



DEPARTAMENTO DE GESTÃO
MESTRADO EM GESTÃO
(Área de especialização em Recursos Humanos)

Tempos modernos, tempos de *stress* a realidade de alguns Tribunais portugueses

Rui Manuel de Sousa Eugénio



Dissertação apresentada à Universidade de Évora para
obtenção do grau de Mestre em Gestão, especialização
em Recursos Humanos.

Orientadoras:
Profª Doutora Fátima Jorge
Profª Doutora Arminda Neves



DEPARTAMENTO DE GESTÃO
MESTRADO EM GESTÃO
(Área de especialização em Recursos Humanos)

Tempos modernos, tempos de *stress* **a realidade de alguns Tribunais portugueses**

Rui Manuel de Sousa Eugénio

Dissertação apresentada à Universidade de Évora para
obtenção do grau de Mestre em Gestão, especialização
em Recursos Humanos.

Orientadoras:
Prof^a Doutora Fátima Jorge
Prof^a Doutora Arminda Neves

Évora, Abril de 2010

Este trabalho representa o fim de um percurso que só foi possível realizar devido à compreensão, sacrifício e paciência da minha esposa **Cláudia**. Também não posso deixar de frisar o tempo que despendi nesta aventura e que me obrigou a estar ausente ou menos presente para acompanhar alguns dos momentos de crescimento e desenvolvimento dos meus filhos **António** e **Manuel**, este último nascido no decorrer do Mestrado.

Este trabalho é-lhes inteiramente dedicado, esperando que mais tarde sirva de incentivo aos meus meninos.

AGRADECIMENTOS

São diversas as pessoas a quem desejo mostrar gratidão neste momento.

À Prof^a Doutora Arminda Neves, pelos sábios e oportunos conselhos que me foi dando ao longo da elaboração deste trabalho;

À Prof^a Doutora Maria de Fátima Jorge pela motivação e incentivo que me incutiu no sentido de realizar a dissertação;

À Prof^a Doutora Rita Campos e Cunha por ter fornecido e autorizado a aplicação do instrumento de medida aqui utilizado;

A todos aqueles que despenderam algum do seu precioso tempo para preencher o extenso questionário que apresentei;

A todos os colegas de curso pelo companheirismo, cooperação e amizade que demonstraram durante toda esta caminhada, e em particular às colegas do sempre "grupo fantástico";

Aos colegas de trabalho que colaboraram na entrega e recolha de questionários;

À minha esposa pelo apoio, incentivo e paciência.

A todas e todos, muito obrigado.

RESUMO

Tendo em conta a problemática crescente que representa o *stress* ocupacional no seio da nossa sociedade, as consequências nefastas decorrentes dos seus elevados níveis, procurou-se com este estudo abordar esta temática nos Tribunais portugueses. Com uma amostra constituída por Magistrados e Oficiais de Justiça, recolheram-se dados indicadores dos índices de satisfação profissional e de *stress* ocupacional. Foram também identificadas as principais causas de *stress* em ambos os grupos e nos vários Tribunais em estudo. Por último, apresentam-se algumas sugestões de intervenção com o objectivo de ajudar estes operadores judiciários a efectuar uma melhor gestão do *stress* e enfrentar eficientemente os *stressors* a que estão constantemente sujeitos.

Palavras-Chave: *Stress* ocupacional, satisfação no trabalho, Tribunais, Magistrados, Oficiais de Justiça.

ABSTRACT

Modern times, times of stress - the reality of some Portuguese Courts

Considering the growing problem that represents the occupational stress in our society, the adverse consequences resulting from their high levels, we meant with this study an approach to this issue in the Portuguese courts. With a sample of Magistrates and Court Officials, indicator data rates of job satisfaction and occupational stress were gathered up. The main causes of stress in both groups and the various courts in the study were identified. Finally, we present some suggestions for intervention with the aim of helping the judiciary to better manage stress and deal effectively with stressors that they are constantly subjected to.

Keywords: Occupational stress, job satisfaction, Courts, Magistrates, Court Officials.

ÍNDICE

ÍNDICE DE QUADROS	7
ÍNDICE DE GRÁFICOS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	8
CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO	9
1.1. Objectivos.....	9
1.2. Pertinência do estudo.....	10
1.3. Os Tribunais e os seus operadores judiciários	11
1.4. Estrutura do trabalho.....	11
CAPÍTULO 2 – O STRESS OCUPACIONAL E A SATISFAÇÃO NO TRABALHO	13
2.1. Compreender o stress.....	13
2.2. Mas afinal o que é o stress?	15
2.3. E quais são as causas do stress?.....	16
2.4. Quais as consequências do stress?	17
2.5. Como prevenir o stress?	18
2.6. E quais as profissões mais vulneráveis?	20
2.7. A Satisfação Profissional	21
CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA.....	24
3.1. Metodologia aplicada	24
3.2. Apresentação do estudo e hipóteses.....	24
3.2. Sujeitos.....	25
3.3. Instrumentos.....	30
CAPÍTULO 4 - RESULTADOS	33
CAPÍTULO 5 - DISCUSSÃO DE RESULTADOS	51
5.1. Número médio de horas de trabalho por dia	51
5.2. Níveis de absentismo	53
5.3. Percepção do rendimento pessoal.....	54
5.4. Satisfação no trabalho.....	55
5.5. Factores de stress.....	57
5.6. Limitações do estudo	61
5.7. Propostas de prevenção/intervenção.....	62
CAPÍTULO 6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	65
BIBLIOGRAFIA.....	68
ANEXOS	72

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro I – Grupos do estudo	25
Quadro II – Habilitações literárias, funções, local de trabalho, género e classe etária	29
Quadro III: Coeficientes <i>Alpha de Cronbach</i> na aferição da escala e no presente estudo.	32
Quadro IV - Estatística Descritiva	33
Quadro V - Teste à normalidade das variáveis/escalas.....	34
Quadro VI – Médias de horas de trabalho/dia por Tribunais e por grupos	35
Quadro VII – Faltas nos últimos 3 meses	37
Quadro VIII – Níveis de satisfação no trabalho por grupos	38
Quadro IX – Níveis de satisfação no trabalho por Tribunais (ordem decrescente)	39
Quadro X – Níveis de satisfação no trabalho por motivo de absentismo	40
Quadro XI – Níveis de pressão por fontes e grupos	41
Quadro XII – Escala das fontes pressão no trabalho analisada por Tribunal.....	42
Quadro XIII – Factores de pressão intrínsecos do trabalho analisados por Tribunal	43
Quadro XIV – Pressão do papel da chefia/gestão analisada por Tribunal	43
Quadro XV – As relações interpessoais como factor de pressão nos Tribunal.....	44
Quadro XVI – Carreira e desenvolvimento como factor de pressão nos Tribunal.....	45
Quadro XVII – Estrutura organizacional e clima como factor de pressão nos Tribunais.....	45
Quadro XVIII – Interface casa-trabalho como factor de pressão nos Tribunal	46
Quadro XIX – Coeficiente de correlação R de Pearson para os factores de pressão e a saúde mental	49
Quadro XX – Coeficiente de correlação Rho de Spearman para os factores de pressão e a saúde física	50

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico I – Função dos Sujeitos	27
Gráfico II – Número médio de horas de trabalho/dia por grupos	36
Gráfico II – Factores de pressão por classes etárias	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura I – Matriz para intervenção sobre o <i>stress</i> e sua prevenção	19
Figura II – Escala para aferição dos níveis de <i>stress</i> total.....	58

CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO

Ao longo de vários anos, as frequentes observações de comportamentos e as inúmeras conversas estabelecidas com os diversos operadores judiciários que vivenciam o dia-a-dia dos Tribunais e neles trabalham – Magistrados e Oficiais de Justiça –, levaram o autor a considerar pertinente efectuar este trabalho sobre o *stress* ocupacional no seio destes importantes organismos do Estado.

Também a posição privilegiada do autor, enquanto membro “natural” dos Tribunais, afigurou-se determinante para a boa persecução do estudo, uma vez que os respondentes perceberam um sentimento de confiança em relação, não só ao estudo, mas também ao autor, predispondo-se a colaborar e a responder de forma sincera.

1.1. Objectivos

A grande questão que se coloca neste trabalho é a de saber se existem níveis elevados e alarmantes de *stress* (*distress*) nos Tribunais, entre os Magistrados e os Oficiais de Justiça, tendo em conta as actuais realidades de profundas mudanças a vários níveis.

Assim, consideram-se como principais objectivos a avaliação do grau de satisfação no trabalho dos operadores em estudo, da sua saúde mental e física e ainda a identificação das causas de *stress*, caso os resultados apontem nesse sentido.

Consequentemente surgem os objectivos específicos, isto é, a determinação de estratégias de prevenção e intervenção para minimizar as consequências do elevado *stress*.

Serão equacionadas várias hipóteses, através das quais se procurará saber se algum dos grupos revela níveis elevados de *stress* ocupacional, se há Tribunais onde o nível de *stress* é superior a outros, quais os factores que poderão mediar ou influenciar no aumento ou na redução do *stress* ocupacional.

1.2. Pertinência do estudo

Um dos aspectos de maior interesse neste estudo relacionou-se com a possibilidade de considerar na amostra do estudo dois Tribunais do extinto Círculo de Santiago do Cacém – Santiago e Grândola –, uma vez que os questionários foram distribuídos e preenchidos num período de grande agitação e mudança em que decorreram obras de vulto nos edifícios durante o período normal de funcionamento. Estes Tribunais passaram a integrar a partir de Abril de 2009 a Comarca piloto do Alentejo Litoral (funcionam nesta altura três projectos-piloto a nível nacional – Alentejo Litoral, Grande Lisboa Noroeste e Baixo Vouga) com o propósito da implementação da reforma do mapa judiciário. Esta reestruturação implicou, não só a adaptação e remodelação dos edifícios, como também a reorganização dos recursos humanos (com alguns Oficiais de Justiça e Magistrados a viver uma incógnita em relação ao futuro), a introdução de novos modelos de gestão e competências, factores que poderão ter sido indutores de *stress*.

Nos restantes Tribunais onde os questionários foram aplicados, alguns dos factores que podem ser considerados potenciadores de situações de tensão e *stress* são comuns: as constantes alterações de legislação, a introdução de novas tecnologias, a falta de formação, o grande volume de trabalho, a escassez de recursos humanos entre outros. Em alguns destes Tribunais, existirão outros factores que eventualmente poderão despoletar *stress* no seio das organizações: relações interpessoais, estilos de chefia, condições ergonómicas dos edifícios, entre outros.

Por último, segundo informações recolhidas junto do Observatório Português da Justiça e com base em inúmeras pesquisas realizadas, nenhum estudo sobre *stress* nos Tribunais foi realizado até hoje em Portugal. Considera-se assim de grande importância a realização deste trabalho que poderá contribuir para uma melhor compreensão deste problema.

1.3. Os Tribunais e os seus operadores judiciários

Os Tribunais, órgãos de soberania da nação com competência para administrar a justiça em nome do povo (Constituição da República Portuguesa, VII revisão constitucional, 2005), encerram especificidades muito próprias de métodos, processos e rotinas de trabalho. Apesar da introdução das novas tecnologias, o volume de trabalho tem vindo a aumentar de ano para ano, exigindo-se a cada profissional que trabalha nos Tribunais um esforço e uma dedicação cada vez maiores. Como consequência, as pessoas são obrigadas a trabalhar muito para além do seu horário normal, não sendo raro encontrar quem fique a trabalhar de noite e ao fim-de-semana. Também o ritmo de trabalho cada vez mais alucinante, as características das funções e tarefas, a falta de formação para enfrentar muitas situações de forma eficaz e eficiente, a cultura e o clima organizacionais, os estilos de liderança ou ainda o desajustado número de pessoas em relação ao volume de trabalho são determinantes para o surgimento de muitos episódios de *stress* e tensão.

Numa breve abordagem à organização dos tribunais, de acordo com o capítulo II, artigo 209º da Constituição da República, VII revisão constitucional (2005) além do Tribunal Constitucional, existem ainda o Supremo Tribunal de Justiça, os tribunais judiciais de primeira e de segunda instância, o Supremo Tribunal Administrativo e os demais tribunais administrativos e fiscais, o Tribunal de Contas, podendo ainda existir tribunais marítimos, tribunais arbitrais e julgados de paz.

Neste estudo, foram aplicados questionários a Magistrados e Oficiais de Justiça que trabalham num Tribunal Administrativo e Fiscal (Beja) e em diversos Tribunais de primeira instância – judiciais e de trabalho.

1.4. Estrutura do trabalho

O presente trabalho estrutura-se em capítulos, sendo os dois primeiros dedicados à definição dos objectivos, à análise da pertinência do estudo e suas limitações e ainda à abordagem teórica dos conceitos de *stress* ocupacional e satisfação no trabalho.

O capítulo 3 é dedicado às questões metodológicas – apresentação do estudo e das hipóteses, do instrumento e dos sujeitos. No capítulo 4 apresentam-se os resultados, sendo feita a discussão do mesmos e apresentação de propostas de prevenção/intervenção no capítulo 5. Por último, no capítulo 6 realizam-se as considerações finais do trabalho

CAPÍTULO 2 – O STRESS OCUPACIONAL E A SATISFAÇÃO NO TRABALHO

2.1. Compreender o stress

Todos nós sentimos, pelo menos a um nível subliminar, as escolhas, exigências e complexidades crescentes da vida com o passar de cada ano. Temos de ser mais, de fazer mais, mais sítios a onde ir e mais coisas que pretendemos ou necessitamos realizar. Mas o dia continua a ter apenas vinte e quatro horas e o ano continua a ter os mesmos doze meses.

David Kundtz (2003)

Ao ler-se a citação de Kundtz é fácil desenharem-se mentalmente cenários de tensão e de *stress* que assolam o dia-a-dia daqueles que sofrem as pressões dos grandes centros urbanos e dos ritmos frenéticos e imparáveis da sociedade actual.

O *stress* é referido em muitas abordagens como a doença do século XXI e, segundo dados de 2005 da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, é o segundo principal problema de saúde no trabalho entre os europeus, afectando 22% dos trabalhadores da UE. Entre 50% e 60% dos dias de trabalho perdidos estão relacionados com o *stress* e em 2002, o custo económico anual do *stress* profissional na UE 15 foi estimado em 20 000 milhões de euros.

Actualmente, dada a conjuntura económica, política e social, não só a nível nacional, mas sobretudo a nível global, as organizações deparam-se cada vez mais com problemas relacionados com o *stress* ocupacional sentido pelos seus colaboradores. A incerteza no futuro, o trabalho precário, a sua intensificação, a violência e a intimidação no local de trabalho, os processos de *downsizing*, os baixos ordenados, o crescente aumento do custo de vida e a difícil conciliação entre o trabalho e a família são apenas alguns dos aspectos que cada vez mais influenciam e

determinam o incremento do *stress* nas pessoas (European Agency for Safety and Health at Work, 2007).

Por parte dos gestores e dos governantes há um aumento na crença de que o *stress* ocupacional é causador de grandes problemas organizacionais e de graves danos na saúde dos colaboradores. Empregadores e governos compreendem cada vez melhor o *stress* ocupacional e as suas consequências nas empresas e na economia em geral através da baixa produtividade, dos casos de doenças nos empregados, do aumento de *turnover* e dos acidentes de trabalho (Leontaridi & Ward, 2002).

Com o objectivo de *aumentar a consciencialização e o conhecimento dos empregadores, dos trabalhadores e dos seus representantes acerca do stress no local de trabalho e chamar a sua atenção para os sinais susceptíveis de revelarem a existência de problemas de stress no trabalho*, foi assinado em 8 de Outubro de 2004 em Bruxelas o Acordo-Quadro sobre Stress no Trabalho entre a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) e as Associações Patronais Europeias. Este documento revelou-se determinante para um melhor conhecimento da realidade do problema nas empresas nacionais e foi implementado a partir da assinatura em Outubro de 2006 de um protocolo de cooperação e parceria entre a CGTP/IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional e a CCP – Confederação do Comércio de e Serviços de Portugal, tendo ainda contado com o apoio da ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho.

O projecto recebeu o nome “Stress nos Locais de Trabalho”, teve como objecto de estudo os sectores do Comércio e Serviços e dos Transportes e como parceiros associados a ANTRAM – Associação Nacional dos Transportes Públicos Rodoviários e de Mercadorias, a APESPE – Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego, o CESP – Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, e a FECTTRANS – Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações. Foi apresentado em Junho de 2007 e estava calendarizada a apresentação de resultados num seminário a realizar em Novembro de 2009. Estes dados ainda são desconhecidos, não tendo sido até agora revelados os resultados do estudo/projecto.

2.2. Mas afinal o que é o stress?

É incontornável falar-se de Hans Selye, quando é abordado este conceito. Foi este médico austro-húngaro quem definiu pela primeira vez o *stress* em contexto médico, num artigo publicado na revista *Nature* em 1939, como sendo a *propensão do organismo para reagir de forma idêntica a estímulos muito diversos* (Selye, 1980, in Cunha *et al.*, 2003, pp. 194). Selye começou por designar estes sintomas como síndrome geral de adaptação, ou seja, *the process by which the body responds and adapts to any stressor* (Selye 1946, 1956, in Sikora, Beaty & Forward, 2004).

Segundo Selye (1953), o *General-Adaptation-Syndrome (G-A-S)*, em português Síndrome Geral de Adaptação (SGA), pode desenvolver-se em três fases: a resposta ao alarme, o estágio de resistência e por último o estágio de exaustão. Na primeira fase, as características funcionais mais evidentes são excitação e tensão se o *stress* é ligeiro ou depressão do sistema nervoso central e choque se o *stress* é mais intenso.

No estágio de resistência, o organismo procura adaptar-se aos factores de *stress*, enquanto que no estágio de exaustão o organismo já não consegue dar respostas adaptativas o que provoca o regresso e agravamento dos sinais iniciais.

É importante compreender que nem todo o *stress* é negativo. Na dose certa, o *stress* é necessário para motivar, para estimular o crescimento e o desenvolvimento pessoal. Por isso, Selye fez a distinção entre *distress*, ou seja, o *stress* negativo, desagradável e o *eustress*, agradável, curativo, positivo (Ramos, 2001).

Neste trabalho, a intenção do autor é detectar níveis elevados de *stress (distress)* nas organizações e grupos em estudo, descobrir as suas causas e encontrar estratégias de prevenção e intervenção.

Assim, serão tidos em conta vários modelos de *stress* ocupacional e que, em resumo, referem que a percepção do *stress* é subjectiva, isto é,

- *o mesmo stressor poderá ser percebido de forma diferente e com intensidade diferente por distintos indivíduos;*

- *o trabalho e as organizações constituem-se como potenciais fontes de pressão;*
- *o papel individual no ciclo do stress é activo;*
- *o stress ocupacional tem consequências psicológicas, fisiológicas e comportamentais. (Cunha et al, 2003, pp, 199).*

2.3. E quais são as causas do stress?

Segundo Kahn & Byosiere (1992, cit. por Cunha et al, 2003), podem ser identificados dois grandes grupos de *stressors*: os organizacionais e os extraorganizacionais. No primeiro grupo é possível encontrar factores como as características físicas do local de trabalho (ruído, temperatura, espaço...), as características dos relacionamentos interpessoais (liderança, relações entre colegas, subordinados e superiores, pressões de equipa...), as características do papel (sobrecarga ou subutilização, ambiguidade e conflito de papel...) ou ainda exigências da tarefa (excesso de trabalho, trabalho rotineiro, categoria profissional...) (Quick et al., 1997). Para além destes factores, existem outros profusamente estudados, tais como a estrutura e o clima organizacional (formalização, política de tomada de decisão, justiça organizacional, comunicação...) (Cooper & Marshall, 1976; Parker & DeCotiis, 1983, cit. por Cunha et al., 2003) ou variáveis sociais como o crescimento, a instabilidade económica, o desemprego ou ainda algumas características organizacionais (dimensão, tecnologia, grupo a que se pertence, nº de níveis hierárquicos. (Kahn & Byosiere, 1992, Cunha et al., 2003).

Quanto aos *stressors* extraorganizacionais, consideram-se todos os factores que potenciam situações de *stress* fora da organização.

...there are a number of extra-organizational sources of stress which affect the physical and mental well-being of an individual at work, such things as family problems (Pahl & Pahl, 1971), life satisfaction and crises (Dohrenwend & Dohrenwend, 1974), financial difficulties, etc. These are important potential stressors since they act in a feedback loop between work and the outside environment: problems outside

work → *affect* → *individual at work* → *exacerbate* → *problems outside work*
(Cooper & Marshall, 1976, pp. 22).

Para além destes dois grandes grupos referidos (factores organizacionais e extraorganizacionais), existem outros a ter em conta e que estão relacionados com as pessoas, ou seja, quem percebe e avalia os *stressors*.

Estas características pessoais podem ser o *locus* de controlo – sujeitos com *locus* de controlo interno gerem mais facilmente as situações de *stress* (Fusilier, Ganster, & Mayes, 1987); os traços de personalidade – pessoas com personalidade Tipo A, são mais agressivas, impacientes, sentem-se sempre sob pressão e não conseguem reduzir os ritmos. Para além disto são mais reactivas às situações de *stress* no trabalho (Spector & O'Connell, 1994). São ainda consideradas outras características pessoais na literatura, nomeadamente a afectividade negativa, os estilos de *coping* ou a auto-estima (Cunha *et al*, 2003).

2.4. Quais as consequências do stress?

O *stress* tem, como se percebe facilmente, uma conotação negativa. Como também já se percebeu, cada sujeito reage de forma diferente ao mesmo *stressor*. O *stress* *induz emoções, altera o comportamento observável e interfere com mecanismos biológicos e cognitivos* (Serra, 2007).

Em estudos realizados com guardas prisionais, o extremo *stress* manifesta-se através de alterações de comportamentos ou problemas físicos. Os problemas mais relatados são doenças cardíacas, má circulação sanguínea, hipertensão, dores nas costas, mãos e pescoço (Aabdollahi, 2002; Cornelius, 1994; Mearns & Mauch, 1998; Stinchcomb, 2004; Wells, Colbert, & Slate, 2006, *in* Morgan Jr., W., 2008). Nas alterações de comportamentos referem-se os elevados níveis de raiva com os reclusos, família ou amigos, falta de paciência, acidentes frequentes, complacência e uso de substâncias ilegais (Furthermore, Cheek, 1984; Cornelius; Lambert, Hogan, and Allen, 2006; Wells, Colbert, & Slate, 2006, *in* Morgan Jr., W., 2008). Para além destas consequências, são também relatados outros problemas tais como

depressões, distúrbios alimentares, úlceras, diabetes (Finn, 1998; Rosefield, 1983 in Morgan Jr., W., 2008).

De um modo geral, consideram-se três formas de respostas ao *stress*: fisiológicas, psicológicas e comportamentais.

Entre os sintomas fisiológicos, referem-se alterações do ritmo cardíaco, dores de cabeça, costas e musculares, cansaço físico geral e esgotamento, úlceras, diabetes, etc.

