



INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA

***As Profissões Jurídicas e a (Re) Organização Judiciária:
O estudo de caso dos Oficiais de Justiça***

Jéssica Fátima Rodrigues Moreira

Dissertação de Mestrado em Ciências Policiais


Área de Especialização em Criminologia e Investigação Criminal

Orientação científica

Professor Doutor Nuno Caetano Lopes de Barros Poiares

Lisboa, julho de 2019

Jéssica Fátima Rodrigues Moreira



***As Profissões Jurídicas e a (Re) Organização Judiciária:
O estudo de caso dos Oficiais de Justiça***

Dissertação apresentada ao Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna com vista à obtenção do grau de Mestre em Ciências Policiais na especialização de Criminologia e Investigação Criminal, elaborada sob a orientação do Professor Doutor Nuno Caetano Lopes de Barros Poiães.

Agradecimentos

Depois de um período de dois anos, entre aulas e a execução da presente dissertação de mestrado, várias foram as pessoas que contribuíram para atingir as metas desejadas, as quais não poderia deixar de agradecer.

Agradeço ao Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, a todos os funcionários e professores, pois foram importantes durante todo o meu percurso no instituto. Um especial agradecimento aos porteiros e às funcionárias da biblioteca por serem sempre prestáveis e a todos os professores que contribuíram para a minha formação e que proporcionaram um leque de conhecimentos fundamentais para o desenvolvimento desta dissertação.

Agradeço ao Professor Doutor Nuno Caetano Lopes de Barros Poiares pela orientação, por todo o apoio, pela motivação, pela total disponibilidade e por todos os conselhos e críticas concedidas ao longo da realização do presente projeto.

A todos os oficiais de justiça que me acompanharam e ajudaram durante o estágio curricular no Tribunal de Santa Maria da Feira e na presente investigação, em especial ao Joaquim Campos, Ivo Espírito Santo e Simão Silva pelo apoio, disponibilidade e companheirismo ao longo de todo o meu percurso no tribunal.

Agradeço aos demais profissionais do sistema de justiça que colaboraram na investigação empírica pela disponibilidade prestada para as entrevistas e pelas suas intervenções, fundamentais para a conclusão do presente estudo.

A todos os amigos que me acompanharam nesta fase, que me incentivaram a continuar e a nunca desistir dos meus objetivos, especialmente à Conceição Diogo por se mostrar sempre disponível a ajudar e por todos os livros disponibilizados.

Por último, um agradecimento especial aos meus pais e aos meus avós maternos por todo o apoio e dedicação ao longo da minha formação pessoal e académica, por serem incansáveis e por acreditarem em mim. A eles dedico a presente dissertação.

Resumo

Em Portugal, ao longo das últimas décadas, a organização dos tribunais judiciais de comarca tem sofrido diversas alterações e, conseqüentemente, as profissões enquadradas no sistema judicial também. O objeto do presente estudo está balizado nas reformas do sistema judicial a partir da revolução de 1974, pois é a partir dessa altura que faz sentido interrogarmos “Qual o impacto das reformas do judiciário na profissão oficial de justiça?”. Já vários autores estudaram o tema da (re) organização do judiciário, alguns deles encontram-se referenciados ao longo deste ensaio pela pertinência das suas teorias para a presente investigação, no entanto muito ficou por dizer acerca da eficiência da justiça e dos seus profissionais. Ao analisarmos os autores referenciados e os seus estudos sentimos que existe uma negligência quanto ao impacto das reformas nos operadores da justiça, sobretudo quanto à carreira de oficial de justiça. No seguimento deste raciocínio, optamos por estudar o caso dos oficiais de justiça do Tribunal de Comarca de Santa Maria da Feira, distrito de Aveiro, à luz da sociologia, por motivos que serão esclarecidos durante a investigação, mas que se devem essencialmente à experiência de campo da investigadora. Assim, foram realizados alguns inquéritos por entrevista a diferentes atores da justiça, na busca de uma representação profissional dos oficiais de justiça e de uma representação da organização judiciária quanto à eficiência do sistema. Através da análise dos dados obtidos foi possível verificar que, embora os inquiridos considerem a profissão oficial de justiça como importante e essencial ao bom funcionamento dos tribunais, a perceção atual acerca da profissão não é a mais positiva pelos constantes cortes e congelamentos nas carreiras e pelas sucessivas mudanças no funcionamento e organização dos tribunais.

Palavras-chave: Organização Judiciária; Oficiais de Justiça; Sociologia das Profissões; Sociologia do Direito; Sociologia das Organizações; Representação Socioprofissional.

