mulher! Também por aí, é outra preocupação” (#21, advogada).*

Assim, no caso das mulheres, a necessidade de assegurar, simultaneamente, as exigências profissionais e as exigências da vida pessoal gera a necessidade de criar uma estrutura organizativa que confira alguma estabilidade ao quotidiano:

*“Eu consegui uma coisa ótima que foi arranjar uma pessoa que vai para minha casa das cinco e meia às nove e que é um horário que, realmente para mim, é excelente porque é a hora que eu chego a casa em que ela me ajuda para eu estar com a minha filha, trata da casa. Eu acho que se eu não tivesse essa pessoa a minha vida ia ser muito difícil. Eu tive muita sorte em arranjar essa pessoa, essa senhora, porque uma pessoa sair do trabalho, estafada, e pensar que ainda tem que chegar a casa, fazer não sei quantas coisas é... e depois, no meu caso, fazer não sei quantas coisas, chegar às dez da noite e saber que ainda tenho que ir pegar num processo... é muito difícil” (#2, magistrada judicial).*

Nas entrevistas, as mulheres que são mães falam na necessidade de ter "um suporte". Na prática, referem-se à ajuda prestada por familiares e também, nos casos em que não podem contar com o apoio da família, ao apoio doméstico. Este “apoio doméstico” é nesta amostra sempre prestado por outras mulheres, revelando que também aqui a procura de apoio é genderizada (Perista, 2007). Estas mulheres tomam conta do/da bebé e auxiliam na preparação de refeições ou na limpeza da casa. Em última medida, é através do trabalho delas que as advogadas e magistradas entrevistadas podem dar continuidade às suas responsabilidades profissionais.

É sobretudo durante os tempos em que as crianças estão em idade pré-escolar que encontram maiores dificuldades na gestão da esfera profissional e de vida privada. A expressão “sacrifício” que usam frequentemente para falar dessas fases das suas vidas expressa os constrangimentos de tempo, o esforço físico e emocional que fazem, na procura de articular o papel de mãe com as exigências profissionais:

*“Foi terrível para mim porque eu tive que secar o leite, que não tinha disponibilidade, podia ter tirado, mas não é a mesma coisa, nós temos isenção de horário, mas não é uma isenção de horário para o bem, é uma isenção de horário para trabalhar mais, não é para.... E, portanto, acabava por na prática não dar para conciliar continuar a amamenta-lo para além dos quatro meses, portanto isso desde logo foi uma grande adaptação, estar a secar o leite e tudo o que isso envolveu. E, claro, não tive com ele o tempo que eu queria estar, sinto que não aproveitei a idade mais tenra do meu filho” (#6, magistrada judicial);*

*“Como é que eu vou fazer? Porque se a minha vida já era difícil, se eu já tinha que trabalhar tanto antes de ter uma filha, agora como é que eu vou fazer à minha vida? Como é que eu vou fazer em casa para fazer as sentenças quando tiver que fazer? Era uma preocupação que me assolou imenso e é como eu disse, eu ainda agora estou numa fase de adaptação” (#2, magistrada judicial).*

Assim, advogadas e magistradas procuram dar continuidade a tudo que faziam antes de serem mães, não obstante as limitações de tempo que são impostas pelas longas jornadas de trabalho. Como se pode ver a partir do excerto da entrevistada #6, as ferramentas de flexibilização laboral, como a “isenção de horário” não têm necessariamente um impacto positivo nas condições de trabalho.

De uma forma geral, o que se observa no caso daquelas que são mães é uma restrição acrescida no uso do tempo, trazida pela necessidade de cuidado aos filhos. Em diversas entrevistas as mulheres referem-se à vida dos homens como sendo “mais fácil”, a propósito dos diferentes papéis que têm que desempenhar:

*“Assim como o meu momento de descontração do dia de casa é quando venho de casa para o escritório. Sabe, aquela agora pffffff [expira profundamente]. É aquela: agora encosta, vou trabalhar; encosta, vou ser mãe e vou ser mulher e é... Porque de resto, neste momento, não tenho assim grandes escapes” (#21, advogada).*

Em contraste com a necessidade de ajustamento que as mulheres que são mães experienciam, observou-se, no caso dos homens que são pais, estabilidade na interface entre a profissão e a sua esfera de vida privada e continuidade no estilo de gestão fazem dessas esferas. Com efeito, na parentalidade as mulheres assumem sobremaneira um papel ativo assumindo as responsabilidades de cuidado:

*“O cuidado à minha filha, basicamente, durante a semana é a cargo da mãe [risos], atendendo à hora que eu chego, à noite, basicamente” (#4, magistrado judicial);  
“Agora, é de facto evidente que no estado atual das coisas ainda são as mulheres que privilegiadamente tratam deles” (#9, magistrado do ministério público).*

Assim, o quotidiano dos homens que são pais mantém-se praticamente inalterado. Quando em sede de entrevista os questionamos sobre a vida profissional depois da experiência de paternidade não expressam constrangimentos de tempo ou de disponibilidade pelo facto de serem pais. Diferentemente daquilo que acontece com as mulheres que são mães, não expressam a necessidade de apoio para cuidar dos/as filhos/as ou para assegurar tarefas domésticas. Os ajustamentos que os homens fazem nas suas vidas depois de serem pais são pontuais (por ex. sair mais cedo para acompanhar os/as filhos/as a consultas):

*“Eu consigo por causa daquilo que disse há pouco, porque de facto um profissional liberal com computador até em casa trabalha. Trabalha onde quer” (#27, advogado).*

Este advogado havia sido pai há alguns meses e ajusta a gestão da esfera de trabalho com a esfera familiar optando por passar mais tempo a trabalhar a partir casa. No seu caso, diferentemente daquilo que tem vindo a ser problematizado noutros estudos (Brough *et al.*, 2020), a digitalização opera como um facilitador da gestão da esfera de trabalho e familiar.

De uma maneira geral advogados/as e magistrados/as mostram-se satisfeitos com a flexibilização que ferramentas digitais trazem, evitando deslocações a conservatórias e tribunais e permitindo uma utilização do tempo mais proveitosa:

*“O Citius veio revolucionar o nosso trabalho, veio facilitar muitíssimo o nosso trabalho. Mas não só o Citius porque o Citius só nos dá a relação com os tribunais. Todo o trabalho que eu exerço neste gabinete ou a maior parte do trabalho que eu exerço neste gabinete está à distância de um clique. As soluções que os meus clientes precisam estão à distância de um clique” (#23, advogada).*

#### 4.4. Discussão de resultados e conclusão

A análise temática efetuada permitiu chegar a diversas conclusões sobre o modo como as pessoas fazem a gestão do seu tempo em função de responsabilidades concorrentes do trabalho e da sua esfera de vida pessoal. Em primeiro lugar, permitiu identificar diversos estilos de gestão. Assim, encontraram-se, como polos opostos, profissionais que delimitam fronteiras (mais ou menos rígidas) entre o trabalho e a esfera pessoal, e profissionais que encaram a profissão como uma missão e que mantêm a ligação ao trabalho e a questões profissionais de forma (praticamente) constante. Ainda que a atitude de imersão em questões de trabalho se inscreva numa cultura profissional de longas jornadas de trabalho (Sommerlad, 2016; Thornthorn, 2016) e seja, no seio dessa normatividade cultural, reconhecida como um símbolo de profissionalismo, os riscos para a qualidade de vida dos/as trabalhadores/as não podem ser menosprezados (Rebelo, 2017). Sobretudo, quando uma parte da jornada de trabalho envolve atividades cognitivamente complexas e exigências emocionais significativas (Anleau & Mack, 2014) que têm vindo a ser evidenciadas pelo seu impacto a nível de stress ocupacional e *burnout* (Chan, 2014; Tsai & Chan, 2009; Collier, 2016). Note-se que, neste estudo, a digitalização assumiu-se como um desenvolvimento positivo que veio simplificar tarefas profissionais e em geral flexibilizar o modo de trabalho.

Em segundo lugar, possibilitou individuar circunstâncias que levam os/as profissionais a introduzir alterações no modo como habitualmente gerem a esfera profissional e pessoal. Neste contexto, os afetos (filho/a, companheiro/a, pai/mãe) assumem uma função propulsora da rutura com a forma de gestão habitual, justificando um maior investimento na vida pessoal. Em apenas um dos estilos de gestão identificados se delimitam proactivamente fronteiras entre a esfera de vida e o trabalho; nos restantes casos, são as exigências profissionais quantitativas (volume de trabalho, convergência de prazos processuais) e qualitativas (dificuldade e complexidade os processos; exigências emocionais) que modelam os tempos de descanso. Predominam posturas em que há uma ligação continuada entre os espaços e os tempos de trabalho e os de não-trabalho, o que é adequado a causar exaustão e comprometer o bem-estar ao privar os/as profissionais de momentos em que possam afastar do meio profissional e recuperar (Wepfer et. al., 2018).