Nos sintomas psicológicos, salientam-se insatisfação no trabalho, ansiedade, depressão, tensão, fadiga, insónias, dificuldade de concentração, frustração, irritabilidade e *burnout* (Cunha *et al*, 2003).

Entre as respostas comportamentais encontram-se o mau relacionamento, tendência para o autoritarismo e punição, redução da produtividade, absentismo, agressividade, etc. (Câmara, Guerra, & Rodrigues, 2007).

Muitas destas respostas reflectem-se, não só na saúde física e mental dos sujeitos, como também nas organizações. O aumento de custos decorrentes do absentismo, acidentes de trabalho, *turnover*, entre outros, a diminuição da produtividade, da motivação, do moral ou da satisfação no trabalho (Cunha & Cooper, 2002, in Cunha *et al*, 2003)

De acordo com o que já foi dito, a gestão do *stress* é determinante para o bem-estar e sucesso das organizações. Para isso, é necessário que sejam realizadas análises dos sintomas e consequentemente diagnósticos de forma a agir e intervir nos factores de *stress* detectados (Câmara, Guerra, & Rodrigues, 2007).

2.5. Como prevenir o *stress*?

Um dos modelos para intervenção sobre o *stress* refere três tipos de prevenção: primária, secundária e terciária; e duas formas de intervenção: no ambiente de trabalho ou no sujeito/grupo.

Quanto à prevenção, o tipo primário está associado aos *stressors* do trabalho, ou seja, à sua eliminação, alteração ou redução; o tipo secundário ao próprio *stress*, isto é, evitar que os sujeitos com sinais de *stress* adoeçam e aumentem as capacidades de *coping*; o tipo terciário relaciona-se com a saúde, isto é, as consequências do *stress* e visa o tratamento dos trabalhadores e a sua reabilitação após absentismo por doença.

Este modelo permite criar uma matriz que combina os dois eixos (prevenção, intervenção). Da combinação destes eixos é possível *mudar a situação de trabalho versus mudar a pessoa e eliminar riscos versus evitar que as reacções piores* (Kompier & Kristensen, 2003, pp. 39).

Na Figura 1 representa-se a matriz com os quatro quadrantes e as possíveis medidas a adoptar em cada um.

Figura 1: Matriz para a intervenção sobre o stress e para sua prevenção

		Prevenção	
		Primária	Secundária/Terciária
Intervenção	Ambiente de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Mudar o conteúdo do trabalho • Melhorias ergonómicas • Introdução de grupos autónomos e novos arranjos de trabalho e de descanso • Actividades de desenvolvimento de carreira • Aumento de suporte social dentro da empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Esquemas especiais de trabalho para empregados mais velhos ou trabalhadores em recuperação de um longo período de doença
	Indivíduo/ Grupo	<ul style="list-style-type: none"> • Seleção • Exame médico pré-admissão • Programas de promoção de saúde e bem-estar • Programas de formação 	<ul style="list-style-type: none"> • Reabilitação após doença • Programas de assistência ao stress pós-traumático • Relaxamento • Psicoterapia

Fonte: adaptado de Kompier & Kristensen (2003)

2.6. E quais as profissões mais vulneráveis?

Entre a literatura, encontram-se frequentemente referências a algumas profissões de elevados níveis de *stress*, como são os casos dos controladores aéreos, mineiros, polícias, bombeiros, guardas prisionais e outros agentes de segurança ou ainda executivos, profissionais da área da saúde, atendimento ao público, bancários e jornalistas. Actualmente, e com o crescimento dos trabalhos precários, a manutenção dos baixos salários, a introdução de novas tecnologias ou as cada vez maiores exigências de trabalho, perfilam-se como profissionais em risco de *stress* os operadores de *call-centers*, os operadores de mercados financeiros ou os professores, educadores e formadores (Aguiar, 2008). Segundo Poiares (2008), as pessoas que exercem as funções de apoio ou que exigem largos períodos de contacto com público são mais susceptíveis de sofrer de *burnout*. Consideram-se nesta situação o pessoal médico, paramédico, psicólogos, enfermeiros, socorristas, maqueiros, bombeiros, agentes das forças de segurança e policiais, cuidadores de deficientes, doentes crónicos, idosos, técnicos que trabalham com toxicodependentes, sem-abrigo, professores, advogados, magistrados (do Ministério Público e Juízes) e funcionários judiciais.

Quanto aos Magistrados, Lipp & Tanganelli (2002) efectuaram um estudo com Juízes da área laboral no Brasil, tendo verificado que 71% dos respondentes apresentavam sintomas de *stress*. O grande volume processual, a solidão pronunciada que envolve o acto de julgar, a grande responsabilidade e impacto na sociedade do seu trabalho e o próprio peso emocional do julgamento são considerados factores *stressors* para estes profissionais.

Por seu turno, Russo (2005), num estudo realizado com Magistrados e funcionários do Poder Judicial da primeira circunscrição da *Província de Corrientes*, Argentina, identificou como causas de *stress* a grande responsabilidade das suas funções, as pressões a que estão submetidos, a dedicação que exige cada caso, o acumular de tarefas e as condições de trabalho, o orgulho pessoal que não permite reconhecer e aceitar o cansaço ou ainda a necessidade de passar uma imagem de estar sempre bem como pessoa e sempre em dia com as tarefas.

2.7. A Satisfação Profissional

Por ser um dos aspectos em estudo neste trabalho, torna-se relevante perceber melhor que a satisfação no trabalho é um conceito múltiplo que engloba vários níveis de atitudes no mundo do trabalho. Gostar de trabalhar, gostar de trabalhar em empresas, gostar de trabalhar na empresa, gostar de trabalhar na secção ou de desempenhar a função constituem dimensões atitudinais diferentes, em termos de especificidade, que apresentam uma ordenação hierárquica à semelhança da estrutura de qualquer organização. *Turnover*, absentismo, evitamento das funções de trabalho ou mudança de funções constituem uma amostra representativa dos comportamentos mais comuns iniciados pelo sujeito insatisfeito (Nunes, 1995).

Mas, como poderia o trabalho ser fonte de satisfação, quando até a sua etimologia latina evoca justamente o incómodo e a tortura (o *tripalium* era um dispositivo de três pés, onde se amarravam os condenados). Num inquérito feito sobre 6 mil jovens nascidos em 1955, punha-se-lhes a questão de “como viam as suas vidas em 1980”, isto é, com a idade de 25 anos. Muito poucas respostas manifestavam esperança num trabalho interessante. Se 30 a 40% destes jovens se interessam pela sua futura profissão, ainda assim mencionam antes disso o tipo de vida, o apartamento, as actividades culturais ou de lazer que lhes estão associadas. Este processo de desvalorização é tanto mais sensível quando se tratam de sujeitos que beneficiaram de uma escolarização e especialização mais desenvolvidas. Entre os jovens diplomados – e entre os mais brilhantes – nota-se uma recusa apaixonada pelo espírito de carreira e pela estratégia social que isso implica. Apenas o conteúdo próprio do trabalho se mantém digno de atenção “com a condição no entanto, de que o tipo de vida que implica seja também fonte de satisfação (Francès, 1984).

Na perspectiva das organizações, a satisfação no trabalho poderá influenciar uma série de comportamentos tão variados quanto o absentismo, o *turnover*, o evitamento psicológico ou a mudança interna, a defesa dos interesses da empresa ou ainda o cumprimento responsável e zeloso das tarefas incumbidas, responsáveis por efeitos bastantes sérios na estabilidade da organização e na sua capacidade de sobrevivência.

Por outro lado, numa perspectiva individual, a satisfação no trabalho constitui um resultado de elevado valor para qualquer empregado, razão pela qual o estudo da natureza e das causas da satisfação no trabalho tem suscitado elevado interesse por parte dos investigadores (Nunes, 1995).

O conceito psicológico da *satisfação no trabalho*, em si, foi definido de uma forma lata há mais de 40 anos, mas com menos conteúdo do que nos nossos dias. Viteles (1953, cit. por Nunes, 1995), empregando a palavra “moral” fala de uma “atitude de satisfação no emprego (*job*) com o desejo de o possuir, a vontade de lutar pelos fins do grupo, de uma organização”. Locke (1976) definiu-o mais modestamente e evitando as consequências de comportamento indicadas pela fórmula precedente, como: “um estado afectivo positivo resultante da apreciação do emprego ou das experiências ligadas ao emprego”.

Quanto à evolução histórica do conceito, Locke (1976) indica três etapas que atribui às seguintes escolas: Escola psico-económica que se deve fazer remontar a Taylor (1912); Escola psicossociológica, que se deve fazer remontar aos trabalhos de Elton Mayo em Hawthorne (1933); e Escola do desenvolvimento que nasceu com o estudo de Herzberg, Mausner e Snyderman (1959).

Segundo estes autores, a satisfação dos trabalhadores já não depende apenas de variáveis – estímulos de ordem diversa e que se podem manipular -, mas da sua personalidade, mais precisamente da representação que eles têm das suas relações com o seu papel no trabalho, das possibilidades de desenvolvimento que este papel lhes pode trazer ou recusar. Segundo Herzberg e os numerosos psicólogos que o seguiram, a satisfação no trabalho não depende de factores “extrínsecos” como o salário, as relações com o superior ou com os colegas, ou a organização, etc. mas de factores “intrínsecos” como a natureza das tarefas, as possibilidades, provas de reconhecimento, possibilidade de promoção, etc. Os factores do primeiro tipo podem ainda ser maiores fontes de insatisfação, os do segundo tipo, “os motivadores” podem apenas produzir satisfação (Francès, 1984).

A satisfação no trabalho, enquanto atitude geral do sujeito em relação a todas as características que compõem o ambiente de trabalho, reflecte todas as impressões avaliativas que este adquire em contacto com a organização.

Uma atitude, de uma forma sintética, representa a predisposição para responder de uma forma favorável ou desfavorável aos sujeitos ou objectos do meio. Quando dizemos que “gostamos” de algo ou “não gostamos” de algo, de facto estamos a expressar uma atitude perante uma pessoa ou objecto. Quando nos referimos à atitude específica da satisfação no trabalho, por exemplo, estamos a considerar até que o nosso trabalho ou as experiências do trabalho são agradáveis ou desagradáveis (Steers & Porter, 1990).

Sendo a satisfação no trabalho uma resposta emocional, o significado do conceito pode apenas ser descoberto através de um processo de introspecção, ou seja, uma identificação conceptual direccionada para os processos e conteúdos mentais. A satisfação no trabalho pode ser definida como um estado emocional positivo ou agradável, resultado da apreciação das experiências vividas no trabalho ou do trabalho em si. (Locke & Latham, 1990).

CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA

3.1. Metodologia aplicada

Para elaboração deste trabalho foi considerado como método adequado o quantitativo uma vez que os dados utilizados para análise foram recolhidos através de questionários aplicados à amostra. Foi utilizado o inquérito por questionário, instrumento de medida apropriado para obtenção de dados mais objectivos, fiáveis e válidos, tendo sido escolhida uma escala devidamente aferida para a população portuguesa.

Os objectivos da investigação quantitativa consistem essencialmente em encontrar relações entre variáveis, fazer descrições recorrendo ao tratamento estatístico de dados recolhidos, testar teorias (Carmo & Ferreira, 1998, pp. 178).

A amostra utilizada foi escolhida por conveniência, já que os sujeitos que participaram no estudo eram os que estavam disponíveis para responder aos questionários. Por este motivo é necessário algum cuidado na extrapolação e generalização dos resultados, apesar dos mesmos fornecerem informações preciosas sobre o assunto em estudo (Carmo & Ferreira, 1998).

3.2. Apresentação do estudo e hipóteses

O presente estudo procura verificar a existência de níveis de *stress* ocupacional nos operadores judiciais dos Tribunais portugueses – Magistrados e Oficiais de Justiça. Assim, é proposto neste estudo verificar se os **Oficiais de Justiça e Magistrados revelam níveis altos ou muito altos de *stress* ocupacional (H1).**

Para além desta hipótese, colocam-se outras em estudo e, como tal, pretende-se saber se:

- **existem diferenças de satisfação profissional entre Oficiais de Justiça e Magistrados (H2),**
- **existem diferenças de níveis de *stress* ocupacional entre Oficiais de Justiça e Magistrados (H3);**

- **existe correlação entre a saúde mental e física com os factores de stress ocupacional (H4);**

Com base na literatura abordada, formularam-se as hipóteses acima descritas, as quais serão operacionalizadas, testadas e tratadas estatisticamente

3.2. Sujeitos

Segundo elementos da base de dados da internet Pordata (www.pordata.pt), em Portugal existem ao serviço dos Tribunais Judiciais 2969 (26,20%) Magistrados (judiciais e do MP) e 8364 (73,80%) Funcionários de Justiça.

Nos Tribunais onde foram aplicados questionários, trabalham 54 Magistrados e 128 Oficiais de Justiça.

O presente estudo contou com um total de 101 sujeitos, dos quais 18 são Magistrados e 83 são Oficiais de Justiça. Estes valores correspondem a 33,33% do universo dos Magistrados e 65% do universo dos Oficiais de Justiça.

Quadro I – Grupos do estudo

Grupos	Frequência	Percentagem
Oficiais de Justiça	83	82,2
Magistrados	18	17,8
Total	101	100,0

Os Oficiais de Justiça são um dos grupos de pessoal dos Funcionários de Justiça nomeados em lugares dos Quadros de pessoal de secretarias de tribunais ou de serviços do Ministério Público.

Segundo o Estatuto dos Funcionários de Justiça, o grupo de pessoal oficial de justiça compreende as categorias de secretário de tribunal superior e de secretário de justiça e as carreiras judicial e dos serviços do Ministério Público.

Na carreira judicial integram-se as seguintes categorias:

Escrivão de direito;

Escrivão-adjunto;

Escrivão auxiliar.

Na carreira dos serviços do Ministério Público integram-se as seguintes categorias:

Técnico de justiça principal;

Técnico de justiça-adjunto;

Técnico de justiça auxiliar.

As categorias de secretário de tribunal superior, secretário de justiça, escrivão de direito e técnico de justiça principal correspondem a lugares de chefia.

Os Magistrados, de acordo com a Classificação Nacional de Profissões (<http://www.iefp.pt/formacao/CNP/Paginas/CNP.aspx>), são Juízes e Magistrados do Ministério Público.

Um Juiz orienta e preside aos trabalhos de um tribunal comum ou especial, examina e estuda os processos e certifica-se da sua admissibilidade ou não admissibilidade, procede à identificação das testemunhas, decidindo da sua aceitação, fá-las prestar julgamento, avalia o seu valor probatório e analisa outras questões de interesse para o processo; examina e aprecia as provas orais e documentais e aplica os princípios e normas de direito adequados, pronuncia a sentença, fixando em face das provas, o direito em litígio.

Pode exercer em tribunais de 1ª instância de diferentes espécies, em tribunal de relação e supremos tribunais e ser designado em conformidade, como:

Juiz de Direito

Juiz Desembargador

Juiz Conselheiro

O Magistrado do Ministério Público defende os interesses do Estado, das Regiões Autónomas, das Autarquias, dos incapazes, dos incertos e dos ausentes em parte incerta, representando-os perante os tribunais, oficiosamente ou mediante denúncia, exerce o patrocínio oficioso dos trabalhadores e suas famílias, defendendo os seus direitos de carácter social, intervém nos processos de falência e de insolvência e em

todos os que envolvem, o interesse público e naqueles em que a lei exige a sua intervenção, promove a execução das decisões dos tribunais para que tem legitimidade; dirige a investigação criminal, ainda que, realizada por outras entidades, com vista à constituição dos processos; recorre sempre que a decisão seja efeito de conluio das partes no sentido de defraudar a Lei ou tenha sido proferida com violação da Lei expressa, promove e coordena acções de prevenção de criminalidade, defende a independência dos tribunais e vela para que a função jurisdicional se exerça em conformidade com a constituição e as leis, fiscaliza a constitucionalidade dos actos normativos, exerce funções consultivas.

Pode exercer as suas funções em tribunais de 1ª instância de diferentes espécies, de relação e supremos tribunais e ser designado em conformidade, como:

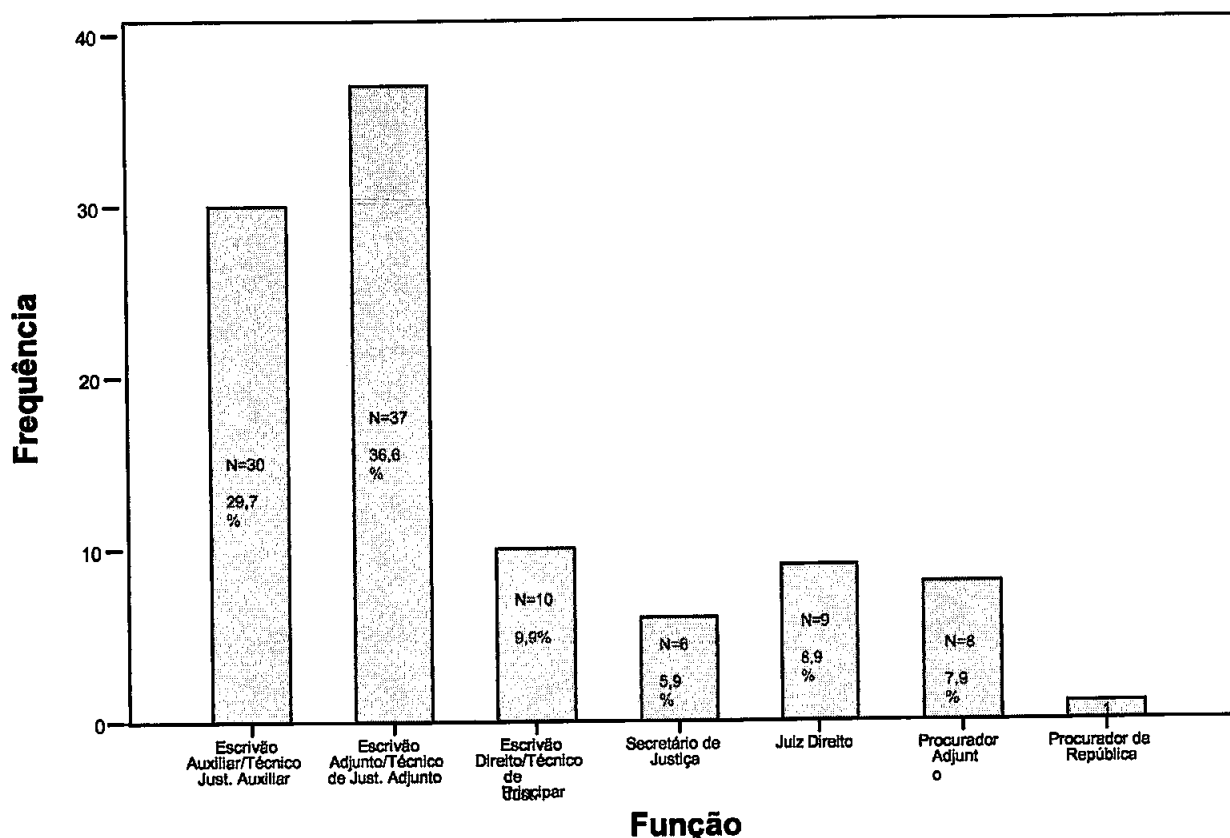
Delegado do Procurador da República (ora Procurador-Adjunto)

Procurador da República

Procurador-Geral Adjunto

Procurador-Geral da República.

Gráfico I – Função dos sujeitos



O gráfico 1 apresenta os dois grupos do estudo esmiuçados, sendo possível verificar que os Escrivães Auxiliares/Técnicos de Justiça Auxiliares e os Escrivães Adjuntos/Técnicos de Justiça Adjuntos representam 2/3 do total dos respondentes (66,3%). Entre os Magistrados, 50% dos respondentes são Juizes de Direito e os outros 50% são Magistrados do Ministério Público (Procuradores Adjuntos e Procurador da República).

No Quadro 2, é possível observar outras características dos sujeitos que participaram no estudo. Em relação às habilitações literárias, como é natural, todos os Magistrados são detentores do grau de licenciatura (em Direito), existindo um com grau de Mestre. Já entre os Oficiais de Justiça, 45 sujeitos (55,6%) possuem o 12º ano. Dos 23 sujeitos que referem ter habilitações inferiores ao 12º ano, 19 encontram-se na classe etária dos 46 aos 55 anos o que também é natural já que até há alguns anos a esta parte era possível entrar para a carreira com habilitações inferiores ao 12º ano.

Quanto aos locais de trabalho, 40,6% dos respondentes trabalham nos Tribunais de Beja e Santiago do Cacém, aqueles onde maior número de questionários foi passado.

No factor género, quase 2/3 dos participantes no estudo são mulheres, enquanto que no factor idade não deixa de ser curioso observar que dos 18 Magistrados que responderam, 12 (66,7%) têm menos de 35 anos.

Quadro II – Habilitações literárias, funções, local de trabalho, género e classe etária

		Grupos		Total
		Oficiais de Justiça	Magistrados	
Hab. Liter.	<12º	23	0	23
	12º	45	0	45
	Bacharelato	4	0	4
	Licenciatura	9	17	26
	Mestrado/Doutoramento	0	1	1
Total		81	18	99
Função	Escrivão Auxiliar/Técnico Just. Auxiliar	30	0	30
	Escrivão Adjunto/Técnico de Just. Adjunto	37	0	37
	Escrivão Direito/Técnico de Just. Principal	10	0	10
	Secretário de Justiça	6	0	6
	Juiz Direito	0	9	9
	Procurador Adjunto	0	8	8
	Procurador da República	0	1	1
	Total	83	18	101
	Loc. Trabalho	Tribunal Judicial de Beja	16	5
Tribunal do Trabalho de Beja		3	1	4
Tribunal Administrativo e Fiscal de Beja		5	0	5
Tribunal Judicial de Serpa		5	2	7
Tribunal Judicial de Cuba		4	0	4
Tribunal Judicial de Moura		5	2	7
Tribunal Judicial de Ferreira do Alentejo		1	0	1
Tribunal Judicial de Mértola		4	1	5
Tribunal Judicial de Almodôvar		2	0	2
Tribunal Judicial de Ourique		6	0	6
Tribunal Judicial de Santiago do Cacém		16	4	20
Tribunal Judicial de Grândola		6	3	9
Tribunal Judicial de Faro		10	0	10
Total	83	18	101	
Género	Masculino	29	6	35
	Feminino	54	12	66
Total		83	18	101
Idade	25-35	11	12	23
	36-45	31	4	35
	46-55	39	1	40
	56-65	2	1	3
Total	83	18	101	

3.3. Instrumentos

Para efectivação deste estudo foi administrado a todos os sujeitos um Questionário de *Stress* Ocupacional com duas partes distintas. A primeira contém itens para descrever os sujeitos - função, local de trabalho, sexo, idade, habilitações literárias, localidade onde trabalha, distrito de residência – e itens relacionados com o trabalho – nº médio de horas de trabalho/dia, nº de faltas/ausências ao trabalho nos últimos 3 meses, motivos do absentismo, percepção do rendimento pessoal no trabalho nos últimos 3 meses, avaliada através de uma escala tipo Likert (1 - Nada Satisfeito a 5 - Extremamente Satisfeito).