Abstract

In Portugal, along the last decades, the judicial court organization has been suffering several modifications and, consequently, the legal professions also. The object of the present study is marked out in judicial reforms since revolution of 1974, because is when make sense asking “What is the impact the judiciary reforms in bailiff profession?”. Several authors already studied the subject of judicial (re) organization, some of them are referencing along this text for the relevance of his theories for the present investigation, however a lot of things stayed to say about the efficiency of the justice and of his professionals. When we analyse this studies we feel some negligence about reforms impact on justice operators, especially as for the bailiff career. For this reason, we opt to study the case of bailiffs of the Santa Maria da Feira Judicial Court, district of Aveiro, to the light of the sociology, for reasons that will be explained during the investigation, but essentially for the investigator field experience. So, we did some interviews to differentr actors of the justice, in the search of a professional representation of the bailiffs and a representation of the judicial organization as for the efficiency of the system. Through the data analysis it was possible check that, though the interviewed ones consider the bailiff profession as important and essential to the good functioning of the courts, current perception about this profession is not the most positive because the cuts in careers are constants and because the changes in organization sistem of courts are also constants.

Key words: Judiciary Organization; Bailiff; Sociology of Professions; Sociology of Law; Sociology of Organizations; Socioprofessional representation.

Índice

Agradecimentos	iii
Resumo	iv
Abstract	v
Glossário de Abreviaturas e Siglas	vii
Introdução	9
I- Enquadramento Teórico	14
Sociologia das Profissões	15
Sociologia do Direito	19
Sociologia das Organizações	22
Representação Socioprofissional	27
Identidade Profissional	28
II- Da (Re) Organização do Judiciário em Portugal	31
A Organização Judiciária e as Reformas Contemporâneas	31
Profissões Jurídicas: Os Oficiais de Justiça	40
III- Método	45
Enquadramento Metodológico Geral	46
Caraterização da Amostra	48
Guião da Entrevista	54
Procedimentos na Preparação e Execução das Entrevistas	56
Redução e Tratamento dos Dados	57
Apresentação do Objeto de Estudo	
O Tribunal de Comarca de Santa Maria da Feira	59
Historicidade da Organização	61
Universo de Oficiais de Justiça	63
IV- Análise de Dados	69
Considerações Finais	100
Caraterísticas dos resultados	100
Implicações teóricas	107
Recomendações de ação	108
Fontes	
Bibliografia	114
Legislação	122
Anexos	125

Índice de Figuras

Figura 1- Estrutura dos Tribunais de 1ª Instância	37
Figura 2- Circunscrição Judiciária da Comarca de Aveiro	60

Glossário de Abreviaturas e Siglas

Al.- Alínea

Art.- Artigo

Cfr.- Consultar

E- Entrevistado

N.º- Número

CPCJ- Comissão de Proteção de Crianças e Jovens

CRP – Constituição da República Portuguesa

DGAJ- Direção-Geral da Administração da Justiça

DGRSP- Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais

DIAP- Departamento de Investigação e Ação Penal

DL- Decreto-Lei

EFJ- Estatuto dos Funcionários de Justiça

HL- Habilitações Literárias

LOFTJ- Lei de Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais

LOSJ- Lei de Organização do Sistema Judiciário

MJ- Ministério da Justiça

MP- Ministério Público

OJ- Oficial (ais) de Justiça

ROFTJ- Regime aplicável à organização e funcionamento dos Tribunais Judiciais

SMF- Santa Maria da Feira

TROIKA- Fundo Monetário Internacional, Banco Central Europeu e Comissão Europeia

Introdução

Introdução

Em Portugal, com o fim da ditadura, em que se assistiu à ascensão dos direitos sociais, das políticas que facilitam o acesso à justiça e da criminalização de comportamentos, a procura pelos tribunais aumentou a um ritmo acelerado, despertando uma forte necessidade de (re) ajustar a oferta às variações da procura (Grilo, 2013; Mendes e Coelho, 2007).

Nesta onda de crescimento, várias têm sido as reformas implementadas no sistema judicial, na busca por um sistema “mais célere, desburocratizado, transparente e eficiente” adaptado às exigências sociais (Coelho, 2011, p. 36). No entanto, a última reforma, referente ao ano 2014, foi a que maior impacto originou, pois interferiu com a estrutura da organização judiciária, particularmente dos tribunais de comarca. Num contexto de crise económica, em que se registou uma intervenção externa no âmbito do Memorando de Entendimento assinado com a TROIKA, a redução das políticas públicas do Estado e da despesa pública foi primordial. Neste seguimento, a reforma do sistema judicial fez parte integrante do programa de ajustamento económico, num esforço de aumentar a eficácia e a eficiência do sistema ao mesmo tempo que se reduzem gastos orçamentais (Branco, 2017). No cumprimento das exigências contratuais acordadas com a TROIKA e no esforço de reduzir o custo de funcionamento do sistema judicial surgiu a reforma legislativa implementada pela Lei nº 62/2013, de 26 de agosto- Lei de Organização do Sistema Judiciário (LOSJ) que se traduziu, sobretudo, na reorganização do mapa judiciário, designadamente no encerramento de vários tribunais, na concentração de serviços e redução de recursos humanos (Dias, 2016).