Por fim, em terceiro lugar, o género revelou-se uma dimensão relevante na análise, pois as mulheres pelos papéis sociais que socialmente lhes são inculcados, enquanto mães ou enquanto cuidadoras, experienciam mais dificuldades em realizar a gestão entre a esfera profissional e a esfera pessoal. Assim, estas profissionais expressam a necessidade de procurar suporte que as auxilie a executar tarefas domésticas (e.g. adiantar refeições) e também criar uma estrutura que lhes permita gerir a esfera de vida pessoal (e.g. cuidar dos/as filhos/as quando ficam doentes), mantendo-se assim a

tendência já observada (Aboim, 2007; Matias, 2019) de as mulheres se encontrarem sobrecarregadas com tarefas domésticas e de cuidado.

A análise temática aqui apresentada oferece uma perspetiva qualitativa que ressalta a especificidade do trabalho desenvolvido no meio judiciário e os acontecimentos de vida que permeiam essas vivências profissionais, oferecendo uma perspetiva mais humanizada destes setores. Os resultados apresentados vão ao encontro de outras investigações, desenvolvidas numa ótica predominantemente quantitativa, que ressaltam o elevado grau de exigência destas atividades e o desgaste pessoal que geram (Casaleiro & Queirós, 2022; Casaleiro et al. 2019; Ferreira et al., 2014).

Apesar dos resultados encontrados, o estudo tem algumas limitações, nomeadamente a idade e o contexto de trabalho. De facto, a maioria das pessoas entrevistadas tinha entre 35 e 40 anos, situando-se numa faixa etária em que, habitualmente, há um forte investimento na carreira profissional. Além disso, o facto de os/as profissionais trabalharem em contextos urbanos da área do grande Porto, onde existe um volume de litigiosidade significativo, pode ter influenciado os perfis profissionais encontrados com ritmos de trabalho muito intensos, desencadeadores de dificuldades em delimitar as esferas de vida/profissional.

Assim, estes resultados salientam a necessidade, já observada em estudos anteriores (Ferreira et al., 2014), de se aprofundar o conhecimento acerca do impacto pessoal das exigências profissionais. A sobrecarga mental e os efeitos da exposição reiterada aos conteúdos emocionais dos assuntos com que lidam (problemas familiares, económicos e sociais graves) são áreas de potencial interesse em futuras investigações. Neste sentido, os constrangimentos (físicos, mentais e emocionais) na gestão das esferas trabalho-vida pessoal experienciados pelas advogadas e magistradas mães/cuidadoras, assinalam assimetrias de género que merecem ser aprofundadas e visibilizadas em outros projetos.

Por fim, os dados recentemente divulgados pelo EUROFOUND (2022), em matéria de condições de trabalho e igualdade de género, indicam que, em famílias de duplo-emprego, as mulheres continuam a realizar a maioria das tarefas domésticas e também a assumir o papel de cuidadoras, reforçando as particulares exigências que estas encontram na conciliação das esferas trabalho-vida pessoal.

## 5. Referências

- Aboim, S. (2007). Clivagens e continuidades de género face aos valores da vida familiar em Portugal e noutros países europeus. In K. Wall & L. Amâncio (Eds.), *Família e Género, atitudes sociais dos Portugueses* (pp. 35-91). Imprensa de Ciências Sociais.
- Andrade, C. & Lousã, E. (2021). Telework and Work–Family Conflict during COVID-19 Lockdown in Portugal: The Influence of Job-Related Factors. *Administrative Sciences*, 11(10).
- Areosa, J. (2018). O trabalho como palco do sofrimento. *International Journal on Working Conditions*, 15, 81-95.
- Ashforth, B.E., Kreiner, G.E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25, 472–491.
- Bacik, I. & Drew, E. (2003). *Gender inJustice: feminising the legal professions*. Trinity College Dublin - Law School.
- Blithe, S.J. (2015). *Gender Equality and Work-Life Balance: Glass Handcuffs and Working Men in the US*. Routledge.