A segunda parte do questionário é composta por 3 secções da versão portuguesa do OSI – *Occupational Stress Indicator*, instrumento devidamente aferido para a população portuguesa (Cunha *et al*, 1992). O OSI é originalmente composto por cinco secções: **1) Como se sente no seu emprego; 2) Como avalia o seu actual estado de saúde; 3) O seu comportamento, em geral; 4) Como interpreta o que se passa à sua volta; 5) Fontes de pressão no seu emprego.**

Para este estudo foram utilizadas somente três secções. A primeira, **Como se sente no seu emprego**, destinada a avaliar o nível de satisfação no trabalho, a segunda, **Como avalia o seu actual estado de saúde**, composta pela escala “**como se sente ou se comporta - saúde mental**”, com 18 itens e pela escala “**saúde física**”, com 12 itens. Por último, a quinta secção “**fontes de pressão no emprego**”, constituída por 6 sub-escalas - **a) causas intrínsecas ao trabalho; b) papel da chefia; c) relações interpessoais; d) carreira e realização; e) clima e estrutura da organização; f) interface casa – trabalho.**

Na cotação da primeira secção **Como se sente no seu emprego**, o somatório dos itens 3, 6, 12, 14, 16 e 19 revela-nos o grau de satisfação com **realização, valor e crescimento** no emprego. O somatório dos itens 4, 7, 11 e 21 dá-nos a **satisfação com o trabalho em si**. Para encontrarmos a **satisfação com o design e estrutura organizacional** somamos os itens 1, 10, 13, 20 e 23. A **satisfação com os processos organizacionais** é indicada pela soma dos itens 5, 9, 15 e 17. Por último, a **satisfação com as relações pessoais** revela-se pela soma dos itens 2, 8 e

18. É ainda possível obter um valor de satisfação global com o trabalho (*Job satisfaction*), realizando a soma de todos os itens.

Na segunda secção, "**como avalia o seu actual estado de saúde**", a cotação da primeira parte "**como se sente ou se comporta - saúde mental**", faz-se com o somatório de todos os itens. A cotação é invertida para os itens 3, 5, 7, 8, 11, 15 e 16. A segunda parte "**saúde física**", é cotada com o somatório de todos os itens.

Na quinta secção, "**fontes de pressão no emprego**" é constituída por 6 sub-escalas e avalia-se da seguinte forma:

a) Causas intrínsecas ao trabalho, somatório dos itens 1, 8, 14, 20, 33, 36, 40, 47 e 55;

b) Papel da chefia, somatório dos itens 2, 9, 15, 21, 24, 31, 38, 44, 45, 51 e 57;

c) Relações interpessoais, somatório dos itens 5, 6, 17, 18, 26, 27, 34, 37, 50 e 56;

d) Carreira e realização, somatório dos itens 3, 10, 25, 30, 32, 39, 52, 54 e 58;

e) Clima e estrutura da organização, somatório dos itens 11, 12, 16, 22, 23, 28, 35, 42, 48, 53 e 61;

f) Interface casa – trabalho; somatório dos itens 4, 7, 13, 19, 29, 41, 43, 46, 49, 59 e 60.

Apesar de não estar previsto na escala original, é possível encontrar um resultado final realizando o somatório de todos os itens.

Na tabela seguinte é possível verificar os resultados da consistência interna apurados na aferição do OSI para a população portuguesa e neste trabalho. Para o efeito, foram efectuados cálculos dos coeficientes *Alpha de Cronbach* das escalas.

Quadro III: Coeficientes *Alpha de Cronbach* na aferição da escala e no presente estudo.

	Escala	OSI	Estudo
Como se sente no seu emprego (job satisfaction)	Realização, valor e crescimento	0.89	0.82
	Trabalho em si	0.59	0.61
	Satisfação com o design e estrutura organizacional	0.77	0.79
	Satisfação com os processos organizacionais	0.82	0.70
	Satisfação com as relações pessoais	0.63	0.67
	Total	0.94	0.93
Saúde	Saúde mental	0.53	0.85
	Saúde física	0.76	0.89
Fontes de pressão no emprego	Causas intrínsecas ao trabalho	0.76	0.75
	Papel da chefia	0.77	0.79
	Relações interpessoais	0.76	0.81
	Carreira e realização	0.76	0.84
	Clima e estrutura da organização	0.68	0.82
	Interface casa – trabalho	0.88	0.84
	Total	0.95	0.95

O *Alpha de Cronbach* mede a consistência interna de um grupo de itens e varia entre 0 e 1. Valores superiores a 0,8 são indicadores de boa consistência interna (Pestana & Gageiro, 2000).

Nas escalas de satisfação no trabalho (0,94 vs **0,93**) e das fontes de pressão no emprego (0,95 vs **0,95**) os coeficientes *Alpha de Cronbach* são de grande fiabilidade já que apresentam uma boa consistência interna. Nas escalas de saúde mental (0,53 vs **0,85**) e física (0,76 vs **0,89**), os valores apurados neste estudo são superiores aos resultados do estudo da aferição da escala para a população portuguesa o que significa que são bastantes fiáveis.

CAPÍTULO 4 - RESULTADOS

Para realização das análises estatísticas foi utilizado o software *SPSS 15.0 for Windows*.

O nível de significância (α) a utilizar nas análises estatísticas é de 5%.

No Quadro IV apresentam-se as estatísticas descritivas para o total da amostra, referentes ao “Nº médio de horas de trabalho/dia”, ao “nº de faltas nos últimos 3 meses”, à “percepção do rendimento pessoal nos últimos 3 meses”, às escala de “Satisfação no Trabalho”, “Saúde mental”, “Saúde física” e “Fontes de pressão no trabalho” (Total). Quanto a esta última, fez-se análise às sub-escalas “Factores intrínsecos ao trabalho”, “Papel da chefia”, “Relações com outras pessoas”, “Carreira e desenvolvimento”, “Estrutura organizacional e clima” e “Interface casa-trabalho”.

Quadro IV - Estatística Descritiva

Varável – Escala	N	Amplitude		M	DP
Nº médio de horas de trabalho/dia	100	6	14	8,6	1,4
Faltas nos últimos 3 meses	101	0	90	2,1	9,8
Percepção do rendimento pessoal nos últimos 3 meses	97	1	5	3,8	0,6
Satisfação no Trabalho (Total)	101	22	132	78,7	16,1
Realização, valor e crescimento	101	6	36	20,67	4,911
Desenho organizacional e estrutura	101	5	30	17,17	4,118
Satisfação com o trabalho em si	101	4	24	14,94	3,146
Processos organizacionais	101	4	24	14,39	3,552
Satisfação com as relações interpessoais	101	3	18	11,59	2,601
Saúde mental	101	18	108	53,6	13,1
Saúde física	101	12	72	36,4	11,9
Fontes de pressão no trabalho (Total)	101	61	366	226,7	50,3
Factores intrínsecos ao trabalho	101	9	54	32,6	7,7
Papel da chefia	101	11	66	40,5	9,6
Relações com outras pessoas	101	10	60	36,1	9,0
Carreira e desenvolvimento	101	9	54	34,0	9,8
Estrutura organizacional e clima	101	11	66	43,7	10,0
Interface casa-trabalho	101	11	66	39,5	11,1

A amplitude das escalas “Satisfação no trabalho”, “Saúde mental”, “Saúde física”, “Fontes de pressão no trabalho” e no item “Percepção do rendimento pessoal nos últimos 3 meses” refere-se aos resultados mínimos e máximos possíveis de obter.

Nos itens “Nº médio de horas de trabalho/dia” e “Faltas nos últimos 3 meses” a amplitude corresponde aos valores mínimos e máximos indicados pelos respondentes.

Adiante serão realizadas comparações de médias entre Oficiais de Justiça e Magistrados e entre Tribunais em todas as variáveis/escalas do estudo pelo que se mostra necessário realizar testes à normalidade, uma vez que a amostra dos Magistrados (n=18) tem uma dimensão inferior a 30 (Pestana & Gageiro, 2000). Assim, utilizado o teste de Kolmogorov-Smirnov com sig >0,05, obtiveram-se os seguinte resultados:

Quadro V - Teste à normalidade das variáveis/escalas

Variável – Escala	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Statistic	df	Sig.
Nº médio de horas de trabalho/dia	,201	96	,000
Faltas nos últimos 3 meses	,415	96	,000
Percepção do rendimento pessoal nos últimos 3 meses	,353	96	,000
Satisfação no Trabalho (Total)	,073	101	,200(*)
Realização, valor e crescimento	,068	96	,200(*)
Desenho organizacional e estrutura	,072	96	,200(*)
Satisfação com o trabalho em si	,116	96	,003
Processos organizacionais	,077	96	,189
Satisfação com as relações interpessoais	,089	96	,058
Saúde mental	,056	101	,200(*)
Saúde física	,091	101	,039
Fontes de pressão no trabalho (Total)	,068	101	,200(*)
Factores intrínsecos ao trabalho	,083	96	,104
Papel da chefia	,061	96	,200(*)
Relações com outras pessoas	,088	96	,064
Carreira e desenvolvimento	,071	96	,200(*)
Estrutura organizacional e clima	,088	96	,065
Interface casa-trabalho	,055	96	,200(*)

* This is a lower bound of the true significance.
a Lilliefors Significance Correction

Na variável “número médio de horas de trabalho/dia” apurou-se que dos 100 respondentes, 22% cumpre, em média, as 7 horas de trabalho/dia obrigatórias, 30% trabalha 8 horas/dia em média e 22% trabalha entre 10 e 12 horas/dia em média.

Distinguindo os grupos, entre os Oficiais de Justiça temos $n=82$, $\bar{x}=8,26$, d.p.=1,245, enquanto que entre os Magistrados se observa $n=18$, $\bar{x}=10,44$, d.p.=1,199.

No Gráfico II, o primeiro grupo – Oficiais de Justiça -, 26,8% apresenta em média 7 horas de trabalho/dia, 60% trabalha entre 8 e 9 horas e 7,3% trabalha 10 horas por dia. No grupo dos Magistrados, nenhum sujeito referiu trabalhar menos do que 9 horas/dia. São 22,2% do total do grupo, aqueles que trabalham em média 9 horas por dia, 44,4% trabalham 10 horas/dia em média e 33,3% cumprem 12 horas por dia em média.

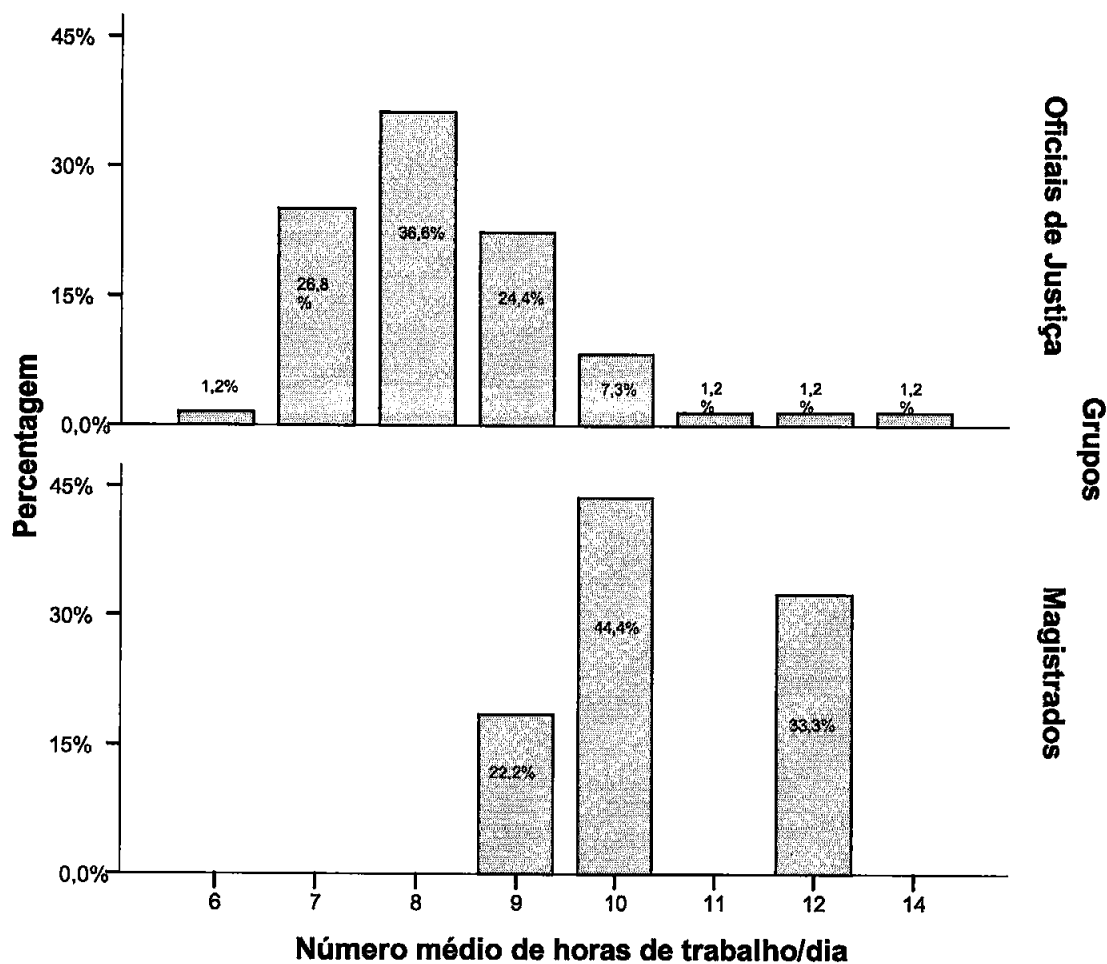
Utilizado o teste paramétrico *t-student* para comparar os valores médios dos dois grupos, obteve-se $p=0.00 < 0,05$, pelo que é possível afirmar-se que existem diferenças estatisticamente significativas entre Oficiais de Justiça e Magistrados no nº médio de horas de trabalho por dia, trabalhando os segundos, em média, mais horas por dia relativamente aos primeiros.

Para efectuar comparação de médias entre Tribunais, foi utilizado o teste *One-Way-Anova*, não se tendo encontrado diferenças significativas ($p=0,52 > 0,05$).

Quadro VI – Médias de horas de trabalho/dia por Tribunais e por grupos

	TOTAL	N	\bar{x}	d.p.	OFICIAIS DE JUSTIÇA	N	\bar{x}	d.p.	MAGISTRADOS	N	\bar{x}	d.p.
TJ Ferreira do Alentejo			1	10,00		.		1		10,00	.	
TJ Serpa		6	9,67	1,366		4	9,25	,957		2	10,50	2,121
TJ Ourique		6	9,00	2,608		6	9,00	2,608				
TJ Santiago do Cacém		20	8,90	1,586		16	8,38	1,204		4	11,00	1,155
TJ Beja		21	8,81	1,470		16	8,25	1,000		5	10,60	1,342
TJ Moura		7	8,57	1,902		5	7,60	,894		2	11,00	1,414
TJ Almodôvar		2	8,50	,707		2	8,50	,707				
TJ Grândola		9	8,44	1,014		6	8,00	,894		3	9,33	,577
TJ Faro		10	8,30	1,494		10	8,30	1,494				
TJ Cuba		4	8,25	,500		4	8,25	,500				
TJ Méritoia		5	8,20	1,095		4	7,75	,500		1	10,00	.
TAF Beja		5	7,80	,837		5	7,80	,837				
TT Beja		4	7,75	1,500		3	7,00	,000		1	10,00	.
Total		100	8,65	1,493		82	8,26	1,245		18	10,44	1,199

Gráfico II – Número médio de horas de trabalho/dia por grupos



Na variável “nº de faltas nos últimos 3 meses” a média da amostra total é de 2,1 faltas/mês, tendo 72,3% dos sujeitos afirmado não ter faltado nos 3 meses antecedentes à aplicação dos questionários. Do total dos absentistas, 60,7% faltou ao trabalho por motivo de doença e os restantes 39,3% por motivos de formação, licença de maternidade, provas/exames ou outros motivos não especificados.

Na análise de frequências (Quadro VII), percebe-se melhor a distribuição das faltas pelos sujeitos. No extremo inferior temos 73 respondentes que não faltaram nos últimos 3 meses, dez que faltaram apenas uma vez, nove com duas faltas. No extremo oposto, encontramos um sujeito com 90 faltas, dois com 30 faltas e um com 10 faltas.

Quadro VII – Faltas nos últimos 3 meses

Faltas	Frequências	%	% Acumulada
0	73	72,3	72,3
1	10	9,9	82,2
2	9	8,9	91,1
3	2	2,0	93,1
5	1	1,0	94,1
7	1	1,0	95,0
8	1	1,0	96,0
10	1	1,0	97,0
30	2	2,0	99,0
90	1	1,0	100,0
Total	101	100,0	

Quanto à “**percepção do rendimento pessoal nos últimos 3 meses**”, a média total observada situa-se em 3,8 (d.p. 0,6), ou seja, no intervalo entre “razoável” (3) e “bom rendimento” (4). A média dos Oficiais de Justiça é de 3,8 (d.p. 0,7), enquanto que a dos Magistrados é de 4 (d.p. 0,48). Apesar destes últimos já se enquadrarem no intervalo de “bom rendimento” e os primeiros no intervalo de “razoável”, a nível estatístico a diferença não é significativa ($p=0,25 > 0,05$)

Na escala de “**satisfação no trabalho**”, a média total encontrada é de 78,7 (d.p. 16,1), numa amplitude que varia entre 22 e 132. Nas 5 sub-escalas obtiveram-se as seguintes médias e desvios-padrão: Realização, valor e crescimento (\bar{x} 20,67, d.p. 4,91), Desenho organizacional e estrutura (\bar{x} 17,17, d.p. 4,11), Satisfação com o trabalho em si (\bar{x} 14,94, d.p. 3,14), Processos organizacionais (\bar{x} 14,39, d.p. 3,55), Satisfação com as relações interpessoais (\bar{x} 11,59, d.p. 2,6).

No Quadro VIII, traduzem-se os resultados de satisfação no trabalho para os dois grupos do estudo, observando-se que no total da amostra os sujeitos encontram-se *algo satisfeitos*. Já na análise individual dos grupos, os Oficiais de Justiça estão *algo insatisfeitos* (\bar{x} 76,32, d.p. 15,59, n=83), enquanto que os Magistrados estão *algo satisfeitos* (\bar{x} 90,00, d.p. 13,93, n=18). Na escala de 6 pontos utilizada, o nível algo insatisfeito corresponde ao valor 3 e o nível algo satisfeito, corresponde ao valor 4.

Quadro VIII – Níveis de satisfação no trabalho por grupos

Escalas	Total	Oficiais de Justiça	Magistrados
Realização, valor e crescimento	Algo insatisfatório	Algo insatisfatório	Algo satisfatório
Desenho organizacional e estrutura	Algo insatisfatório	Algo insatisfatório	Algo insatisfatório
Satisfação com o trabalho em si	Algo satisfatório	Algo satisfatório	Algo satisfatório
Processos organizacionais	Algo satisfatório	Algo insatisfatório	Algo satisfatório
Satisfação com as rel. Interpessoais	Algo satisfatório	Algo satisfatório	Muito satisfatório
Total	Algo satisfatório	Algo insatisfatório	Algo satisfatório

Feita a comparação entre grupos, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na sub-escalas *realização, valor e crescimento* ($p=0,000 <0,05$), *satisfação com o trabalho em si* ($p=0,000 <0,05$), *processos organizacionais* ($p=0,002 <0,05$), *satisfação com as relações interpessoais* ($p=0,006 <0,05$). Não se encontrou uma diferença significativa na sub-escala *desenho organizacional e estrutura* ($p=0,167 >0,05$).

No total da escala de satisfação no trabalho, a diferença encontrada entre os dois grupos é significativa ($p=0,001 <0,05$), pelo que é possível afirmar que os Magistrados revelam níveis de satisfação no trabalho mais elevados relativamente aos Oficiais de Justiça.

Utilizado o teste *R de Pearson*, foi encontrada uma correlação positiva baixa e estatisticamente significativa ($R=0,326$, $p=0,001$) entre os grupos e a escala global de satisfação no trabalho.

Numa análise comparativa entre Tribunais, foram somente tidos em conta os resultados totais da amostra e da escala de satisfação no trabalho. Não foram considerados os totais dos grupos, uma vez que em alguns Tribunais não se obtiveram respostas de Magistrados. No entanto, nos Tribunais onde ambos os grupos responderam, constata-se que os Magistrados apresentam sempre níveis de satisfação mais elevados.

O Quadro IX apresenta, por ordem decrescente, os valores totais de satisfação no trabalho para cada um dos Tribunais do estudo. O Tribunal Judicial de Mértola apresenta o maior índice de satisfação (**muito satisfatório**) com \bar{x} 103,40, d.p. 12,91, $n=5$, enquanto que o Tribunal Judicial de Ourique revela o menor grau de satisfação com \bar{x} 64,00 (**algo insatisfatório**), d.p. 17,84, $n=6$.

Quadro IX – Níveis de satisfação no trabalho por Tribunais (ordem decrescente)

Tribunal		Total Sat. Trabalho
TJ Mértola	\bar{x}	103,400
	N	5
	d.p.	12,9151
TJ Ferreira do Alentejo	\bar{x}	90,000
	N	1
	d.p.	.
TT Beja	\bar{x}	88,500
	N	4
	d.p.	14,4338
TJ Santiago do Cacém	\bar{x}	83,200
	N	20
	d.p.	16,0250
TJ Moura	\bar{x}	82,714
	N	7
	d.p.	13,5857
TJ Almodôvar	\bar{x}	80,000
	N	2
	d.p.	2,8284
TJ Serpa	\bar{x}	77,429
	N	7
	d.p.	15,5976
TJ Beja	\bar{x}	77,095
	N	21
	d.p.	15,8206
TJ Faro	\bar{x}	73,700
	N	10
	d.p.	14,2521
TJ Grândola	\bar{x}	73,444
	N	9
	d.p.	15,9068
TJ Cuba	\bar{x}	73,000
	N	4
	d.p.	10,2307
TAF Beja	\bar{x}	71,200
	N	5
	d.p.	5,8907
TJ Ourique	\bar{x}	64,000
	N	6
	d.p.	17,8438
Total	\bar{x}	78,762
	N	101
	d.p.	16,1258

Na comparação entre géneros, não foram encontradas diferenças significativas ($p=0,351 >0,05$). Para o sexo masculino temos \bar{x} 80,83, d.p. 14,30, $n=35$ e para o sexo feminino \bar{x} 77,66, d.p. 16,12, $n=66$.

Também na análise efectuada ao factor idade não foram encontradas diferenças significativas ($p=0,781 >0,05$). Os grupos inferior – 25-30 anos - e superior – 56-65 anos – apresentam os maiores níveis de satisfação no trabalho: \bar{x} 81,52, d.p.19,56, $n=23$ para o primeiro e \bar{x} 81,66, d.p. 6,11, $n=3$ para o segundo.

Entre os Oficiais de Justiça e tendo em conta o factor habilitações literárias, apurou-se que não existem diferenças na média de satisfação global no trabalho ($p=0,241 <0,05$). Apesar de ser verificar que os sujeitos que possuem maiores habilitações literárias são os que revelam menores níveis de satisfação, estas diferenças, a nível estatístico, não têm significado.

Ainda assim não deixa de ser curioso observar que os indivíduos que possuem habilitações inferiores ao 12º ano (\bar{x} 81,69, d.p. 12,24, $n=23$,) são os únicos se apresentam na escala global **algo satisfeitos**. Todos os outros grupos – 12º ano (\bar{x} 74,28, d.p. 17,81, $n=45$), bacharelato (\bar{x} 70,00, d.p. 9,83, $n=4$), licenciatura (\bar{x} 74,44, d.p. 11,95, $n=9$) - estão, em média, **algo insatisfeitos**.

Procurou-se também saber se os níveis de satisfação profissional variam consoante o motivo de absentismo. Na realidade, verifica-se que os sujeitos que afirmaram ter faltado por motivo de doença apresentam menores níveis de satisfação (Quadro X).

Quadro X – Níveis de satisfação no trabalho por motivo de absentismo

	Doença	Provas/exames	Lic. Maternidade	Formação	Outros	Total ST
\bar{x}	71,88	96,00	85,00	76,00	84,28	77,32
N	17	2	1	1	7	28
d.p.	17,08	18,38	.	.	11,35	16,53

A escala original das “fontes de pressão no trabalho”, não prevê um resultado total final. No entanto, a partir da soma de todos os itens, é possível apurar-se uma média global da escala. Este valor poderá indicar o nível de pressão no trabalho, numa escala que varia entre 1 (nível mais baixo de pressão) e 6 (nível mais alto de pressão) pontos. Assim, a média global apurada é de 226,7 (n=101, d.p. 50,3), numa amplitude que varia entre 61 e 366. Esta média total encontrada, situa-se no nível 4 da escala.

Nas 6 sub-escalas obtiveram-se as seguintes médias e desvios-padrão: *factores intrínsecos ao trabalho* (\bar{x} 32,6, d.p. 7,7), *papel da chefia* (\bar{x} 40,5, d.p. 9,6), *relações com outras pessoas* (\bar{x} 36,1, d.p. 9,0), *carreira e desenvolvimento* (\bar{x} 34,0 d.p. 9,8), *estrutura organizacional e clima* (\bar{x} 43,7, d.p. 10,0) e *interface casa-trabalho* (\bar{x} 39,5, d.p. 11,1).

No Quadro XI, traduzem-se os resultados de satisfação no trabalho para os dois grupos do estudo, observando-se que no total da amostra os sujeitos encontram-se no nível 4 de pressão no trabalho (escala de 1 a 6), o que significa que sentem, geralmente, pressão no trabalho. Na análise individual ambos os grupos se situam no nível 4, apurando-se para os Oficiais de Justiça \bar{x} 227,34, d.p. 44,94, n=83, e para os Magistrados \bar{x} 224,00, d.p. 71,91, n=18.

Quadro XI – Níveis de pressão por fontes e grupos

Escalas	Total	Oficiais de Justiça	Magistrados
Factores intrínsecos ao trabalho	4	4 - É, geralmente, uma fonte de pressão	4 - É, geralmente, uma fonte de pressão
Papel da chefia	4	4 - É, geralmente, uma fonte de pressão	4 - É, geralmente, uma fonte de pressão
Relações com outras pessoas	4	4 - É, geralmente, uma fonte de pressão	3- Não é, geralmente, uma fonte de pressão
Carreira e desenvolvimento	4	4 - É, geralmente, uma fonte de pressão	4 - É, geralmente, uma fonte de pressão
Estrutura organizacional e clima	4	4 - É, geralmente, uma fonte de pressão	4 - É, geralmente, uma fonte de pressão
Interface casa-trabalho	4	4 - É, geralmente, uma fonte de pressão	4 - É, geralmente, uma fonte de pressão
Fontes de pressão no trabalho (Total)	4	4	4

Feita a comparação entre grupos – Oficiais de Justiça e Magistrados -, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas, com excepção da sub-escala

relações com outras pessoas ($p=0,025 < 0,05$). Desta forma, é possível afirmar-se que o factor *relações com outras pessoas* exerce maior pressão entre os Oficiais de Justiça do que entre os Magistrados. Relativamente aos outros factores, as diferenças encontradas não têm significado estatístico.

Foram também analisados os resultados da escala, tendo em conta o factor local de trabalho – Tribunais. No Quadro XII, os Tribunais são apresentados por ordem decrescente de níveis de pressão no trabalho. O TAF de Beja é onde mais pressão no trabalho se sente, enquanto que Mértola têm os níveis mais baixos de pressão. Para estas análises, o TJ de Ferreira do Alentejo não é tido em conta, uma vez que ali apenas se recolheu um questionário.

Relativamente aos *factores intrínsecos do trabalho* (Quadro XIII), os Tribunais que mais sentem estes aspectos como fonte de pressão são, por ordem decrescente, os TJ de Beja, Serpa, Grândola, TAF de Beja, TJ's de Ourique, Moura, Santiago do Cacém e Cuba. De acordo com os resultados apurados, nestes Tribunais os *factores intrínsecos do trabalho* são, geralmente, fontes de pressão. Nos Tribunais de Almodôvar, Faro e Mértola, estes factores não são, geralmente, fontes de pressão. O Tribunal do Trabalho de Beja apresenta o valor mais baixo nesta sub-escala, o que significa que estes factores não são verdadeiramente fontes de pressão.

Quadro XII – Escala das fontes pressão no trabalho analisada por Tribunal

Tribunal	N	\bar{x}	d.p.	Nível da Escala
TAF Beja	5	255,60	32,21	4
TJ Ourique	6	248,00	42,79	4
TJ Beja	21	246,24	44,08	4
TJ Serpa	7	239,14	60,03	4
TJ Grândola	9	232,67	51,20	4
TJ Moura	7	231,00	76,56	4
TJ Cuba	4	227,00	41,93	4
TJ Almodôvar	2	220,00	0,00	4
TJ Santiago do Cacém	20	216,60	52,47	4
TJ Faro	10	199,90	33,42	3
TT Beja	4	193,75	41,12	3
TJ Mértola	5	192,20	52,60	3
TJ Ferreira do Alentejo	1	164,00	.	3
Total	101	226,74	50,37	4

Quadro XIII – Factores de pressão intrínsecos do trabalho analisados por Tribunal

Tribunal	N	\bar{x}	d.p.	Nível da Escala
TJ Beja	21	36,14	7,28	4
TJ Serpa	7	35,71	9,57	4
TJ Grândola	9	34,78	7,71	4
TAF Beja	5	33,80	5,26	4
TJ Ourique	6	33,50	8,71	4
TJ Moura	7	33,14	9,46	4
TJ Santiago do Cacém	20	32,85	7,31	4
TJ Cuba	4	31,75	3,69	4
TJ Almodôvar	2	30,50	2,12	3
TJ Faro	10	29,60	4,43	3
TJ Ferreira do Alentejo	1	26,00	.	3
TJ Mértola	5	24,00	4,85	3
TT Beja	4	22,00	8,12	2
Total	101	32,66	7,74	4

Quanto ao *papel da chefia* (Quadro XIV), os Tribunais que mais sentem este factor como fonte de pressão são, por ordem decrescente, os TJ Ourique, Beja, TAF de Beja, TJ's Grândola, Serpa, Moura, Cuba e Almodôvar. Os resultados apurados revelam que nestes Tribunais o *papel de chefia* é, geralmente, sentido fontes de pressão. Nos Tribunais de Santiago do Cacém, Faro, Mértola e Trabalho de Beja, estes factores não são, geralmente, fontes de pressão.

Quadro XIV – Pressão do papel da chefia/gestão analisada por Tribunal

Tribunal	N	\bar{x}	d.p.	Nível da Escala
TJ Ourique	6	47,17	9,70	4
TJ Beja	21	44,90	8,33	4
TAF Beja	5	44,00	6,04	4
TJ Grândola	9	42,44	9,89	4
TJ Serpa	7	42,43	9,83	4
TJ Moura	7	41,71	14,66	4
TJ Cuba	4	41,50	7,14	4
TJ Almodôvar	2	38,50	2,12	4
TJ Santiago do Cacém	20	38,25	9,35	3
TJ Faro	10	35,20	6,51	3
TT Beja	4	34,75	9,67	3
TJ Mértola	5	31,60	7,23	3
TJ Ferreira do Alentejo	1	23,00	.	2
Total	101	40,56	9,69	4

O factor *relações com as outras pessoas* (Quadro XV) foi também analisado e verifica-se que os Tribunais onde este aspecto tem maior significado como fonte de pressão são, por ordem decrescente, os TJ Ourique, Cuba, Serpa, TAF de Beja, TJ's Beja, Moura, Grândola, TT Beja. Neste locais de trabalho, os resultados revelam que *as relações interpessoais* são, geralmente, sentidas fontes de pressão. Nos Tribunais de Santiago do Cacém, Faro, Mértola, este factor não é, geralmente, fonte de pressão.

Quadro XV – As relações interpessoais como factor de pressão nos Tribunal

Tribunal	N	\bar{x}	d.p.	Nível da Escala
TJ Ourique	6	42,17	8,33	4
TJ Cuba	4	40,75	6,60	4
TJ Serpa	7	39,29	8,85	4
TAF Beja	5	39,20	4,27	4
TJ Almodôvar	2	38,50	2,12	4
TJ Beja	21	37,81	7,43	4
TJ Moura	7	37,14	9,77	4
TJ Grândola	9	36,89	9,16	4
TT Beja	4	35,50	9,26	4
TJ Santiago do Cacém	20	33,45	11,24	3
TJ Faro	10	32,40	7,71	3
TJ Mértola	5	31,00	7,31	3
TJ Ferreira do Alentejo	1	13,00	.	2
Total	101	36,17	9,07	4

Na sub-escala *carreira e desenvolvimento* (Quadro XVI) os resultados indicam que no TAF Beja este factor é, verdadeiramente, uma fonte de pressão. Nos TJ's Cuba, Beja, Moura, Serpa, Ourique, Grândola, Santiago do Cacém e Almodôvar é, geralmente, sentido como fonte de pressão. No TT Beja e nos TJ's de Mértola e Faro não é, geralmente, fonte de pressão.

Quadro XVI – Carreira e desenvolvimento como factor de pressão nos Tribunal

Tribunal	N	\bar{x}	d.p.	Nível da Escala
TAF Beja	5	41,80	7,53	5
TJ Cuba	4	38,50	7,00	4
TJ Beja	21	37,24	9,18	4
TJ Moura	7	34,43	14,51	4
TJ Serpa	7	34,29	12,01	4
TJ Ourique	6	34,17	11,48	4
TJ Grândola	9	33,78	10,31	4
TJ Santiago do Cacém	20	33,25	9,72	4
TJ Almodôvar	2	33,00	1,41	4
TT Beja	4	31,25	7,50	3
TJ Mértola	5	30,40	11,70	3
TJ Faro	10	27,90	4,51	3
TJ Ferreira do Alentejo	1	17,00	.	2
Total	101	34,05	9,88	4

O factor *estrutura organizacional e clima* (Quadro XVII) revela dois Tribunal que sentem este aspecto como verdadeiramente, uma fonte de pressão: TJ Ourique e Beja. No TAF de Beja e nos TJ's Moura, Serpa, Grândola, Santiago do Cacém, Cuba, e TT Beja e Almodôvar este factor é, geralmente, sentido como fonte de pressão. No TJ's Faro, Mértola e Almodôvar, não é, geralmente, fonte de pressão.

Quadro XVII – Estrutura organizacional e clima como factor de pressão nos Tribunais

Tribunal	N	\bar{x}	d.p.	Nível da Escala
TJ Ourique	6	51,00	4,94	5
TJ Beja	21	47,67	8,22	5
TAF Beja	5	46,60	5,55	4
TJ Moura	7	46,29	12,59	4
TJ Serpa	7	44,71	10,97	4
TJ Grândola	9	43,11	5,97	4
TJ Santiago do Cacém	20	42,50	13,24	4
TJ Cuba	4	41,25	10,72	4
TT Beja	4	39,25	5,12	4
TJ Faro	10	38,20	7,45	3
TJ Mértola	5	37,80	14,15	3
TJ Almodôvar	2	37,50	3,54	3
TJ Ferreira do Alentejo	1	34,00	.	3
Total	101	43,73	10,07	4

A sub-escala *interface casa-trabalho* (Quadro XVIII) determinou que no TAF de Beja este factor é sentido como sendo verdadeiramente, uma fonte de pressão. Nos TJ's Serpa, Beja, Almodôvar, Grândola e Ourique este factor é, geralmente, sentido como fonte de pressão. A ligação casa-trabalho não é, geralmente, fonte de pressão para os respondentes dos TJ's de Moura, Mértola, Faro, Santiago do Cacém, Cuba e TT Beja.

Quadro XVIII – Interface casa-trabalho como factor de pressão nos Tribunal

Tribunal	N	\bar{x}	d.p.	Nível da Escala
TJ Ferreira do Alentejo	1	51,00	.	5
TAF Beja	5	50,20	7,22	5
TJ Serpa	7	42,71	11,04	4
TJ Beja	21	42,48	10,01	4
TJ Almodôvar	2	42,00	0,00	4
TJ Grândola	9	41,67	12,20	4
TJ Ourique	6	40,00	10,18	4
TJ Moura	7	38,29	18,43	3
TJ Mértola	5	37,40	12,20	3
TJ Faro	10	36,60	7,66	3
TJ Santiago do Cacém	20	36,30	10,11	3
TJ Cuba	4	33,25	12,39	3
TT Beja	4	31,00	10,61	3
Total	101	39,56	11,11	4

Numa análise mais exaustiva à escala global, verifica-se que o factor que menos pressão exerce nos sujeitos é o aspecto de *trabalhar com pessoas do sexo oposto* (\bar{x} 1,52, n=100, d.p. 0,91), item pertencente à sub-escala *relacionamento com outras pessoas*. Encontram-se também como aspectos de pouco pressão os itens *viagens por motivos de serviço e ter de "viver" em hotéis* (\bar{x} 2,60, n=100, d.p. 1,60), sub-escala *factores intrínsecos ao trabalho* ou ainda *participar em reuniões de trabalho* (\bar{x} 2,63, n=100, d.p. 1,42), também da sub-escala *relacionamento com outras pessoas*.

No pólo oposto, entre os factores que despoletam maior pressão, encontram-se os itens *para avançar na carreira, sacrificar a vida no lar* (sub-escala *interface casa-*

trabalho) (\bar{x} 4,75, n=99, d.p. 1,46), *implicações dos erros que possamos cometer* (sub-escala *papel da chefia*) (\bar{x} 4,74, n=100, d.p. 1,22), *excessiva carga de trabalho* (sub-escala *factores intrínsecos ao trabalho*) (\bar{x} 4,74, n=101, d.p. 1,26) ou ainda *escassez de pessoal* (sub-escala *estrutura organizacional e clima*) (\bar{x} 4,63, n=101, d.p. 1,50).

Realizada a análise por grupos, verifica-se que para os Magistrados os factores que provocam mais pressão são a *excessiva carga de trabalho* (\bar{x} 5,33, n=18, d.p. 1,03), *implicações dos erros que possamos cometer* (\bar{x} 5,06, n=18, d.p. 1,40), *orientação e apoio inadequados por parte dos superiores* (\bar{x} 4,71, n=18, d.p. 1,86) ou ainda *para avançar na carreira, sacrificar a vida no lar* (\bar{x} 4,67, n=18, d.p. 1,57).

Os aspectos que menos pressões suscitam são o *ser visto simplesmente como um chefe* (\bar{x} 2,28, n=18, d.p. 1,67), *participar em reuniões de trabalho* (\bar{x} 1,76, n=17, d.p. 1,03) e *trabalhar com pessoas do sexo oposto* (\bar{x} 1,11, n=18, d.p. 0,47) (Anexo D).

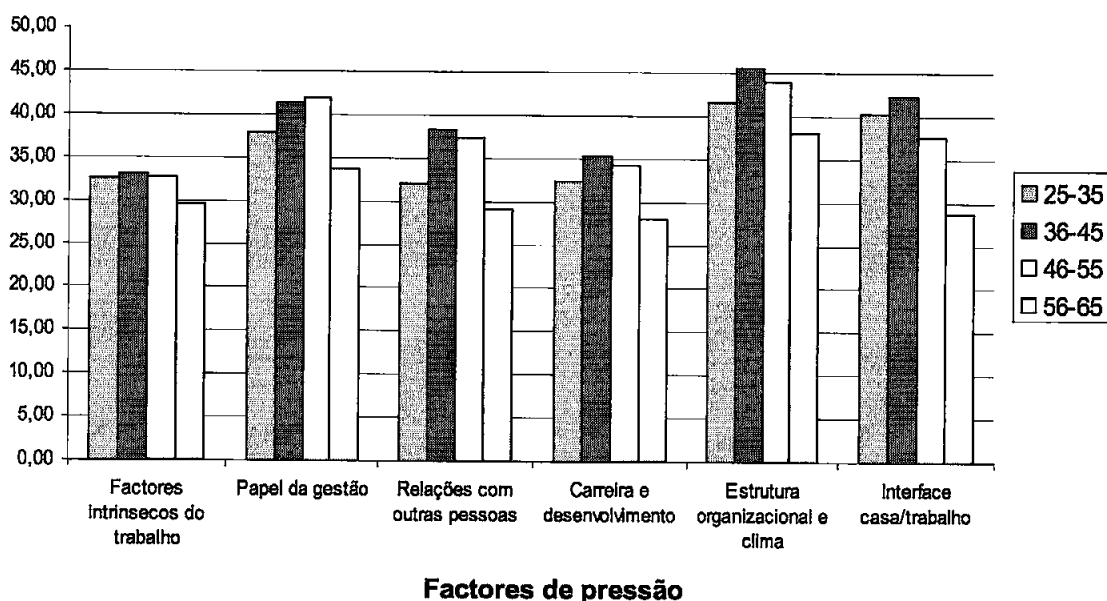
Relativamente aos Oficiais de Justiça, de acordo com os resultados, os factores que mais pressão provoca são *para avançar na carreira, sacrificar a vida no lar* (\bar{x} 4,77, n=81, d.p. 1,44), *escassez de pessoal* (\bar{x} 4,67, n=83, d.p. 1,49), *implicações dos erros que possamos cometer* (\bar{x} 4,67, n=82, d.p. 1,18), *excessiva carga de trabalho* (\bar{x} 4,61, n=83, d.p. 1,28). Menor pressão provocam os aspectos *participar em reuniões de trabalho* (\bar{x} 2,81, n=83, d.p. 1,43), *viajar em serviço e "viver" em hotéis* (\bar{x} 2,59, n=82, d.p. 1,52), *trabalhar com sexo oposto* (\bar{x} 1,61, n=82, d.p. 0,97) (Anexo D).

Na comparação de médias, tendo em conta o género, observa-se que os homens revelam maior pressão nos itens *implicações dos erros que possamos cometer* (\bar{x} 4,44), *excessiva carga de trabalho* (\bar{x} 4,43), *para avançar na carreira, sacrificar a vida no lar* (\bar{x} 4,36). As mulheres revelam maior pressão nos mesmos aspectos, surgindo, no entanto, como primeiro factor de pressão o item *para avançar na carreira, sacrificar a vida no lar* (\bar{x} 4,94), *excessiva carga de trabalho* (\bar{x} 4,91) e *implicações dos erros que possamos cometer* (\bar{x} 4,89).

Em ambos os géneros o aspecto que menos tensão provoca é *trabalhar com pessoas do sexo oposto* (\bar{x} 1,79 ♂ e 1,38 ♀).

Realizada a análise por classes etárias, é possível observar que os aspectos relacionados com a estrutura organizacional e clima são os que mais pressões causam em todas as classes etárias. Os sujeitos com idades compreendidas entre os 56 e os 65 anos, isto é, aqueles que estão integrados na última classe etária, reportam menores níveis de pressão em todos os aspectos, relativamente às restantes classes.

Gráfico III – Factores de pressão por classes etárias



No Quadro XIX é possível verificar os coeficientes de correlação de *Pearson* entre os factores de pressão e saúde mental.

Observa-se uma moderada e significativa correlação positiva entre os níveis de saúde mental e física. Na correlação entre os factores de pressão e a saúde mental, com excepção dos aspectos relacionados com a *carreira e desenvolvimento*, todos apresentam resultados estatisticamente significativos. Entre estes, todos têm correlações positivas baixas, exceptuando o factor *relações com outras pessoas* que apresenta um nível moderado positivo de correlação.

Para análise das correlações entre os factores de pressão e a saúde física, variável esta onde não se verificou a normalidade na distribuição, foi utilizado o teste não paramétrico de correlação de *Spearman*. No Quadro XX, verifica-se também uma correlação moderada entre *saúde mental* e *física*. De acordo com este teste, apenas duas subescalas apresentam níveis de correlação significativos: *estrutura organizacional e clima* e *interface casa-trabalho*. Ambos revelam associações positivas baixas. Nas restantes encontram-se níveis pequenos mas significativos de correlação positiva com a saúde física.

Quadro XIX – Coeficiente de correlação R de Pearson para os factores de pressão e a saúde mental

		Saúde mental
Saúde mental	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	
Saúde física	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0,53** 0,00
Factores intrínsecos do trabalho	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0,30** 0,00
Papel da gestão	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0,38** 0,00
Relações com outras pessoas	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0,42** 0,00
Carreira e desenvolvimento	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0,12 0,22
Estrutura organizacional e clima	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0,31** 0,00
Interface casa/trabalho	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0,24** 0,02
Total escala 4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0,34** 0,00

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

a Listwise N=101

Quadro XX – Coeficiente de correlação Rho de Spearman para os factores de pressão e a saúde física

		Saúde Física
Saúde mental	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0,56** 0,00
Saúde física	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	
Factores intrínsecos do trabalho	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0,17 0,10
Papel da gestão	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0,19 0,06
Relações com outras pessoas	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0,17 0,09
Carreira e desenvolvimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0,09 0,35
Estrutura organizacional e clima	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0,25** 0,01
Interface casa/trabalho	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0,28** 0,01
Total escala 4	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0,22** 0,03

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

a Listwise N=101

Foram também realizados outros testes de correlação, referindo-se de seguida apenas aqueles que estatisticamente forneceram resultados significativos. Utilizado o teste R de *Pearson*, verifica-se que entre a escala de *satisfação no trabalho* (distribuição normal) e *saúde mental* ($r=-0,51$, $p=0,000$) existe uma correlação negativa, ou seja, maiores níveis de satisfação no trabalho, correspondem a menores índices de saúde mental, ou seja, melhor saúde mental. Analisando a *satisfação no trabalho* (total) e as subescalas de *stress* ocupacional, observam-se correlações negativas baixas em *factores intrínsecos do trabalho* ($r=-0,24$, $p=0,018$), *papel da gestão* ($r=-0,23$, $p=0,024$), *relações com outras pessoas* ($r=-0,26$, $p=0,008$), *estrutura organizacional e clima* ($r=0,30$, $p=0,002$).