- Boni-Le Goff, I., Le Feuvre, N., Mallard, G., Lépinard, E., & Morel, S. (2019). Do Gender Regimes Matter? Converging and Diverging Career Prospects Among Young French and Swiss Lawyers. In *Gender, Age and Inequality in the Professions* (pp. 114-133). Routledge
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
- Braun, V., & Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. Sage Publications.
- Brough, P., O'Driscoll, M.P., Kalliath, T.J. (2007). Work-family conflict and facilitation: achieving work-family balance. In A.I. Glendon, B.M. Thompson & B. Myers (Eds.), *Advances in organisational psychology* (pp. 73-92). Australian Academic Press.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X.W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work–Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. In T. Theorell (Ed.) *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health* (pp.2-15). Springer.
- 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.
- Casaleiro, P. & Queirós, F. (2022). *Trabalho, família, saúde e bem-estar dos profissionais judiciais: apresentação QUALIS*. Seminário II, 3 de março de 2022. Projeto Qualidade da Justiça em Portugal! Impacto das condições de trabalho no desempenho profissional dos atores judiciais. J. P. Dias e C. Gomes (Coords), Financiado por FEDER - Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional através do COMPETE 2020 – Programa Operacional Competitividade e Internacionalização (POCI) e por fundos portugueses através da FCT - Fundação para a Ciência e a Tecnologia, no âmbito do projeto 2903 Referência: POCI-01-0145-FEDER-029039
- Chan, J. (2014). Conceptualising legal culture and lawyering stress. *International Journal of The Legal Profession*, 21(2), 213–232.
- Clark, S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Clarke, V., & Braun, V. (2013). Teaching thematic analysis: Overcoming challenges and developing strategies for effective learning. *Psychologist*, 26(2), 120-123.
- Collier, R. (2016). Wellbeing in the legal profession: reflections on recent developments (or, what do we talk about, when we talk about wellbeing? *International Journal of the Legal Profession*, 23(1), 41-60.
- Dinovitzer, R. (2011). The Financial Rewards of Elite Status in the Legal Profession. *Law & Social Inquiry*, 36(4), 971-998.
- Eby, L.T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Elek, J., Rottman, D., Miller, S., & Hamblin, L. (2017). *Elements of Judicial Excellence: A Framework to Support Development of State Trial Court Judges*. In *elements-of-judicial-excellence-final-report-publicv15dec2017.pdf* (ncsc.org)
- EUROFOUND (2022). *Gender equality*. In <https://www.eurofound.europa.eu/topic/gender-equality#s-04>
- EU-OSHA (2018). *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*. In <https://osha.europa.eu/en/publications/foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated>
- Ferreira, C., Dias, J.P., Duarte, M., Fernando, P. & Campo, A. (2014). *Quem são os nossos magistrados? Caracterização profissional dos juizes e magistrados do Ministério Público em Portugal*. Centro de Estudos Sociais.
- Fielding, N.G. (2011). Judges and Their Work. *Social & Legal Studies*, 20(1), 97-115.

- Frone, M.R. (2003). Work-family balance. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.) *Handbook of occupational health psychology* (pp.143-162). American Psychological Association.
- Golden, A., & Cheryl, G. (2007). Work–Life Boundary Management and the Personal Digital Assistant. *Human Relations*, 60(3), 519–51.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.
- Guimarães, L., Oliveira, A., Meneghel, V., & Mirani, M. (2016). Saúde psíquica de trabalhadores da justiça do trabalho. *International Journal on Working Conditions*, 12, 86-104.
- Guyard-Nedelec, A. (2018). A Legal Maternal Wall? No Revolution in Motherhood for Women Lawyers in England. *Revue Française de Civilisation Britannique*, 23(1).
- Hull, K., & Nelson, R. (1998). Gender Inequality in Law: Problems of Structure and Agency in Recent Studies of Gender in Anglo-American Legal Professions. *Law and Social Inquiry*, 23(3), 681-705.
- Huyghebaert-Zouaghia, T. Morin, A., Fernet, C. Austin, S. & Gillet, N. (2022). Longitudinal profiles of work-family interface: Their individual and organizational predictors, personal and work outcomes, and implications for onsite and remote workers. *Journal of Vocational Behavior*, 134.
- Khateeb, F. (2021). Work-life balance – a Review of Theories, Definitions and Policies, *Cross Cultural Management Journal*, 1, 27-55.
- Kelliher, C. (2016). Work-life balance. In A. Wilkinson & S. Johnstone (Eds.), *Encyclopedia of Human Resource Management* (pp. 242-243). Edward Elgar.
- Kirby, E.L. (2006). Helping You Make Room in Your Life for Your Needs’: When Organizations Appropriate Family Roles. *Communication Monographs* 73(4), 474-80.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work–life initiatives: greed or benevolence regarding workers’ time? In C.L. Cooper & D.M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior: time in organizational Behavior*, vol 7 (pp. 79-94). Wiley.
- Liu, X.Y., Kwan, H.K., Wu, L.Z., & Zheng, X.M. (2018). Emotional labor and family quality: the role of work-family positive spillover. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(6), 1113-1138.
- Ludewig, R., & Lallave, J. (2013). Professional stress, discrimination and coping strategies: Similarities and Differences between female and male judges in Switzerland. In U. Schultz & Gisela Shaw (Eds.), *Gender and Judging* (pp. 233-265). Hart Publishing
- Machado, H., Silva, S., & Santos, F. (2008). *Justiça tecnológica: promessas e desafios*. Edições Ecopy.
- Matias, M. (2019). Género e papéis de género no fenómeno da conciliação trabalho-família: Revisões conceituais e estudos empíricos. In L. Faria et al. (Eds), *Olhares sobre a Psicologia Diferencial* (pp. 140-162). Mais Leitura.
- Matias, M., & Fontaine, A.M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: O mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28, 235–243.
- 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 Review*, 10(1), 6-25.
- Mello, S.F., & Tomei, P.A. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on expatriates: A pathway to work-life harmony? *Global Business and Organizational Excellence*, 40(5), 6-22.