Para as correlações entre as variáveis *número médio de horas de trabalho/dia* e *faltas nos últimos 3 meses* (rejeição da normalidade da distribuição) com as restantes variáveis da escala de *stress* ocupacional, foi utilizado o teste R de *Spearman*. Não foram encontrados resultados estatisticamente significativos.

CAPÍTULO 5 - DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Este capítulo, onde se efectuam as análises dos resultados apurados, foi dividido por sub-temas, de acordo com as medições efectuadas pelo questionário utilizado. São analisadas as variáveis **número médio de horas por dia, níveis de absentismo, percepção do rendimento pessoal, satisfação profissional e factores de stress.**

5.1. Número médio de horas de trabalho por dia

Conforme foi dito atrás, a amostra do estudo ficou reduzida a 101 sujeitos, dos quais 83 são Oficiais de Justiça, 9 Juízes e 9 Procuradores. Na primeira análise efectuada ao número médio de horas de trabalho por dia, o total da amostra revela que 1/5 dos sujeitos trabalha entre 10 e 12 horas por dia. O horário normal das Secretarias dos Tribunais é das 9:00 horas às 12:30 horas e das 13:30 horas às 17:00 horas, o que perfaz 7 horas de trabalho/dia. Como se vê pelas respostas, são muitos os que trabalham para além do horário normal de trabalho, sacrificando desta forma tempo que poderia ocupado de outras formas, incluindo a família ou o lazer.

Com estes dados, é pertinente frisar que se não fosse o grande esforço, sacrifício e dedicação de todos os que trabalham diariamente nos Tribunais, o estado da justiça portuguesa estaria muito pior do que está.

...mais de 95% dos Juízes entrega-se até escuras horas da madrugada, durante os fins-de-semana, feriados e férias, à prolação de despachos e decisões, sem que recebam qualquer acréscimo remuneratório por esse trabalho dedicado...

...a lentidão da justiça seria muito maior se os Juízes (e também os funcionários) não se entregassem a esse sacrifício... Na prática, trabalham fora da hora de expediente o correspondente a outro período de trabalho (Pereira, 2005).

Ainda de acordo com os resultados obtidos no estudo, os Magistrados dedicam em média mais horas de trabalho/dia do que os Oficiais de Justiça. Os primeiros

dedicam, em média, quase 11 horas de trabalho por dia enquanto que os segundos, quase 8 horas e meia em média. Estes indicadores são sinónimo de um elevado volume de trabalho a que estes actores judiciários estão sujeitos e ao qual não conseguem responder no período normal de trabalho. Na análise aos factores de stress do OSI, os Magistrados apresentam como principal tensor a excessiva carga de trabalho, enquanto que os Oficiais de Justiça referem a escassez de pessoal ou também a excessiva carga de trabalho.

O facto de se trabalhar excessivamente *não só se torna cansativo como priva o indivíduo do convívio social ou familiar que o podem compensar das tensões que sente no trabalho* (Serra, 2007).

Nos poucos estudos realizados nos EUA e no Canadá sobre o *stress* ocupacional nos juízes, uma das principais causas encontradas é precisamente a sobrecarga de processos (Zimmerman, 1981 *in* Lipp & Tanganelli, 2002).

Esta é também a principal causa de stress para 96% dos juízes da área laboral que participaram num estudo de Lipp & Tanganelli (2002) efectuado no Brasil.

Na Argentina, foi realizado um estudo que procurou encontrar as causas de *stress* nos funcionários e Magistrados do Poder Judicial da província de Corrientes, encontrando-se a acumulação de tarefas e a sobrecarga de casos como principais factores de *stress* (Russo, 2005).

Segundo a *European Agency for Safety and Health at Work*, o trabalho exercido por longas horas – em média mais de 48 horas por semana – é, em muitos casos, um *stressor* importante que reduz a satisfação no trabalho, multiplica os efeitos de outros factores de stress e aumenta o risco de problemas de saúde mental. A relação entre tempo de trabalho e saúde é ainda evidente em inúmeros estudos (Caruso *et al.*, 2004 *in* European Agency for Safety and Health at Work, 2007) onde é demonstrado um padrão de baixo desempenho em testes psicofisiológicos. Alguns destes estudos referem que períodos de trabalho entre 9 e 12 horas estão relacionados com sentimentos de deficit de atenção e aumento da fadiga, menor função cognitiva, redução da vigilância sobre as tarefas ou o aumento das lesões.

Como se vê, o caso português não parece ser único nem isolado e vai ao encontro dos resultados de diversos estudos realizados noutros países.

Houve ainda o interesse em saber se existem diferenças entre Tribunais a este nível, e constatou-se que as diferenças encontradas não são significativas, cifrando-se a média nas 8,65 horas de trabalho/dia, ou seja, o equivalente a mais um dia de trabalho de 8,25 horas por semana.

Por último, saliente-se o facto das horas extraordinárias realizadas por estes profissionais – Magistrados e Oficiais de Justiça – não serem remuneradas. No entanto, aos Oficiais de Justiça é atribuído um suplemento mensal de 10% do vencimento, para compensação do trabalho de recuperação de atrasos processuais, justificado pelas horas que são realizadas para além do horário normal de trabalho (Decreto-Lei 485/99 de 10 de Novembro).

5.2. Níveis de absentismo

Um dos aspectos que poderá estar relacionado com os elevados níveis de stress é a taxa de absentismo o que pode representar um custo para as organizações. De acordo com o relatório de 2007 da consultora *Mercer*, Portugal tem a mais alta taxa de absentismo por doença entre 16 países europeus. Em média, cada trabalhador português faltou em 2006 mais de 10 dias por ano. Para cerca de ¼ das empresas inquiridas, a principal causa de 10 % das doenças foi o stress.

Segundo os resultados apurados no presente estudo, o nº médio de faltas por mês é de pouco mais de 2 por cada sujeito e quase três quartos da amostra referiu não ter faltado nos últimos 3 meses. No entanto, importa referir que a média aqui encontrada não espelha uma ideia correcta, já que dos 156 dias de absentismo referidos pelo total da amostra, 130 representam faltas de apenas três sujeitos. Por outro lado, não deixa de ser relevante verificar que quase 61% dos absentistas faltou ao trabalho por motivo de doença. Em suma, os índices de absentismo nos três meses antecedentes à aplicação dos questionários não são significativos, pelo que é um dado de pouca pertinência no presente estudo.

5.3. *Percepção do rendimento pessoal*

Os resultados da escala que avalia a percepção do rendimento pessoal dos respondentes demonstram que os sujeitos de ambos os grupos consideram, em média, positivos os seus desempenhos nos últimos 3 meses. Este pode ser um indicador de robustez de carácter, de elevada auto-estima e *locus* de controlo interno.

A robustez de carácter é sinónimo de crença nas próprias capacidades para influenciar o rumo dos acontecimentos (controlo), curiosidade, interesse e abordagem da vida com significado (comprometimento) e aceitação da mudança como processo normal e estimulador do crescimento pessoal (desafio). As pessoas com elevada robustez lidam mais facilmente com os factores indutores de *stress* (Ramos, 2001).

A auto-estima revela a avaliação que a pessoa faz de si e a consideração que tem por aquilo que faz. Sujeitos com elevada auto-estima controlam melhor as situações de *stress*.

Por último, as pessoas com *locus* de controlo interno têm maior apetência para enfrentar adequadamente os *stressors* (Cunha *et al*, 2003). Ora, estes três aspectos parecem funcionar como moderadores entre *stressor-strain*.

No caso do presente estudo, a percepção que os respondentes têm do seu rendimento, pode estar precisamente a funcionar como amortecedor dos factores de *stress* mencionados no questionário aplicado.

Outra leitura possível de realizar é a de que com os níveis de *stress* apurados (moderadamente altos), a quebra de rendimento é nula ou muito reduzida e por isso não percebida. *O stress tem um impacto directo sobre o desempenho no trabalho... O stress afecta o desempenho ao influenciar a maneira como as pessoas decidem os seus comportamentos no trabalho, nomeadamente para que objectivos canalizam os seus esforços, se se esforçam muito ou pouco e se utilizam ou não as suas capacidades* (Ramos, 2001, pp. 168).

5.4. Satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho é um dos primeiros indicadores a deteriorar-se quando os níveis de *stress* organizacional tendem a aumentar (ILO/WHO, 1984, *in* Ramos, 2001). Segundo os resultados do presente estudo, o índice global de satisfação no trabalho situa-se no nível 4, numa escala que varia entre 1 e 6. Significa isto que os sujeitos da amostra encontram-se **algo satisfeitos**. Ainda assim, é importante referir que a média encontrada de 78,7 situa-se muito próximo no limite inferior deste grau 4 (76,99) e consequentemente do primeiro nível de insatisfação no trabalho (**algo insatisfeito**).

Na análise separada dos dois grupos, verifica-se que os Oficiais de Justiça estão **algo insatisfeitos** enquanto que os Magistrados estão **algo satisfeitos** e esta diferença, por ser significativa, permite afirmar que os Magistrados estão mais satisfeitos no trabalho do que os Oficiais de Justiça. Estes dados confirmam a hipótese H2 por se verificar a existência de diferenças de satisfação profissional entre Magistrados e Oficiais de Justiça

Por factores, os Magistrados revelam muita satisfação com as relações interpessoais e apenas estão algo insatisfeitos com o desenho organizacional e estrutura. Relativamente à realização, valor, e crescimento, ao trabalho em si e aos processos organizacionais revelam-se algo satisfeitos.

Já os Oficiais de Justiça estão algo insatisfeitos com a realização, valor e crescimento, desenho organizacional e estrutura e processos organizacionais. Sentem-se algo satisfeitos com o trabalho em si e com as relações interpessoais.

Bavendam (2000, *in* Eugénio, 2001), refere que um dos 6 factores que influencia a satisfação no trabalho é a percepção de terem recompensas justas nas suas actividades. Os empregados encontram-se mais satisfeitos quando sentem que estão a ser justamente recompensados pelo seu trabalho. Como benefício adicional, os sujeitos que sentem estar a ser recompensados justamente, experienciam menos stress. Os níveis de satisfação apurados nos dois grupos relativamente à realização, valor e crescimento devem-se, porventura, às expectativas pessoais de promoção, às oportunidades oferecidas, às remunerações auferidas e ainda à percepção de valorização dos seus esforços.

O mesmo autor refere que a oportunidade é o factor que mais influencia a satisfação no trabalho e nele inclui-se a possibilidade de participar em projectos interessantes, trabalhos com um grau de desafio satisfatório e oportunidades de aumentar as responsabilidades (promoções).

É apontado como importante factor influenciador da satisfação no trabalho o tipo de trabalho, já que os trabalhadores mais satisfeitos são aqueles que têm orgulho no trabalho que desenvolvem. Neste aspecto, ambos os grupos têm razoáveis níveis de satisfação e que são reveladores do gosto pelo trabalho que desempenham.

A satisfação das chefias para com os subordinados tem a ver, provavelmente, com a confiança, reconhecimento de responsabilidade e inteligência. Outro factor que influencia a satisfação no trabalho é a autoridade adequada. Quer isto dizer que os trabalhadores estão mais satisfeitos quando têm adequada liberdade e autoridade nos seus trabalhos.

Por último, a grande satisfação dos subordinados para com os superiores imediatos, deve-se, talvez, às relações de serviço e às características pessoais e profissionais dos chefes. Também a percepção da liderança é apontada como um dos seis factores preponderantes para a satisfação no trabalho. Os níveis mais elevados de satisfação no trabalho encontram-se nos trabalhadores que têm bons líderes. Isto inclui motivar os empregados a fazer um bom trabalho, empenhar-se para alcançar a excelência ou simplesmente estar constantemente activo.

O mesmo se pode dizer relativamente à grande satisfação verificada pelos colegas do mesmo nível (2000, *in* Eugénio, 2001). No factor relacionamento interpessoal, o agradável índice de satisfação profissional registado pelos dois grupos poderá estar relacionado com todas estas redes de relações e podem ser reveladores de um bom relacionamento inter-pessoal, quer a nível formal, quer a nível informal.

Por Tribunais, o de Mértola figura no topo da satisfação profissional com os seus operadores revelando muita satisfação geral enquanto que o de Ourique é o que apresenta os menores níveis de satisfação (algo insatisfeitos).

Por géneros, idades, e habilitações literárias não há diferenças. Ainda assim alguns dados pertinentes: homens e mulheres estão algo satisfeitos, os mais jovens e os

mais velhos têm níveis de satisfação mais elevados do que os indivíduos dos grupos etários intermédios e os sujeitos de menores habilitações literárias estão mais satisfeitos.

É também importante referir que os sujeitos que faltaram por motivo de doença são os que revelam menores níveis de satisfação no trabalho

Foi ainda encontrada uma correlação negativa entre a satisfação no trabalho e a saúde mental, ou seja, maiores níveis de satisfação no trabalho correspondem a melhor saúde mental.

Neste sentido, Thommasen & al. (2001) verificaram que muitos médicos que trabalham nas regiões rurais isoladas do estudo sofrem de elevados graus de depressão e muito elevados graus de *burnout*. São também estes médicos que revelam estar insatisfeitos com o seu trabalho. A intenção de mudança está fortemente associada a problemas de saúde mental.

5.5. Factores de stress

Antes do mais, ao contrário do expectável, importa referir que os resultados apurados nos Tribunais de Santiago do Cacém e de Grândola não revelam níveis de *stress* que se destaquem dos restantes Tribunais do estudo. Recorde-se que aquando da aplicação dos questionários decorria um processo de profundas alterações devido à instalação da Comarca do Alentejo Litoral.

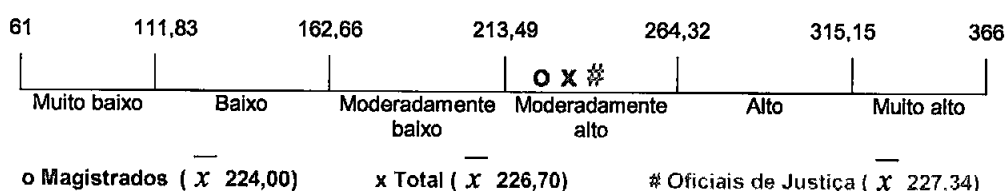
O facto das pessoas estarem a trabalhar com obras a decorrer nos edifícios, de saberem que profundas alterações organizacionais estavam prestes a ocorrer, quer ao nível da estrutura orgânica, quer ao nível do modelo de gestão ou ainda da reorganização dos recursos humanos parece não ter contribuído para incrementar os níveis de *stress* ocupacional.

Numa análise global, os resultados apurados apontam para a existência de níveis moderadamente elevados de *stress* no trabalho nos Tribunais estudados, encontrando-se a média no nível 4 numa escala que varia entre 1 e 6 pontos. Nesta

escala, o nível 1 reflecte os índices mais baixos de *stress* e o nível 6 reflecte os índices mais altos de *stress* ocupacional.

Traduzindo este valor para a escala adaptada da fig.2, verifica-se que o ponto 4 encontrado corresponde ao nível de *stress* **moderadamente alto**. Desta forma, rejeita-se a principal hipótese (H1) do estudo por não se terem encontrado níveis de *stress* altos ou muito altos entre os Magistrados e os Oficiais de Justiça.

Figura 2: Escala para aferição dos níveis de *stress* total



Importa, no entanto, aprofundar a análise dos resultados do tema *core* deste estudo. Assim, constata-se que os sujeitos de ambos os grupos – Oficiais de Justiça e Magistrados – consideram que todos os factores de *stress* abordados se situam no nível 4 da nossa escala, ou seja, **são fontes de pressão no trabalho**. A excepção é encontrada entre os Magistrados no factor relações com as outras pessoas. Para este grupo, este factor **não é, geralmente, uma fonte de pressão**.

Entre estes dois grupos não existem, globalmente, diferenças de *stress* no trabalho e ambos sentem da mesma forma as pressões dos factores intrínsecos do trabalho, dos papéis e comportamentos das chefias, das possibilidades ou entraves de progressão das carreiras ou do desenvolvimento profissional, da própria estrutura, cultura e clima das organizações onde estão inseridos ou ainda dos reflexos da relação entre a vida no trabalho e em casa. Este dado leva à rejeição da hipótese (H3) da existência de diferenças nos níveis de *stress* entre Magistrados e Oficiais de Justiça.

Na análise por Tribunais, o TAF de Beja e o TJ Ourique apresentam-se como os locais de trabalho com os mais elevados níveis de *stress*, enquanto que o TJ de Mértola e o TT de Beja apresentam os mais baixos níveis. O TAF de Beja apresenta

o nível 5 nos factores carreira e desenvolvimento e interface casa-trabalho e o nível 4 nas restantes. O TJ Ourique apresenta nível 5 na escala estrutura organizacional e clima e 4 nas restantes escalas.

Observados os resultados dos itens da escala, apura-se que os aspectos que menos pressão provoca nos sujeitos são o facto de trabalhar com pessoas do sexo oposto, as viagens/deslocações por motivos de trabalho e participar em reuniões de trabalho. Os que provocam maior pressão são os aspectos de ter que sacrificar a vida no lar para progredir na carreira, as implicações dos erros que possam ser cometidos, a excessiva carga de trabalho e a falta de pessoal. Estes últimos parecem estar relacionados, já que a falta de pessoal percebida, conduz a um grande volume de trabalho ou então o aumento do volume de trabalho e o não ajustamento dos quadros de pessoal conduz a tensões e pressões, obrigando à realização de horas extras não remuneradas, nos caso dos profissionais em estudo.

Em relação à articulação entre a família e o trabalho, importa referir que ambas as dimensões se influenciam. O que se passa no seio familiar tende a extravasar para o trabalho e vice-versa. No entanto, esta influência é maior no sentido trabalho→família, provocando a transferência de raivas, frustrações, ansiedades ou depressões geradas no trabalho para os membros da família. No caso concreto dos sujeitos do presente estudo, o facto de perceberem elevados níveis de pressão originados pelo facto de terem de sacrificar a vida no lar para progredirem na carreira, revela um conflito típico desta associação trabalho/família. Para responder adequadamente a uma destas dimensões, muitas vezes é necessário sacrificar a outra. Este modelo de interacção é o que mais intimamente está ligado ao *stress* no trabalho (Ramos, 2001).

O receio de cometer erros e das suas consequências parece reflectir o elevado grau de responsabilidade que as tarefas desempenhadas por OJ e Magistrados representam. As funções de ambos os grupos estão directamente relacionadas com as pessoas e esta responsabilidade provoca maiores níveis de stress do que a responsabilidade sobre equipamentos, materiais, orçamentos, etc. (Ramos, 2001).

Já quanto à sobrecarga de trabalho esta é, genericamente, apontada como um dos principais stressores organizacionais. Esta sobrecarga de trabalho está directamente

relacionada com a falta de tempo para o realizar e designa-se por sobrecarga quantitativa. Este excesso de trabalho obriga a que se trabalhem muitas horas para além do horário normal ou que se leve trabalho para casa (Ramos, 2001).

Por grupos, as maiores fontes de *stress* entre os Magistrados são o excesso de trabalho e as implicações dos erros que possam ser cometidos. *O próprio acto de julgar já foi identificado por Rogers e colaboradores (1991, in Lipp & Tanganelli, 2002) como um stressor de grande impacto.* Quando os processos se acumulam, surge uma sensação de falta de controle, angústia, desalento mesmo entre os Magistrados mais dedicados (Zimmerman, 1981, in Lipp & Tanganelli, 2002).

Entre os Oficiais de Justiça, os aspectos que maior pressão provoca são os problemas associados à progressão na carreira e que obriga, em muitos casos, a sacrificar a vida familiar e social ou ainda a escassez de pessoal, as implicações dos erros cometidos ou ainda o excesso de trabalho.

No estudo comparativo por géneros, os homens sentem maior pressão derivada das implicações dos erros que possam cometer enquanto que as mulheres apresentam como factor de maior pressão o facto de sacrificar a vida no lar para progredir na carreira. Num estudo realizado entre Magistrados brasileiros, verificou-se um alto nível de stress entre as mulheres, comparativamente com os homens. Para além das exigências profissionais, muitas mulheres são chamadas a outras demandas em casa e no seio das suas famílias (Lipp & Tanganelli, 2002).

Na análise por classes etárias, os sujeitos mais velhos revelam menores níveis de stress em todos os factores. Isto poderá significar que existe nestes sujeitos uma maior experiência, o que lhes dá maior confiança no trabalho que realizam e, por isso, não têm tanto receio das consequências dos erros que possam ser cometidos. Esta maior experiência, acumulada ao longo de anos de trabalho, também lhes altera a percepção do volume de trabalho. Parece óbvio que quanto maior for a experiência e o conhecimento das tarefas realizadas, maior celeridade será implementada na realização das mesmas e, conseqüentemente, menor será a percepção do volume de trabalho. Os aspectos da idade/experiência/conhecimento, poderão ainda ser facilitadores e moderadores das relações interpessoais, percepção do papel da chefia, da estrutura organizacional e do clima e mesmo do interface casa-trabalho,

estando este último aspecto muito mais consolidado, não sendo por isso, factor de stress. Também nesta fase da vida, as preocupações com a progressão na carreira já não serão muitas, tendo em conta que nestas idades, já se atingiu um nível elevado na estrutura ou então já não se consegue ou não se aspira a ir mais além da posição em que se encontra.

Foi também verificada a existência de correlação positiva entre estes factores de pressão e a saúde mental e física. Significa isto que à medida que o stress ocupacional aumenta a saúde mental e física deteriora-se, com maior impacto na primeira. Estes dados permitem confirmar a H4 que apontava para a existência deste tipo de correlação.

De acordo com Serra (2007), existem inúmeros estudos que comprovam a associação entre stress e doença física. A doença, consequência do *stress*, regra geral surge devido à existência de vulnerabilidades prévias, hereditárias ou adquiridas.

As doenças não só podem ser causadas ou precipitadas pelo stress – mais propriamente, pelas suas consequências psicológicas e fisiológicas – como também o stress as pode agravar (Ramos, 2001, pp. 152).

5.6. Limitações do estudo

Ao longo deste trabalho algumas dificuldades e limitações impediram que o autor atingisse o propósito inicial de estudar uma amostra de cerca de 200 sujeitos, onde $\frac{3}{4}$ seriam Oficiais de Justiça e $\frac{1}{4}$ Magistrados (judiciais e do Ministério Público). As mesmas limitações impediram o autor de alargar o estudo a outros Tribunais de maior dimensão e concluí-lo mais cedo. O primeiro grande entrave prendeu-se com a dificuldade em encontrar o instrumento de medida a aplicar e posteriormente com a autorização para a sua aplicação. De seguida, foram distribuídos os questionários a cerca de 220 sujeitos. O período de entrega e recolha do questionário coincidiu com a preparação, a instalação e o arranque das comarca-piloto do novo mapa judiciário. Estando o autor directamente envolvido na instalação da comarca-piloto do Alentejo Litoral, trabalho de grande responsabilidade e exigência, pouco tempo havia disponível para outras actividades/tarefas. Entre Janeiro e Junho de 2009,

sensivelmente, quase nada foi feito na dissertação, a não ser a recolha de bibliografia e questionários. Com o passar do tempo, mais de metade dos questionários nunca chegaram a ser recolhidos e alguns Tribunais não chegaram a fazer parte do estudo, ao contrário do que estava planeado – Relação de Évora, TJ's de Elvas, Portalegre, Évora, Alcácer do Sal. Desta situação resultou a recolha dos 110 questionários, onde se incluem somente 18 Magistrados, número que se considera insuficiente para a obtenção de resultados mais consistentes.

5.7. Propostas de prevenção/intervenção

De acordo com os dados recolhidos e após a análise dos mesmos, estão criadas as condições para propor algumas medidas de prevenção/intervenção que permita aos Magistrados e Oficiais de Justiça enfrentar de forma mais eficiente as tensões a que diariamente estão sujeitos nos Tribunais onde operam.

Efectuada uma análise ao Anexo IV (ordenação dos factores de *stress*) e agarrando no modelo referido na Fig. 1 (pag. 19), percebe-se que não é fácil realizar uma intervenção tipo 1 - prevenção primária no ambiente de trabalho - para minimizar os **stressors para avançar na carreira, sacrificar a vida no lar, excessiva carga de trabalho, implicações dos erros que possamos cometer ou escassez de pessoal**. A progressão nas carreiras sem algum sacrifício da vida familiar só seria possível se as pessoas conseguissem fazê-lo sem sair da Comarca de residência. Quanto ao excessivo volume de trabalho ou à escassez de pessoal, a intervenção possível obrigaria ao reforço dos quadros de pessoal ou a alterações legislativas que permitissem a simplificação processual. Sugere ainda Poiares (2008) que ao nível das estratégias institucionais, da responsabilidade do poder político, poderiam ser implementadas medidas de melhoria ergonómicas nos gabinetes e salas de audiências, apoiar os juízes com assessores especialistas em várias áreas de conhecimento, fixação de quotas máximas de processos por ano, aumento do número de juízes, apoio psicológico quando necessário e revisão do regime de férias.

Já relativamente ao receio de cometer erros e das suas implicações, este *stressor* parece estar relacionado com a grande responsabilidade das funções que ambos os grupos desempenham e que estão associadas aos direitos, deveres,

responsabilidades e liberdade das pessoas. Crê-se também que este factor esteja relacionado com as avaliações de desempenho que são realizadas (inspecções) que muitas vezes têm um carácter pouco pedagógico. Ainda assim, julga-se possível uma intervenção de nível 1 para prevenir/reduzir este factor de stress e que passaria por um maior suporte social por parte das chefias ou colegas mais velhos e experientes, reforçando o apoio emocional, com destaque para as relações de empatia, demonstrações de afectividade e sobretudo confiança. Também o apoio instrumental se torna determinante, com a adopção de comportamentos de ajuda, o apoio informacional, fornecendo sugestões, conselhos, informação, formação ou ainda o apoio avaliativo que compreende o fornecimento de informação para comparação social (House, 1981; Kahn & Byosiere, 1992 in Cunha *et al.*, 2001).

Porém, esta intervenção primária é uma excepção neste rol de sugestões que se pretende apresentar. As actuais intervenções em *stress* ocupacional centram-se mais em intervenções secundárias e terciárias como seja o aconselhamento aos trabalhadores com níveis altos de *stress* e doentes, psicoterapia individual, relaxamento, biofeedback (Kompier & Kristensen, 2003).

Nos casos presentes há ainda a possibilidade de adoptar comportamentos que se encaixam no quadrante 3 - prevenção primária, intervenção no indivíduo/grupo – como sejam a promoção de programas de saúde e bem-estar aconselhado. Por exemplo, a prática regular de actividade física – recorde-se que os resultados deste estudo apontam para uma associação entre saúde física e mental e *stress* -, estabelecimento de protocolos com ginásios, a organização de eventos diversos (passeios, festas, ...), entre outras actividades. Aliás, tendo em conta os resultados obtidos, as medidas que se enquadram nos quadrantes 3 e 4 são as mais indicadas e permitem actuar, por um lado, de forma preventiva, de modo a não aumentar os níveis de *stress* já registados e, por outro lado, ajudar a reduzir e minimizar as consequências dos *stressors* identificados. Desta forma, consideram-se importantes as seguintes medidas:

- Realizar com frequências diagnósticos médico-psicológicos;
- Iniciativas e sessões que permitam o desenvolvimento de competências de gestão do *stress*, gestão do tempo ou gestão de conflitos;
- Incentivo e promoção da prática regular de exercício físico;
- Treino em relaxação e meditação;

- Prática de loga;
- Desenvolvimento da atitude assertiva no relacionamento com os outros;
- Adotar comportamentos que visem uma alimentação saudável e o controlo do peso;
- Promoção de comportamentos saudáveis (reduzir sedentarismo, deixar de fumar, etc.)
- Participação em actividades de lazer (Ramos, 2001; Serra, 2007; Cunha et al., 2003; Kompier & Kristensen, 2003)

Nos casos individuais em que os sujeitos apresentam níveis muito elevados de *stress* deve ser feita uma análise cuidada e criado um plano de recuperação adequado ao indivíduo, assistido por técnicos com competências na área do *stress* ocupacional. Nesse plano, poderá ser utilizado o treino de inoculação ao *stress* de Meichenbaum e que é constituído por 3 fases – educação, competências e aplicação. Na primeira fase, realiza-se a identificação e alteração de comportamentos mal adaptativos e criação de comportamentos adaptativos. Na segunda fase, procura-se a alteração de imagens mentais, sentimentos e pensamentos associados ao *stress* e por último aplicação de novas competências de *coping* desenvolvidas pelo treino.

Outras intervenções possíveis são as massagens, a medicina tradicional, a medicina alternativa, nomeadamente a tradicional chinesa, a assistência clínica, onde se incluem, por exemplo, sessões de psicoterapia e aconselhamento psicológico. (Ramos, 2001).

Em jeito de remate final e para reflexão, ficam algumas palavras de David Kundtz (2003) em “Parar”:

A loucura está hoje em dia institucionalizada. Os cidadãos, individualmente, são na sua maioria sãos e razoáveis; são as nossas instituições que estão doidas varridas! E aceitamos essa loucura porque temos de trabalhar no contexto dessas mesmas instituições.

CAPÍTULO 6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas sociedades modernas, é comum a associação do *stress* ao trabalho e a sua conotação a aspectos negativos da vida profissional. Neste tocante, é normal existirem factores negativos e positivos. O facto do trabalho constituir uma fonte de rendimento que dá acesso a melhores níveis de conforto, cultura e actividades de lazer, o estatuto social conferido pela actividade profissional, o prazer que se retira das funções exercidas, a consideração e estima que os outros possam nutrir pelo sujeito ou ainda as boas relações interpessoais podem ser motivos para a não existência de *stress* ou pelos seus baixos níveis.

Por outro lado, e como se percebe pela literatura abordada, os aspectos negativos são cada vez mais preocupantes e alvo de atenção nas organizações, com vista à redução ou eliminação do *stress* ocupacional. O facto de não se gostar do trabalho exercido, a precariedade, o excesso de trabalho são alguns exemplos de aspectos negativos que podem provocar *stress* ocupacional e, conseqüentemente, originar doenças, mau humor, mau relacionamento, quebra de produtividade, absentismo, etc. (Serra, 2007).

Em muitas organizações, o equilíbrio entre vida do trabalho e vida privada foi completamente perdida. Histórias horrorosas de liderança disfuncional, sobrecarga de trabalho, exigências de trabalho conflitantes, comunicação empobrecida, ausência de oportunidades para progressão na carreira, iniquidades remuneratórias e nas avaliações de desempenho, restrições ao comportamento, e excessivas viagens conduzem a reacções depressivas, alcoolismo, abusos de drogas e distúrbios de sono (Kets de Vries, 2001 in Cunha et al, 2003, pp. 125).

Nesta base, desenvolveu-se este estudo, na procura de níveis de *stress* elevados nos Tribunais portugueses, sendo para isso inquiridos Magistrados e Oficiais de Justiça. Pelos resultados apurados, é possível afirmar que existe *stress* nos Tribunais, no entanto os níveis encontrados não podem ser considerados alarmantes. Parece evidente que alguns factores referidos como *stressors* provocam *distress*, ou seja, experiências, sentimentos e percepções menos positivas e que poderão ir desgastando o indivíduo, levando-o em alguns momentos a situações de

exaustão, fadiga, mau humor, menor produtividade. Ainda assim, também é possível que em alguns casos os *stressors* funcionem como indutores de *eustress*, permitindo ao sujeito a adaptação às situações de tensão, a superação com sucesso das mesmas e a melhoria das competências nesta área da gestão do stress (Selye, 1953). Se estas conclusões funcionam para a generalidade dos Tribunais em análise, importa verificar alguns casos onde os níveis de *stress* são mais preocupantes e onde se requer uma intervenção mais cuidada, tendo em conta os factores que geram mais tensão. Foram ainda identificados como principais *stressors* os factos dos sujeitos para avançarem na carreira terem de sacrificar a vida no lar, a excessiva carga de trabalho, as implicações dos erros que possam ser cometidos ou ainda a escassez de pessoal pelo que são também apresentadas algumas sugestões de prevenção/intervenção que poderão minimizar o impacto destes factores.

Também relativamente à satisfação no trabalho os resultados não sendo preocupantes, não deixam de causar alguma apreensão já que estão muito próximos de níveis de alguma insatisfação. Ainda assim, é necessário prestar atenção ao grupo de Oficiais de Justiça que revela um nível algo insatisfatório, requerendo por isso alguma intervenção visando a melhoria dos índices de satisfação profissional.

Relativamente às hipóteses em estudo rejeitaram-se as H1 e H3, isto é, Magistrados e Oficiais de Justiça não revelam níveis altos ou muito altos de stress e, estatisticamente, não existem diferenças entre os níveis de *stress* dos dois grupos. Não foram rejeitadas as H2 e H4, o que significa que existem diferenças de satisfação profissional entre os grupos, - os Magistrados estão mais satisfeitos -, e ainda que existe correlação entre a saúde mental e física e o *stress* ocupacional - a maiores níveis de stress correspondem menores índices de saúde mental e física.

Não há dúvida que os resultados do presente estudo fornecem indicadores importantes sobre a situação que se vive nos Tribunais ao nível da satisfação profissional, *stress* ocupacional, saúde mental e física ou absentismo.

Julga-se no entanto importante que em futuros estudos dentro desta temática possa ser feita a escolha de outro instrumento de medida, seja considerado o aumento do número de magistrados na amostra, ou ainda a escolha de Tribunais de maiores

dimensões situados em grandes centros urbanos. Desta forma, tornar-se-ia possível obter resultados mais consistentes acerca da realidade global do Tribunais nacionais.

BIBLIOGRAFIA

- ◆ Aguiar, C. (2008). 'Stress' domina doenças profissionais em 2020. *Diário de Notícias On-Line*. Acedido em 14 de Dezembro de 2008 em http://dn.sapo.pt/2008/02/03/sociedade/stress_domina_doencas_profissionais.html
- ◆ Câmara, P.; Guerra, P. & Rodrigues J. (2007). *Novo Humanator*, Lisboa, Publicações D. Quixote.
- ◆ Carmo, H. & Ferreira, M. (1998). *Metodologia da Investigação: Guia para Auto-aprendizagem*. Universidade Aberta. Lisboa.
- ◆ Classificação Nacional de Profissões, IEFP. Acedido em 10 de Novembro de 2009 em <http://www.iefp.pt/formacao/CNP/Paginas/CNP.aspx>.
- ◆ *Constituição da República Portuguesa, VII revisão constitucional (2005)*. Acedido em 28 de Outubro de 2009 no web site da Assembleia da República em <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx#art202>
- ◆ Cooper, C., Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1),11-28.
- ◆ Cunha, R., Cooper, C., Moura, M., Reis, M. & Fernandes, P. (1992). Portuguese Version of OSI: A Study of Reliability and Validity. *Stress Medicine*, 8, 247-251.
- ◆ Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C. & Cardoso-Cabral, C. (2003). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH, Lda.
- ◆ Decreto-Lei 485/99 de 10 de Novembro, Diário da República, I Série-A, nº 262, 10-11-1999 (7895-7897);

- ◆ Eugénio, R (2001). *A Prática Regular de Actividade Física e Desportiva e a Satisfação no Trabalho: Um Estudo com Oficiais de Justiça* (Monografia de Licenciatura em Psicologia Social e das Organizações). Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada;
- ◆ European Agency for Safety and Health at Work. (2007). *European Risk Observatory Report: Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Acedido em 10 de Outubro de 2008 em <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/7807118/view>
- ◆ Francès, R. (1984). *Satisfação no trabalho e no emprego*. Porto: Rés-Editora, Lda.
- ◆ Fusilier, M. R., Ganster, D. C. & Mayes, B. T. (1987). Effects of social support, role stress, and locus of control on health. *Journal of Management*, 13, 517-528.
- ◆ Kompier, M. A. J., & Kristensen, T. S. (2003). As intervenções em estresse organizacional: considerações teóricas, metodológicas e práticas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 37-58
- ◆ Kundtz, D. (2003). *Parar*. Lisboa: Sinais de Fogo Publicações, Lda.
- ◆ Leontaridi, R. M. & Ward, M. E. (2002). Work-Related Stress, Quitting Intentions and Absenteeism, *IZA Discussion Papers 493*, Institute for the Study of Labor (IZA). Acedido em 16 de Novembro de 2008 em http://www.iza.org/index_html?lang=en&mainframe=http%3A//www.iza.org/en/webcontent/publications/papers&topSelect=publications&subSelect=papers
- ◆ Lipp, M. E. N.m & Tanganelli, M. S. (2002). Stress e Qualidade de Vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: Diferenças entre Homens e Mulheres. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15, 537-548.
- ◆ Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp.1297-1350). Chicago: Rand McNally.

- ◆ Locke, E & Latham, G.P. (1990). *Work Motivation. The High Performance Cycle*. In Kleinbeck, Uwe et al.. *Work Motivation*. New Jersey: Lawrence E. A. Inc Publishers.
- ◆ Mercer. (2007). *Pan-European Employer Health Benefit Issues*. Acedido em 22 de Fevereiro de 2010 em <http://www.mercer.com/healthsurveyeurope>
- ◆ Morgan Jr., W. (2008). *Correction Officer Stress (1977-2007): A Review of the Literature*. Acedido em 17 de Dezembro de 2008 em: <http://ssrn.com/abstract=1138268>.
- ◆ Nunes, J. L. (1995). *Satisfação no trabalho e tendência de afastamento: uma abordagem hierárquica* (Monografia de Licenciatura em Psicologia Social). Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- ◆ Pereira, J. (2005, 12 de Maio). *Uma questão de soberania e cidadania*. Acedido em 14 de Dezembro de 2008 no Web site da: Associação Sindical dos Juizes Portugueses: http://www.asjp.eu/siteanterior/divulgacao/opiniao05_05.html.
- ◆ Pestana, M. & Gageiro, J. (2000). *Análise de Dados para Ciências Sociais: A Complementaridade do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- ◆ Poiares, C. (2008). *Magistratura Judicial, uma Carreira Stressada ou Deambulações Juspsicológicas sobre o Stress*. *Boletim Informação & Debate* (V Série, nº7, 125-149). – Associação Sindical dos Juizes Portugueses
- ◆ Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., Hurrell, J. (1997). *Preventive stress management in organizations*. Washington, DC: American Psychological Association
- ◆ Ramos, M. (2001). *Desafiar o desafio. Prevenção do stress no trabalho*. Lisboa: RH-Editora;

- ◆ Russo, G. (2005, 4 de Outubro). Estrés Laboral en Jueces y Funcionários del Poder Judicial. *Equipo Federal del Trabajo*, 5, Seccion: Salud. Acedido em 14 de Dezembro de 2008 em http://www.newsmatic.e-pol.com.ar/index.php?pub_id=99&sid=638&aid=4187&eid=5 &NombreSeccion = Salud&Accion= VerArticulo;
- ◆ Selye, H. (1953). The General-Adaptation-Syndrome in its Relationships to Neurology, Psychology, and Psychopathology. In Weider, A (Ed.), *Contributions toward medical psychology: Theory and psychodiagnostic methods*, (vol 1; 234-274); New York: Ronald Press Company,
- ◆ Serra, A. (2007). *O Stress na vida de todos os dias*. Coimbra: Edição do autor.
- ◆ Sikora, P. B., Beaty, E. D. & Forward, J. (2004). Updating Theory on Organizational Stress: the Asynchronous Multiple Overlapping Change (AMOC): Model of Workplace Stress. *Human Resource Development Review*. 3, 3-35.
- ◆ Spector, P. & O'Connell, B. (1994) The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and Type A to the subsequent reports of job stressors and job strains. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 1-12.
- ◆ Steers, R. M. & Porter, L. W. (1990). *Motivation and Work Behavior*. (5th ed.). New York. McGraw-Hill.
- ◆ Thommasen, H., Lavanchy, M., Connelly, I., Berkowitz, J., & Grzybowski, S. (2001). Mental health, job satisfaction and intention to relocate. Opinion of physicians in rural British Columbia. *Canadian Family Physician*. (vol 47., 737-744). Acedido em 29 de Março de 2010 em http://www.cfpc.ca/cfp/2001/apr/_pdf/vol47-apr-research-1.pdf

ANEXOS

Anexo I - Questionário

O questionário que se segue faz parte da dissertação do Curso de Mestrado de Gestão – Área de Especialização em Recursos Humanos intitulada “Tempos Modernos, Tempos de Stress – A Realidade dos Tribunais Portugueses”. Destina-se a medir as fontes e os efeitos do stress ocupacional nos Magistrados e nos Oficiais de Justiça. Em termos gerais, o stress ocupacional é visto como uma resposta a situações e circunstâncias que colocam exigências especiais a um indivíduo, com resultados negativos. E esta é a definição que foi utilizada na construção do *Questionário*.

As fontes de stress são múltiplas, bem como os efeitos. Não é apenas função de “estar sob pressão”. As fontes podem estar relacionadas com o trabalho, mas a vida familiar estará sempre implicada. Os efeitos, em termos de saúde, podem não dizer apenas respeito à forma como se sente fisicamente, mas também à forma como reage e se comporta, uma vez mais, tanto no trabalho como em casa.

O Questionário é constituído por uma primeira parte que se destina à recolha de dados biográficos e outras informações consideradas relevantes para o trabalho e por 3 escalas do OSI - Occupational Stress Indicator *, instrumento de medida que foi construído para recolher informação de grupos de indivíduos. Originalmente tem cinco secções: 1) Como se sente no seu emprego; 2) Como avalia o seu actual estado de saúde; 3) O seu comportamento, em geral; 4) Como interpreta o que se passa à sua volta; 5) Fontes de pressão no seu emprego. Para este trabalho apenas serão utilizadas as secções 1), 2) e 5).

Este questionário é anónimo, não se destina a uma avaliação individual e irá ser utilizado a título rigorosamente confidencial.

Agradecendo a sua colaboração, gostaria que tivesse em conta o seguinte:

- Leia as instruções no início de cada secção
- Responda a todas as questões
- Dê a primeira resposta que lhe ocorrer, seja preciso e honesto
- Trabalhe rápida e eficientemente nos questionários
- Baseie as suas respostas na forma como se tem sentido durante os últimos três meses
- Se se enganar, faça uma cruz em cima e dê a nova resposta
- Verifique cada secção para ter a certeza de que respondeu a todos os itens

Agradeço, desde já, a sua colaboração.

Rui Eugénio

* A versão portuguesa do OSI – *Occupational Stress Indicator*, está devidamente aferida para a população portuguesa por Cunha, R.C, Cooper, C.L, Moura, M.I, Reis, M.E, Fernandes, P (1992), tendo sido obtida autorização para esta aplicação junto da co-autora Professora Doutora Ríta Campos e Cunha.

1. Função: _____ (e.g. Juiz de Direito, Procurador(a) Adjunto(a), Escrivão de Direito...)

2. Local de Trabalho _____ (e.g. T. J. Beja, Mº Pº Grândola...)

3. Género Fem Masc

4. Idade: 25-35 36-45 46-55 56-65

5. Habilitações literárias

< 12º Ano 12º Ano Bacharelato Licenciatura Mestrado/Doutoramento

6. Nº médio de horas de trabalho/dia _____

7. Nº faltas/ausências do trabalho nos últimos 3 meses _____

8. Motivos do absentismo _____ (e.g. doença, prestação de provas...)

9. Percepção do rendimento pessoal no trabalho, nos últimos 3 meses

Muito bom rendimento	Bom rendimento	Razoável	Mau rendimento	Muito mau rendimento
5	4	3	2	1

Como se sente no seu emprego

As perguntas que se seguem destinam-se a avaliar o seu grau de satisfação ou insatisfação no emprego.

Procure responder sem evasivas, evitando ser influenciado por quaisquer reacções que orientem a resposta num sentido diferente. Deste modo, responda somente em função da escala satisfação/insatisfação aqui adoptada.

Para responder, ponha um círculo à volta do número correspondente à sua resposta, no espaço à direita de cada pergunta, utilizando a escala seguinte:

- 6 - Multíssimo satisfatório
- 5 - Muito satisfatório
- 4 - Algo satisfatório
- 3 - Algo insatisfatório
- 2 - Muito insatisfatório
- 1 - Multíssimo insatisfatório

1. A comunicação e o modo como a informação circula na sua organização 6 5 4 3 2 1
2. As relações que mantém com as outras pessoas no trabalho 6 5 4 3 2 1
3. A sensação que tem relativamente ao modo como você e os seus esforços são valorizados..... 6 5 4 3 2 1
4. O seu emprego actual 6 5 4 3 2 1
5. O grau em que você se sente motivado pelo seu emprego 6 5 4 3 2 1
6. As actuais perspectivas de carreira..... 6 5 4 3 2 1
7. O grau de segurança de emprego no seu posto de trabalho actual..... 6 5 4 3 2 1
8. O seu grau de identificação com a imagem pública ou objectivos da sua organização 6 5 4 3 2 1
9. O estilo de chefia adoptado pelos seus superiores hierárquicos..... 6 5 4 3 2 1
10. O modo como as mudanças e inovações são levadas à prática..... 6 5 4 3 2 1
11. O tipo de trabalho ou tarefas que lhe compete executar 6 5 4 3 2 1
12. O grau em que você sente que pode desenvolver-se pessoalmente ou evoluir no seu emprego 6 5 4 3 2 1
13. O modo como os conflitos são resolvidos na sua organização 6 5 4 3 2 1
14. As oportunidades que o seu emprego lhe proporciona para realizar as suas aspirações e ambições..... 6 5 4 3 2 1
15. O seu grau de participação na tomada de decisões importantes..... 6 5 4 3 2 1
16. O grau em que o seu emprego faz apelo ao conjunto de capacidades que você acha que possui 6 5 4 3 2 1
17. O grau de flexibilidade e liberdade que você sente no seu emprego 6 5 4 3 2 1
18. A sensação psicológica ou clima que domina a sua organização 6 5 4 3 2 1
19. O seu nível salarial relacionado com a experiência profissional que tem..... 6 5 4 3 2 1
20. A configuração ou modelo da estrutura da sua organização..... 6 5 4 3 2 1
21. O volume de trabalho que lhe compete executar, seja ele demasiado grande ou demasiado pequeno . 6 5 4 3 2 1
22. O modo como se sente aproveitado no seu emprego 6 5 4 3 2 1

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Como avalia o seu actual estado de saúde

A parte A do questionário que se segue incide nos sentimentos e comportamento e no modo como estes são afectados pela pressão a que está submetido no seu emprego.