- Nippert-Eng, C. (1996). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. University of Chicago Press.
- Nippert-Eng, C. (2002). Boundary Work: Sculpting Home and Work. In L. Spillman (Ed.), *Cultural sociology* (pp.79-87). Blackwell Publishers.
- Orrange, R.M. (2002). Aspiring law and business professionals' orientations to work and family life. *Journal of Family Issues*, 23(2), 287-317.
- Perista, H. (2007). A partilha do privado. In L. Amâncio, M. Tavares, T. Joaquim & T. S. Almeida (Org.). *O Longo Caminho das Mulheres: Feminismos 80 Anos Depois*. (pp. 365-374). Dom Quixote.
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P., & Quintal, E. (2016). *Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal*. Lisboa: Centro de Estudos para a Intervenção Social.
- Pordata (2022). População empregada por sexo. In <http://www.pordata.pt> [13 Março 2022].
- Priberam (2022). Matutar. In <https://dicionario.priberam.org/matutar>
- Rebelo, G. (2017). Duração e organização do tempo de trabalho em Portugal - Alterações ao Código do Trabalho. *International Journal on Working Conditions*, 14, 85-104.
- Reich, J. F. (2020). Capitalizing on healthy lawyers: The business case for law firms to promote and prioritize lawyer well-being. *Villanova Law Review*, 65(2), 361-418.
- Roach Anleu & S., Mack, K., (2014). Judicial Performance and Experiences of Judicial Work: Findings from Socio-legal Research. *Oñati Socio-legal Series*, 4(5), 1015-1040.
- Rossouw, E., & Rothmann, S. (2020). Well-being of judges: A review of quantitative and qualitative studies. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-12.
- Salgado, J.F., & Moscoso, S. (2022). Cross-cultural Evidence of the Relationship between Subjective Well-being and Job Performance: A Meta-analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(1), 27-42.
- Sommerlad, H. (2016). A pit to put women in: professionalism, work intensification, sexualisation and work-life balance in the legal profession in England and Wales, *International Journal of the Legal Profession*, 23(1), 61-82.
- Schroeder, K., & Liben, L. (2021). Felt Pressure to Conform to Cultural Gender Roles: Correlates and Consequences. *Sex Roles*, 84 (3-4), 125-138.
- Ślęzak, I. (2021). The work-life management strategies of indoor female sex workers in Poland, *Sociological Spectrum*, 41(6), 438-456.
- Thornton, M. (2016). Work/life or work/work? Corporate legal practice in the twenty-first century. *International Journal of the Legal Profession*, 23(1), 13-39.
- Thornton, M. (2021). Legal professionalism in a context of Uberisation. *International Journal of the Legal Profession*, 28(3), 243-263.
- Torres, A. (2006). Work and family in Portugal. In G. Rossi (Ed.), *Reconciling Family and Work: New Challenges for Social Policies in Europe* (pp. 9-36). Milano: Franco Angeli.
- Valcour, P.M., & Hunter, L.W. (2005). Technology, organizations, and work-life integration. In E.E. Kossek & S.J. Lambert (Eds.), *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives* (pp. 61-84). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Tsai, F. J., & Chan, C. C. (2010). Occupational stress and burnout of judges and procurators. *International archives of occupational and environmental health*, 83(2), 133-142.
- Wepfer, A., Allen, T., Brauchli, R., Jenny, G., & Bauer, G. (2018). Worklife boundaries and well-being: does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727-740.