A parte B refere-se mais especificamente à frequência com que ocorrem perturbações de ordem física, das quais se apercebe.

Para responder, deverá colocar um círculo à volta do número correspondente à sua situação, no espaço à direita de cada pergunta, utilizando a escala de seis números aqui adoptada.

Deverá ter em consideração que as perguntas se referem ao modo como se sentiu nos últimos meses.

Parte A - Como se sente ou se comporta

1. Poder-se-ia dizer que você é uma pessoa altamente conscienciosa, que se sente desgostosa com erros ou acções cometidos no passado, tal como decisões?

Muito verdadeiro 6 5 4 3 2 Muito falso 1

2. No decorrer de um dia de trabalho normal, há momentos em que se sente deslocado e perturbado embora nem sempre os motivos para isso sejam evidentes?

Frequentemente 6 5 4 3 2 Nunca 1

3. Quando aprecia o seu nível e qualidade de desempenho laboral, nos últimos tempos, acha que o seu contributo tem sido significativamente útil?

Muito útil 6 5 4 3 2 Nada útil 1

4. Quando ocorrem situações difíceis no trabalho, que exigem a sua atenção, acha que consegue pensar de modo tão lúcido como habitualmente ou sente que os seus pensamentos se tornam confusos

Fico confuso 6 5 4 3 2 Mantenho a lucidez 1

5. Quando começa a aumentar a pressão no trabalho, dispõe de uma provisão ou reserve de energia suficientes, às quais pode recorrer nos momentos em que delas necessita de modo a impulsioná-lo à acção?

Muita energia 6 5 4 3 2 Pouca energia 1

6. Há momentos, no trabalho, em que se sente tão exasperado que "se põe de fora" e acha que a vida é demasiado dura?

Frequentemente 6 5 4 3 2 Nunca 1

7. Quando está a trabalhar, tem dado consigo a pôr em dúvida as suas capacidades e opiniões, verificando-se uma diminuição da sua auto-confiança global?

Diminuição não visível 6 5 4 3 2 Diminuição visível 1

8. No trabalho, sente-se geralmente, descontraído e à vontade ou tem tendência a sentir-se impaciente, tenso, achando que é difícil "assentar"?

Descontraído						Tenso
6	5	4	3	2		1

9. Se os seus colegas e amigos têm um comportamento reservado em relação a si, tem tendência a preocupar-se com o que possa ter feito para os ofender em vez de ficar indiferente a isso?

Totalmente preocupado					Nada preocupado
6	5	4	3	2	1

10. Se as tarefas que realizou ou está a realizar começam a correr mal, sente por vezes falta de confiança, ficando em pânico, como se as coisas estivessem a ficar fora do seu controlo?

Frequentemente					Nunca
6	5	4	3	2	1

11. Sente-se confiante, por ter identificado e abordado com exactidão os problemas da sua actividade profissional e vida doméstica/familiar?

Enfrentei-os adequadamente					Não os enfrentei adequadamente
6	5	4	3	2	1

12. A respeito do trabalho e da vida em geral, poderia descrever-se a si próprio como alguém que se preocupa excessivamente com os seus problemas?

Sim					Não
6	5	4	3	2	1

13. Quando está a tentar trabalhar fica fora de si se for submetido a distrações de menor importância, tal como atender o telefone ou outras interrupções?

Muito irritado					Nada irritado
6	5	4	3	2	1

14. À medida que o tempo passa, tem a sensação de estar a passar por períodos muito longos em que se sente bastante infeliz ou deprimido por razões que não consegue explicar?

Frequentemente					Nunca
6	5	4	3	2	1

15. Poder-se-ia dizer que tem um estado de espírito positivo, e que se sente capaz de ultrapassar dificuldades ou problemas, presentes ou futuros, que se lhe deparem, inclusivamente resolver dilemas ou tomar decisões difíceis?

Sim					Não
6	5	4	3	2	1

16. Quando pensa em factos do seu passado, lamenta o que aconteceu, o modo como você actuou, as decisões que você tenha tomado, etc?

Não lamento nada						Lamento muito
6	5	4	3	2		1

17. Poderia descrever-se a si próprio como uma pessoa de humor bastante variável, que, de um momento para o outro, perde a cabeça e fica de mau humor?

Sim					Não
6	5	4	3	2	1

18. Há alturas, no trabalho, em que as coisas que tem que fazer se tomam incompatíveis e se sente tão sobrecarregado que pensa que vai "reventar"?

Sim					Não
6	5	4	3	2	1

Parte B – Saúde física

Examine a lista apresentada abaixo e indique a frequência com que ocorreram essas indisposições, nos últimos três meses.

Responda, colocando um círculo à volta do número da escala apresentada.

- 6 – Com muita frequência
- 5 - Frequentemente
- 4 – Algumas vezes
- 3 – Com pouca frequência
- 2 – Com muito pouca frequência
- 1 – Nunca

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. Dificuldade em adormecer ou em manter sono contínuo | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. Enxaquecas e dores de cabeça | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. Indigestão ou mal-estar | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. Sentir-se extremamente cansado ou exausto | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. Tendência para comer, beber ou fumar mais do que é habitual | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. Diminuição da apetência sexual | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. Sentir falta de ar ou tonturas | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. Falta de apetite..... | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. Tremura muscular (por exemplo, tremura das pálpebras)..... | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. Sensações de formigueiro ou dores agudas em partes do seu corpo..... | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. Ter a sensação de que não se quer levantar, de manhã | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. Tendência para suar ou sentir o coração a bater fortemente | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Fontes de pressão no seu emprego

Quase tudo se pode tornar numa fonte de pressão (para alguém), num dado momento, e os indivíduos percebem de modo diferente as potenciais fontes dessa pressão.

Os itens que se seguem são todos eles fontes possíveis de pressão. A sua tarefa consiste em classificá-

-los de acordo com o grau de pressão que você pensa que cada um deles **efectivamente exerce em si**

neste momento, na sua função actual. Não os classifique de acordo com o grau de pressão que cada um

deles exerceria, se estivessem presentes. Responda, colocando um círculo à volta do número correspondente à sua resposta, utilizando a seguinte escala.

- 6 – É, com toda a certeza, uma fonte de pressão
 5 – É, verdadeiramente, uma fonte de pressão
 4 – É, geralmente, uma fonte de pressão
 3 – Não é, geralmente, uma fonte de pressão
 2 – Não é, verdadeiramente, uma fonte de pressão
 1 – Não é, com toda a certeza, uma fonte de pressão

1. Ter uma excessiva carga de trabalho..... 6 5 4 3 2 1
2. Falta de poder e influência6 5 4 3 2 1
3. Grau demasiado elevado de promoção - ser promovido para além do meu nível de capacidades ..6 5 4 3 2 1
4. Não ter suficiente quantidade de trabalho para fazer6 5 4 3 2 1
5. Dirigir ou supervisionar o trabalho de outras pessoas.....6 5 4 3 2 1
6. Lidar com "intrigas de gabinete" 6 5 4 3 2 1
7. Levar trabalho para casa6 5 4 3 2 1
8. Nível salarial (incluindo benefícios próprios da organização).....6 5 4 3 2 1
9. Valores pessoais em conflito com os da organização6 5 4 3 2 1
10. Falta de promoção na carreira - ter uma função abaixo do meu nível de capacidade6 5 4 3 2 1
11. Orientação e apoio inadequados, por parte dos superiores 6 5 4 3 2 1
12. Falta de comunicação e não ser consultado na tomada de decisão6 5 4 3 2 1
13. Não conseguir "desligar do trabalho" em casa 6 5 4 3 2 1
14. Manter-me a par com novas técnicas, ideias, tecnologias ou inovações ou novos desafios.6 5 4 3 2 1
15. Papel profissional de natureza ambígua.6 5 4 3 2 1
16. Má qualidade ou inadequação da formação ou desenvolvimento de gestores.6 5 4 3 2 1
17. Participar em reuniões de trabalho6 5 4 3 2 1
18. Falta de apoio por parte dos outros, no emprego6 5 4 3 2 1
19. Atitude do meu cônjuge relativamente ao meu trabalho e à minha carreira6 5 4 3 2 1
20. Ter de trabalhar durante longos períodos de tempo.6 5 4 3 2 1
21. Tarefas e exigências contraditórias no meu papel profissional.6 5 4 3 2 1
22. Discriminação e favoritismo encobertos.6 5 4 3 2 1
23. Realizar tarefas administrativas monótonas ou lidar com papelada.6 5 4 3 2 1
24. Incapacidade de delegar responsabilidades.6 5 4 3 2 1
25. Fortes probabilidades de vir a ser dispensado ou reformado antecipadamente.6 5 4 3 2 1
26. Sentir-me isolado.6 5 4 3 2 1
27. Falta de encorajamento, por parte dos superiores hierárquicos6 5 4 3 2 1
28. Escassez de pessoal e nível não controlado de demissões de pessoal!6 5 4 3 2 1

- 29. As exigências do meu trabalho no relacionamento com o meu cônjuge/filhos6 5 4 3 2 1
- 30. Ser subvalorizado no meu emprego.6 5 4 3 2 1
- 31. Ter de correr riscos, no emprego6 5 4 3 2 1
- 32. Mudar de emprego, para progredir na carreira6 5 4 3 2 1
- 33. Demasiado grande ou demasiado pequena variedade no trabalho que faço.6 5 4 3 2 1
- 34. Trabalhar com pessoas do sexo oposto.6 5 4 3 2 1
- 35. Receber inadequada informação acerca do meu desempenho profissional.6 5 4 3 2 1
- 36. Viagens por motivo de serviço e ter de "viver" em hotéis.6 5 4 3 2 1
- 37. Má utilização do tempo, por parte das outras pessoas.6 5 4 3 2 1
- 38. Ser visto simplesmente como um chefe6 5 4 3 2 1
- 39. Perspectivas de promoção pouco claras6 5 4 3 2 1
- 40. Os efeitos cumulativos de tarefas menores6 5 4 3 2 1
- 41. Ausência de apoio emocional por parte das outras pessoas, fora do trabalho.6 5 4 3 2 1
- 42. Trabalhar com insuficiência de meios financeiros e de recursos.6 5 4 3 2 1
- 43. As repercussões que as exigências do meu trabalho têm na minha vida privada/social.6 5 4 3 2 1
- 44. As modificações no modo de trabalhar que nos são solicitadas6 5 4 3 2 1
- 45. Estar simplesmente visível ou disponível6 5 4 3 2 1
- 46. Falta de apoio prático por parte das outras pessoas, fora do trabalho.6 5 4 3 2 1
- 47. Factores que não estão sob o nosso controle directo.6 5 4 3 2 1
- 48. Compartilhar, equitativamente, trabalho e responsabilidade.6 5 4 3 2 1
- 49. A vida no lar, estando o cônjuge a seguir também uma carreira.6 5 4 3 2 1
- 50. Lidar com situações ambíguas ou delicadas6 5 4 3 2 1
- 51. Ter de assumir um papel negativo (tal como despedir alguém).6 5 4 3 2 1
- 52. Não ter qualquer possibilidade de progredir na carreira.6 5 4 3 2 1
- 53. O moral e clima da organização6 5 4 3 2 1
- 54. Atingir os meus próprios níveis pessoais de desempenho.6 5 4 3 2 1
- 55. Tomar decisões importantes.6 5 4 3 2 1
- 56. Conflitos com os outros, derivados de choques de personalidades.6 5 4 3 2 1
- 57. As implicações dos erros que possamos cometer6 5 4 3 2 1
- 58. Oportunidades de desenvolvimento pessoal.6 5 4 3 2 1
- 59. Ausência de estabilidade ou segurança na vida familiar.6 5 4 3 2 1
- 60. Para avançar numa carreira, ter de sacrificar a vida no lar.6 5 4 3 2 1
- 61. Características da estrutura e organograma da organização.6 5 4 3 2 1

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Muito obrigado pela colaboração,

Rui Eugénio

Anexo II – Cotação da escala OSI e alphas de Cronbach

COTAÇÃO DAS ESCALAS DO OSI

COMO SE SENTE NO SEU EMPREGO (Job Satisfaction)

1. Satisfaction with achievement, value and growth
Soma dos itens 3,6,12, 14,16 e 19
2. Satisfaction with job itself
Soma dos itens 4,7,11 e 21
3. Satisfaction with organizational design and structure
Soma dos itens 1,10,13,20 e 22
4. Satisfaction with organizational processes
Soma itens 5,9,15 e 17
5. Satisfaction with personal relationships
Soma dos itens 2,8 e 18
6. Total
Soma de todos os itens

COMO AVALIA O SEU ACTUAL ESTADO DE SAÚDE

Parte A – Como se sente ou se comporta (mental ill health)

Somatório de todos os itens. Os itens 3,5,7,8,11,15 e 16 têm cotação invertida.

Parte B – Saúde Física

Somatório de todos os itens

O SEU COMPORTAMENTO EM GERAL (Tipo A/Tipo B)

Utilizar apenas o resultado total.

Somatório todos os itens. Os itens 1,4, 9, 11 e 12 têm cotação invertida.

COMO INTERPRETA O QUE SE PASSA À SUA VOLTA (Locus de controlo)

Usar apenas o resultado total.

Somatório todos os itens. Os itens 5,9 e 11 têm cotação invertida.

FONTES DE PRESSÃO NO SEU EMPREGO (Stress Ocupacional)

1. Factors intrinsic to the job
Somatório itens 1,8,14,20,33,36,40,47 e 55
2. The Managerial Role
Somatório itens 2,9,15,21,24,31,38,44,45,51 e 57
3. Relationships with other people
Somatório itens 3,6,17,18,26,27,34,37,50 e 56
4. Career and achievement
Somatório itens 3,10,25,30,32,39,52,54 e 58

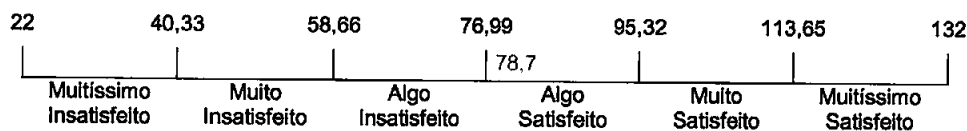
5. **Organizational Structure and Climate**
Somatório itens 11,12,16,22,23,28,35,42,48,53 e 61
6. **Home/Work Interface**
Somatório itens 4,7,13,19,29,41,43,46,49,59 e 60
7. **Resultado total**
Não previsto na escala original.
Somatório de todos os itens.

OSI SCALES	Mean	Standard Deviation	Cronbach's α
SOURCES OF PRESSURE			
Factors intrinsic to the job	33.03	6.30	0.76
Managerial role	42.20	7.32	0.77
Relationships with other people	34.45	6.89	0.76
Career and achievement	37.13	7.36	0.76
Organisation structure and climate	43.15	6.20	0.68
Home/work interface	40.97	10.14	0.68
TOTAL	231.45	36.52	0.85
TYPE A BEHAVIOUR			
Attitude to living	22.60	2.38	0.00
Style of behaviour	21.65	3.50	0.60
Ambition	13.08	2.08	0.28
TOTAL	57.33	6.14	0.59
LOCUS OF CONTROL			
Organisational forces	17.48	2.65	0.43
Management processes	12.53	2.55	0.50
Individual influences	9.00	2.21	0.65
TOTAL	39.05	5.52	0.71
COPING STRATEGIES			
Social support	16.00	3.17	0.56
Task strategies	27.55	3.67	0.43
Logic	13.45	1.97	0.48
Home and work relationships	16.55	3.19	0.43
Time	16.48	2.03	0.00
Involvement	25.78	3.88	0.51
TOTAL	116.20	11.49	0.76
JOB SATISFACTION			
Achievement value and growth	21.87	5.90	0.69
Job itself	16.80	2.26	0.59
Organisation design and structure	16.30	3.98	0.77
Organisation processes	15.25	4.02	0.62
Personal relationships	12.28	6.31	0.63
TOTAL	82.50	16.63	0.94
MENTAL AND PHYSICAL ILL HEALTH			
Mental ill health	63.56	7.11	0.53
Physical ill health	26.90	7.34	0.76

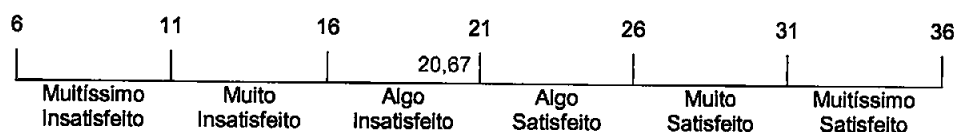
PORTUGUESE VERSION OF THE OSI: Sample of 40 senior managers in the private sector, MBA students, collected by Rita C. Cunha - UNL.
Study made by Isabel Moura, Emília Reis, Paula Fernandes - DGAP.

Anexo III - Escalas de satisfação no trabalho e fontes de pressão no trabalho

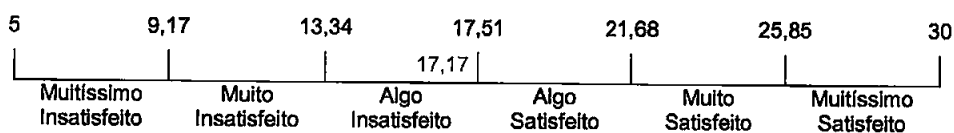
Satisfação no trabalho – total das sub-escalas



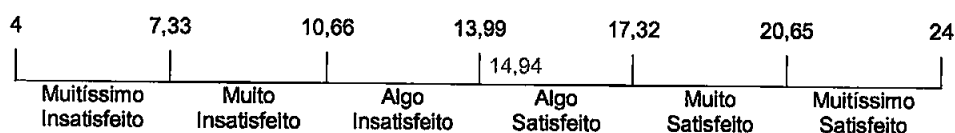
Satisfação com a realização, valorização e crescimento



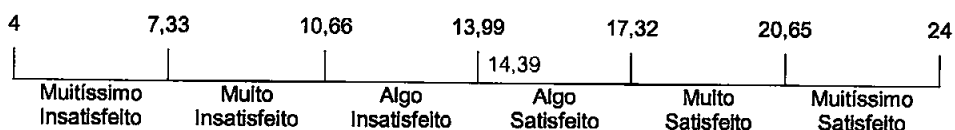
Satisfação com o desenho organizacional e estrutura



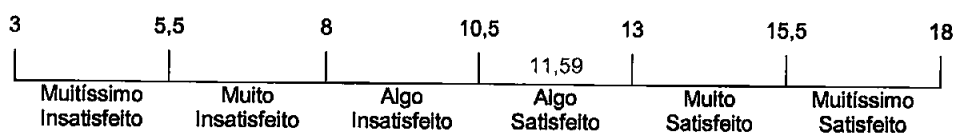
Satisfação com o trabalho em si



Satisfação com os processos organizacionais



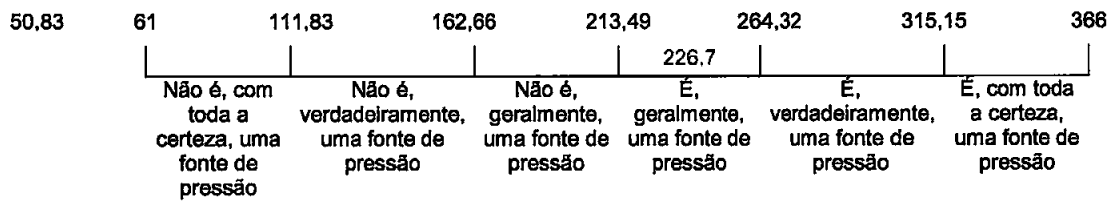
Satisfação com as relações interpessoais



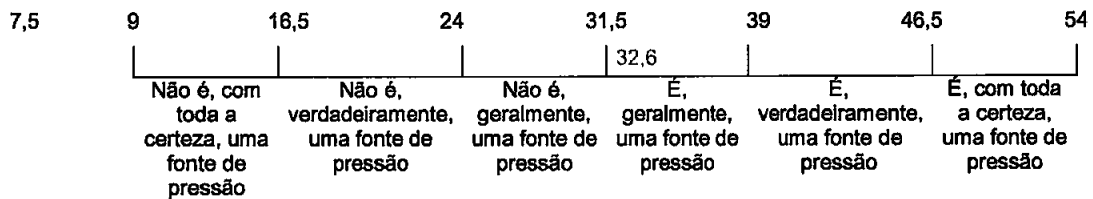
Escala para aferição dos níveis de stress total - adaptada



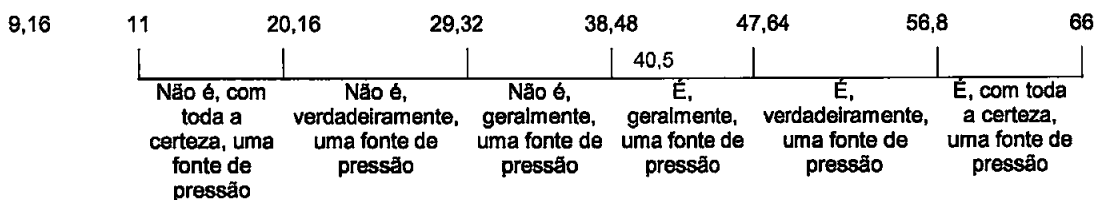
Fontes de pressão no trabalho – total



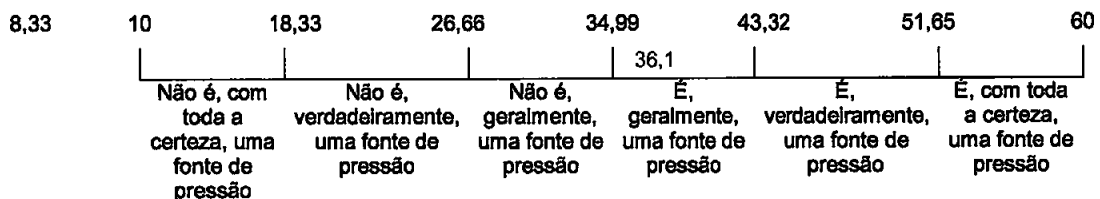
Factores intrínsecos ao trabalho



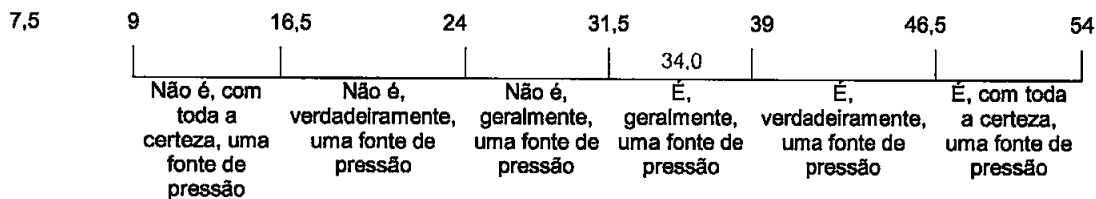
Papel da chefia



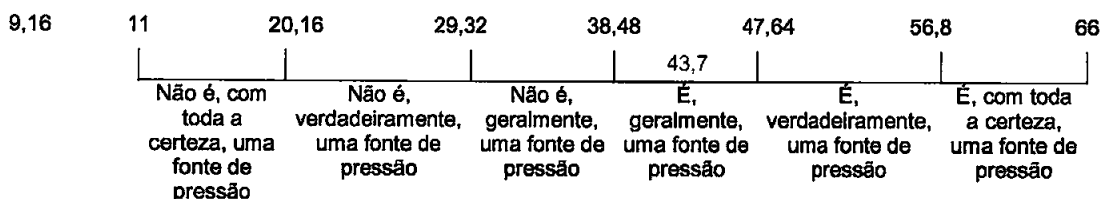
Relações com as outras pessoas



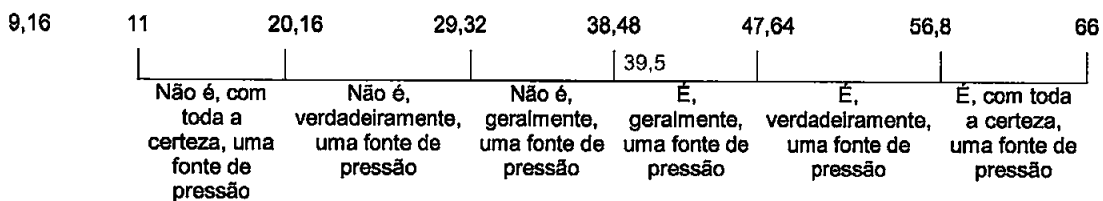
Carreira e desenvolvimento



Estrutura organizacional e clima



Interface casa-trabalho



Anexo IV - Fontes de pressão no trabalho agrupadas por ordem decrescente

Total		
1	Para avançar na carreira, sacrificar a vida no lar	4,75
2	Excessiva carga de trabalho	4,74
3	Implicações dos erros que possamos cometer	4,74
4	Escassez de pessoal	4,63
5	Descriminação encobertos	4,54
6	Orientação e apoio inadequados por parte dos superiores	4,47
7	Ter de assumir um papel negativo	4,43
8	Lidar com intrigas	4,33
9	Ausência de estabilidade ou segurança na vida familiar	4,3
10	Não conseguir desligar do trabalho em casa	4,28
11	Correr riscos no emprego	4,24
12	Trabalhar com insuficiência de meios financeiros e de recursos	4,2
13	Conflitos com outros devido a choques personalidade	4,18
14	Moral e clima da organização	4,17
15	Não ter qualquer possibilidade de progredir na carreira	4,14
16	Lidar com situações ambíguas ou delicadas	4,13
17	Má qualidade da formação	4,13
18	Tomar decisões importantes	4,11
19	Modificações no modo de trabalhar que nos são solicitadas	4,08
20	Trabalhar durante longos períodos	4,06
21	Ser subvalorizado	4,05
22	Sentir-se isolado	4,04
23	Fortes probabilidades de ser dispensado	4
24	Características da estrutura e organograma da organização	3,97
25	Repercussões que as exigências do meu trabalho têm na minha vida privada/social	3,97
26	Tarefas contraditórias na função	3,95
27	Atingir os meus próprios níveis pessoais de desempenho	3,93
28	Levar trabalho para casa	3,9
29	Falta de encorajamento pelos superiores	3,89
30	Valores pessoais em confronto com a organização	3,88
31	Falta de promoção	3,88
32	Falta de apoio por parte dos outros	3,82
33	Oportunidade de desenvolvimento pessoal	3,81
34	Falta de comunicação e não participar nas decisões	3,79
35	Receber inadequada informação acerca desempenho profissional	3,77
36	Exigências do meu trabalho na relação com cônjuge/filhos	3,76
37	Perspectivas de promoção pouco claras	3,68
38	Mudar de emprego para progredir na carreira	3,67
39	Má utilização do tempo por parte de outros	3,64
40	Grande ou pequena variedade de trabalho	3,62
41	Papel profissional ambíguo	3,62
42	Factores que não estão sob controlo directo	3,59
43	Supervisionar o trabalho de outros	3,5
44	Tarefas administrativas monótonas	3,45
45	Nível salarial	3,43
46	Manter-se actualizado	3,43
47	Efeitos cumulativos de tarefas menores	3,4
48	Incapacidade para delegar responsabilidades	3,33
49	Grau elevado de promoção	3,31
50	A vida no lar, estando o cônjuge a seguir carreira	3,24
51	Ausência de apoio emocional fora do trabalho	3,23
52	Compartilhar, equitativamente, trabalho e responsabilidade	3,2
53	Estar simplesmente disponível ou visível	3,06
54	Falta de poder ou influência	2,97
55	Falta de apoio prático de outros, fora do trabalho	2,96
56	Não ter quantidade de trabalho suficiente	2,92

57	Atitude do cônjuge	2,92
58	Ser visto simplesmente como um chefe	2,76
59	Participar em reuniões de trabalho	2,63
60	Viajar em serviço e "viver" em hotéis	2,6
61	Trabalhar com sexo oposto	1,52

Magistrados

1	Excessiva carga de trabalho	5,33
2	Implicações dos erros que possamos cometer	5,06
3	Orientação e apoio inadequados por parte dos superiores	4,71
4	Para avançar na carreira, sacrificar a vida no lar	4,67
5	Lidar com situações ambíguas ou delicadas	4,61
6	Trabalhar com insuficiência de meios financeiros e de recursos	4,5
7	Exigências do meu trabalho na relação com cônjuge/filhos	4,5
8	Descriminação encobertos	4,44
9	Escassez de pessoal	4,44
10	Moral e clima da organização	4,39
11	Repercussões que as exigências do meu trabalho têm na minha vida privada/social	4,35
12	Trabalhar durante longos períodos	4,33
13	Correr riscos no emprego	4,33
14	Características da estrutura e organograma da organização	4,29
15	Ausência de estabilidade ou segurança na vida familiar	4,28
16	Não ter qualquer possibilidade de progredir na carreira	4,28
17	Perspectivas de promoção pouco claras	4,22
18	Modificações no modo de trabalhar que nos são solicitadas	4,17
19	Lidar com intrigas	4,17
20	Falta de promoção	4,12
21	Tarefas contraditórias na função	4,11
22	Oportunidade de desenvolvimento pessoal	4,06
23	Factores que não estão sob controlo directo	4,06
24	Conflitos com outros devido a choques personalidade	4
25	Tomar decisões importantes	3,94
26	Grande ou pequena variedade de trabalho	3,89
27	Má qualidade da formação	3,88
28	Efeitos cumulativos de tarefas menores	3,83
29	Atingir os meus próprios níveis pessoais de desempenho	3,83
30	Valores pessoais em confronto com a organização	3,83
31	Falta de comunicação e não participar nas decisões	3,82
32	Ser subvalorizado	3,78
33	Falta de apoio por parte dos outros	3,78
34	Ter de assumir um papel negativo	3,72
35	Ausência de apoio emocional fora do trabalho	3,72
36	Não conseguir desligar do trabalho em casa	3,72
37	Levar trabalho para casa	3,72
38	A vida no lar, estando o cônjuge a seguir carreira	3,72
39	Tarefas administrativas monótonas	3,67
40	Falta de encorajamento pelos superiores	3,57
41	Mudar de emprego para progredir na carreira	3,56
42	Manter-se actualizado	3,56
43	Sentir-se isolado	3,44
44	Papel profissional ambíguo	3,41
45	Nível salarial	3,35
46	Má utilização do tempo por parte de outros	3,33
47	Receber inadequada informação acerca desempenho profissional	3,33
48	Fortes probabilidade de ser dispensado	3,17
49	Não ter quantidade de trabalho suficiente	3,17
50	Atitude do cônjuge	3,11
51	Estar simplesmente disponível ou visível	3,06

52	Compartilhar, equitativamente, trabalho e responsabilidade	3
53	Falta de poder ou influência	3
54	Grau elevado de promoção	2,94
55	Falta de apoio prático de outros, fora do trabalho	2,89
56	Incapacidade para delegar responsabilidades	2,83
57	Supervisionar o trabalho de outros	2,78
58	Viajar em serviço e "viver" em hotéis	2,67
59	Ser visto simplesmente como um chefe	2,28
60	Participar em reuniões de trabalho	1,76
61	Trabalhar com sexo oposto	1,11

Oficiais de Justiça

1	Para avançar na carreira, sacrificar a vida no lar	4,77
2	Escassez de pessoal	4,67
3	Implicações dos erros que possamos cometer	4,67
4	Excessiva carga de trabalho	4,61
5	Ter de assumir um papel negativo	4,59
6	Discriminação encobertos	4,57
7	Orientação e apoio inadequados por parte dos superiores	4,43
8	Não conseguir desligar do trabalho em casa	4,4
9	Lidar com intrigas	4,36
10	Ausência de estabilidade ou segurança na vida familiar	4,3
11	Correr riscos no emprego	4,22
12	Conflitos com outros devido a choques personalidade	4,22
13	Fortes probabilidade de ser dispensado	4,18
14	Má qualidade da formação	4,18
15	Sentir-se isolado	4,17
16	Tomar decisões importantes	4,15
17	Trabalhar com insuficiência de meios financeiros e de recursos	4,14
18	Moral e clima da organização	4,12
19	Ser subvalorizado	4,11
20	Não ter qualquer possibilidade de progredir na carreira	4,11
21	Modificações no modo de trabalhar que nos são solicitadas	4,06
22	Lidar com situações ambíguas ou delicadas	4,02
23	Trabalhar durante longos períodos	4
24	Atingir os meus próprios níveis pessoais de desempenho	3,95
25	Levar trabalho para casa	3,94
26	Falta de encorajamento pelos superiores	3,94
27	Tarefas contraditórias na função	3,91
28	Características da estrutura e organograma da organização	3,9
29	Valores pessoais em confronto com a organização	3,89
30	Repercussões que as exigências do meu trabalho têm na minha vida privada/social	3,89
31	Receber inadequada informação acerca desempenho profissional	3,86
32	Falta de promoção	3,83
33	Falta de apoio por parte dos outros	3,83
34	Falta de comunicação e não participar nas decisões	3,78
35	Oportunidade de desenvolvimento pessoal	3,76
36	Má utilização do tempo por parte de outros	3,71
37	Mudar de emprego para progredir na carreira	3,69
38	Papel profissional ambíguo	3,66
39	Supervisionar o trabalho de outros	3,65
40	Exigências do meu trabalho na relação com cônjuge/filhos	3,59
41	Perspectivas de promoção pouco claras	3,56
42	Grande ou pequena variedade de trabalho	3,56
43	Factores que não estão sob controlo directo	3,49
44	Nível salarial	3,44
45	Incapacidade para delegar responsabilidades	3,44
46	Tarefas administrativas monótonas	3,4

47	Manter-se actualizado	3,4
48	Grau elevado de promoção	3,39
49	Efeitos cumulativos de tarefas menores	3,3
50	Compartilhar, equitativamente, trabalho e responsabilidade	3,25
51	A vida no lar, estando o cônjuge a seguir carreira	3,14
52	Ausência de apoio emocional fora do trabalho	3,12
53	Estar simplesmente disponível ou visível	3,06
54	Falta de apoio prático de outros, fora do trabalho	2,98
55	Falta de poder ou influência	2,96
56	Atitude do cônjuge	2,87
57	Não ter quantidade de trabalho suficiente	2,87
58	Ser visto simplesmente como um chefe	2,86
59	Participar em reuniões de trabalho	2,81
60	Viajar em serviço e "viver" em hotéis	2,59
61	Trabalhar com sexo oposto	1,61

Anexo V – E'mail a solicitar a escala OSI e resposta da co-autora

Gmail - RE:

Page 1 of 3



Rui Eugénio <rui.manuel.eugenio@gmail.com>

RE:

2 mensagens

Rita Cunha <rcunha@fe.unl.pt>

21 de novembro de 2008 15:11

Para: Rui Eugénio <rui.manuel.eugenio@gmail.com>

Caro Rui,
 Vou deixar um envelope em seu nome na entrada do edifício do MBA da Faculdade de Economia da NOVA, na seguinte morada:
 R. Marquês de Fronteira, 20
 1000 Lisboa

Peço desculpa de não mandar pelo correio mas acho que temos todos que nos esforçar por fazer alguma contenção de despesas!....

Melhores cumprimentos,
 Rita Cunha

Rita Campos e Cunha

Associate Professor

School of Economics and Business

Universidade Nova de Lisboa

Phone: +351 21 3822708

From: Rui Eugénio [mailto:rui.manuel.eugenio@gmail.com]

Sent: quinta-feira, 20 de Novembro de 2008 20:30

To: Rita Cunha

Subject: Re:

Exmª Senhora Professora,
 antes de mais, quero agradecer-lhe por ter respondido ao meu e-mail e quero também pedir desculpas pelas inconvenientes que possa ter causado.
 Compreendo que necessite saber mais alguns elementos e não é nenhuma maçada. Afinal o interesse é todo meu e eu é que estou a maçar.
 Como disse, este é um trabalho de dissertação de mestrado que estou a realizar na Universidade de Évora.

O que pretendo fazer é um levantamento aos níveis de stress ocupacional em diversos Tribunais portugueses, nomeadamente no Algarve, Alentejo e região de Lisboa. Provavelmente, os questionários serão aplicados a Oficiais de Justiça e Magistrados. E digo provavelmente porque ainda não defini se ambas as classes farão parte do estudo, se apenas uma delas. Mas estou inclinado a aplicar o OSI aos dois grupos. O único aplicador dos questionários serei eu, uma vez que tenho facilidade em contactar com os sujeitos que farão parte do estudo. Não prevejo nem tenho qualquer intenção de publicar o trabalho final. É provável que a Direcção-Geral da Administração da Justiça, entidade para a qual trabalho, tenha algum interesse em consultar o trabalho final, à semelhança do que aconteceu com outros trabalhos que elaborei durante o ano passado e também no âmbito do mestrado.

Gmail - RE:

Page 2 of 3

Coloco-me ao dispor para quaisquer outros esclarecimentos que considere pertinentes.

Gostraria por último de dizer que não quero que sinta qualquer pressão ou constrangimento com este meu pedido e que compreenderei se não for possível fornecer-me o instrumento.

Com os mais cordiais cumprimentos.

2008/11/20 Rita Cunha <rcunha@fe.unl.pt>

Caro Rui,

Embora tenha feito a tradução e validação para Português, o autor do OSI é o Prof. Cary Cooper, que tem os direitos de autor e a quem é sempre necessário pedir autorização para utilização da escala. Contudo, eu sei que há uns dois anos que ele não autoriza a utilização do OSI, uma vez que desenvolveu outra escala de stress - ASSET.

Peço-lhe por isso que me dê mais pormenores sobre o seu trabalho: para que fins, será publicado ou não, a quem será aplicado o OSI, quem tem a responsabilidade pessoal da sua aplicação, etc.

Preciso dessa informação para saber se poderei passar-lhe o OSI ou não.

Desculpe a maçada, mas como deve calcular estou a ser apanhada neste assunto que me ultrapassa.

Meiores cumprimentos,

Rita Cunha

Rita Campos e Cunha

Associate Professor

School of Economics and Business

Universidade Nova de Lisboa

Phone: +351 21 3822706

From: Rui Eugénio [<mailto:rui.manuel.eugenio@gmail.com>]

Sent: segunda-feira, 17 de Novembro de 2008 23:42

To: rcunha@fe.unl.pt

Subject:

Exmª Senhora Professora

Chamo-me Rui Eugénio, sou licenciado pelo ISPA (Social e das Organizações) e estou a iniciar a dissertação de mestrado em Gestão - Especialização em RH na UÉvora.

Sei que foi co-autora do estudo "Portuguese version of the OSI: A study of reliability and validity", publicado na *Stress Medicine* em 1992, o qual me faz falta para o trabalho. Acontece que não consigo encontrar o artigo em lado nenhum. Ficaria muito grato se mo pudesse enviar (bem sei que já tens uns anos e se calhar não é fácil encontrá-lo), assim como a escala (OSI) para aplicar. O meu trabalho vai ser desenvolvido nos Tribunais e é sobre stress ocupacional.

Grato por toda a atenção,

--

Rui Eugénio

Gmail - RE:

Page 3 of 3

Rui Eugénio

Rui Eugénio <rui.manuel.eugenio@gmail.com>
Para: Rita Cunha <rcunha@fe.unl.pt>

23 de novembro de 2008 00:40

Resta-me agradecer toda a boa vontade e disponibilidade demonstrada. Tratarei de pedir a um amigo que vá levantar o envelope logo que esteja disponível, uma vez que resido em Beja e durante a semana raramente vou a Lisboa. Logo que o tenha em mãos dou feedback.

Mais uma vez, muito obrigado,

2008/11/21 Rita Cunha <rcunha@fe.unl.pt>
[Texto das mensagens anteriores oculto]

—
Rui Eugénio

Anexo VI – Resposta ao pedido de autorização para aplicação de questionários



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA
DIRECÇÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA

REGISTADO

Ex.mo Senhor
Rui Manuel de Sousa Eugénio
Escrivão Adjunto
Rua Pablo Neruda, 12 – 1.º D.to
4800 – 000 BEJA

Sua Referência: Sua Comunicação de: Nossa Referência: Data:

DAFJ/OJ

02244 11-FEV 2009

ASSUNTO: Autorização para aplicar questionários

Com referência ao assunto em epígrafe, junto remeto a V. Ex.a cópia da informação DSRH/DAFJ n.º 92/2009, de 2009/02/09, na qual o Ex.mo Senhor Subdirector-Geral exarou o seguinte despacho por delegação de competências:

"Nada a opor desde que os respectivos Juizes Presidentes assim o autorizem.

10.2.09

a) João Calado Cabrita".

Com os melhores cumprimentos,

PA Directora de Serviços,

(Helena Almeida)

LOURENÇO LOPES TORRES
Chefe de Divisão

"Todos têm direito a que uma causa em que tenham sido objecto de decisão em prazo razoável e em plena presença equitativa"
Constituição da República Portuguesa art.º 20.º 4

AV. D. João II, n.º 1.08.01 DE Plazas 0, 2º ao 4º - 1990 - 097 Lisboa - Telm: 21790 62 00 - Fax: 21 1545100 - E-Mail: coveiaadga@mj.pt - website: www.dga.mj.pt

3

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA
DIRECÇÃO DE SERVIÇOS DE RECURSOS HUMANOS

Por delegação/subdelegação do
Diretor-Geral (DR II Série, n.º 159, de 2007/08/20)

concedido.

é concedido após

10.2.2009
ALVARÉZ
ALVARÉZ
ALVARÉZ
ALVARÉZ
ALVARÉZ

curioso.

A candidatura foi aceita
a 02.02.09

João V.
LOURENÇO LOPES TORRES
Chefe de Divisão

Mãe a Ofun de Juri
que os respectivos juizes
Primitivo Anis

Adriano

10.2.09

João Carlos Galvão
Substituto

INFORMAÇÃO

PARA: Exm.ª Senhora Directora- Geral

DSRH/DAFJ
Inf. 02/2009
2009-02-09

ASSUNTO: Autorização para aplicar
questionários

Rui Manuel de Sousa Eugénio, Escrivão Adjunto integrado nas equipas de apoio a novas tecnologias – DSI Beja, veio, através de mail datado de 05/02/2009, solicitar resposta ao requerimento enviado em 18/11/2008, referindo que foi informado telefonicamente no final de Dezembro que o mesmo já havia sido objecto de deferimento.

No referido requerimento, de que foi enviada fotocópia, veio o requerente solicitar autorização para aplicar questionários para elaboração do seu trabalho de dissertação de Mestrado em Gestão – Especialização em Recursos Humanos, nos Tribunais onde presta apoio.

Refere ainda que o trabalho versará sobre a problemática do stress ocupacional e o clima organizacional nos Tribunais, pelo que a aplicação dos referidos questionários será feita junto dos Oficiais de Justiça e Magistrados – Juizes e do Ministério Público.

“Todos têm direito a que uma causa em que intervierem seja objecto de resolução em prazo razoável e mediante processo equitativo”
Constituição da República Portuguesa art.º 20.º 4

AV. D. João II, n.º 1, 01.01.01 DE Pisos 0.º ao 14.º - 1950 - 097 Lisboa - Telef: 21700 02 00 - Fax: 21 1545 000 - E-Mail: comunicacao@mj.pt - website: www.dgsj.mj.pt



MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

DIRECÇÃO GERAL DE ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA
DIRECÇÃO DE SERVIÇOS DE RECURSOS HUMANOS

Sobre o assunto cumpre informar:

O requerente pretende obter autorização para a realização de questionários junto dos Oficiais de Justiça e Magistrados que exercem funções nos Tribunais onde presta apoio, com vista à elaboração do trabalho de dissertação de Mestrado em Gestão – Especialização em Recursos Humanos.

Partindo do princípio que a aplicação de tais questionários não prejudicará o funcionamento dos serviços em questão, é meu entendimento que a pretensão do requerente deverá ser deferida.

Conclusão:

- O requerente solicitou autorização para, nos tribunais onde presta apoio, proceder à aplicação de questionários junto dos Oficiais de Justiça e Magistrados, a fim de elaborar o trabalho de dissertação de Mestrado em Gestão – Especialização em Recursos Humanos;
- Não resultando de tais questionários quaisquer inconvenientes para os serviços, parece dever ser deferida a sua pretensão.

Face ao exposto, caso exista concordância com os fundamentos da presente informação, propõe-se o deferimento do solicitado pelo requerente, informando-se em conformidade.

À Superior consideração de V. Ex.^a

O Coordenador,

José Lopes

Factor não diruto a que toma corpo em que intervenções seja objecto de decisão em prazo razoável e mediante processo equitativo
Constituição da República Portuguesa art.º 29.º n.º 4

2

AV. D. João II, n.º 105.D3 ONE Plaza D. 9.º an 14.º - 1990 - 097 Lisboa - Telef. 21 750 62 00 - Fax 21 1545103 - E-Mail: comrecursos@aj.mj.pt - website: www.dgaj.mj.pt