A par das alterações que ocorrem no sistema de justiça ocorrem também transformações nas profissões jurídicas, estas reorganizam-se adaptando a especialização profissional e as formas de organização do trabalho, surgindo novas funções e serviços (Dias e Pedroso, 2002). O problema que se coloca é o facto de muitas vezes não se ponderarem devidamente as consequências que essas alterações podem gerar, sobretudo no papel que assumem e desempenham os vários profissionais da justiça (Coelho, 2011), na medida em que a implementação de um novo modelo organizacional pode levar a alterações profundas no empenho dos profissionais e nos valores e identidades tradicionais das profissões (Carvalho, 2006).

Com o cenário atrás descrito surge-nos a dúvida de qual será o impacto das reformas judiciárias nos oficiais de justiça (OJ) e na sua profissão.

Alguns estudos têm sido feitos no que respeita às reformas do judiciário, todavia o impacto que elas produzem nos operadores da justiça tem sido deixado um pouco de lado, sobretudo no que se refere aos OJ, pois os estudos tendem a privilegiar a magistratura. Neste turbilhão de ideias surge o presente trabalho, com o propósito de contribuir para a caracterização dos OJ, com especial enfoque na representação que os mesmos têm da sua profissão e da organização judiciária implementada.

“Pouco ou nada se tem dito dessa figura imprescindível que é a do Oficial de Justiça, sem a qual todo o serviço judicial quedaria inerte e, por melhor e mais dotado que fosse o Magistrado, pouco ou nada valeria se não se lograsse dar andamento aos processos judiciais ou cumprir as decisões dos Juizes” (Rodrigues, cited in Marques, 2012, p. 33).

Assim, estudaremos os OJ e a organização judiciária à luz da sociologia, por ser uma ciência vinculada ao estudo da sociedade, dos seus grupos e comportamentos, considerando o meio e as instituições em que as pessoas estão inseridas (Giddens, 2008), em particular da sociologia das profissões, que se dedica a questões relacionadas com a atividade profissional; da sociologia do direito, que se empenha no estudo dos tribunais e da administração da justiça, especialmente na organização judiciária, desenvolvimento institucional e carreiras jurídicas; e da sociologia das organizações, que se preocupa em esmiuçar a temática das dinâmicas e mudanças institucionais nas organizações de trabalho (Machado e Santos, 2011; Vicente, 2014).

Como objeto de estudo elegemos o Tribunal de Comarca de Santa Maria da Feira (SMF), em primeiro lugar porque deram a oportunidade de realizar um estágio curricular no período de outubro de 2017 a fevereiro de 2018, período coincidente com a concretização do presente projeto, e, em segundo, porque aderiu às recentes transformações nos tribunais, fruto da última reforma judiciária, com todos os constrangimentos inerentes à mudança para os serviços e profissionais da justiça.

A presente investigação constitui um requisito necessário à obtenção do grau de Mestre em Ciências Policiais na especialização em Criminologia e Investigação Criminal e, por isso, consideramos pertinente refletir sobre os tribunais, uma vez que a criminologia não se dedica apenas ao estudo do crime e do criminoso, é uma ciência multidisciplinar

(Sociologia, Biologia, Psicologia) que intervém no campo da política criminal, que, por sua vez, se dedica a questões relativas aos meios de reação/ punição do crime. Assim, os tribunais, enquanto instância formal de controlo do crime, destinatários da política criminal, tornam-se objeto de estudo da criminologia. A abordagem da criminologia aos tribunais passa por analisar os seus modelos de atuação, analisando o quadro penal vigente e as suas alterações no que respeita à legitimidade e eficácia, e por analisar a administração da justiça criminal, o que confere especial pertinência à temática aqui estudada: (re) organização judiciária e profissões jurídicas, por todas as modificações realizadas na organização, gestão e funcionamento dos tribunais de comarca (Dias e Andrade, 1997). Quanto ao grupo alvo de investigação, selecionamos os profissionais OJ, porque são um grupo de grande importância para o normal funcionamento do sistema de justiça que tem sentido diretamente as alterações realizadas na organização judiciária. “Não houvesse a participação do Oficial de Justiça, certamente haveria desestruturação da máquina judiciária pois os magistrados teriam que efetivar diretamente os atos processuais, o que seria completamente ilógico e prejudicial a todo sistema” (Pires, cited in Marques, 2012, p. 32).

Quanto à metodologia a aplicar, iniciou-se a investigação a partir da revisão da literatura e da legislação referente à organização judiciária e profissões da justiça, especificamente dos OJ. Posteriormente realizou-se um estudo empírico no Tribunal de Comarca de Aveiro- Núcleo de SMF, em que se realizaram diversos inquéritos por entrevista a OJ, que depois se cruzaram com entrevistas a outros operadores da justiça (polícias, advogados, magistrados), com o objetivo de obter uma opinião mais alargada acerca do grupo de profissionais em estudo e também da organização dos tribunais.

São, portanto, objetivos específicos para esta investigação caracterizar profissionalmente os OJ que exercem funções no tribunal de SMF; expor as alterações ocorridas na organização judiciária, analisando as diversas reformas que sucederam na história contemporânea, com especial enfoque na última reforma judiciária; perceber se a organização e o funcionamento do tribunal é eficiente; compreender a representação socioprofissional dos OJ na ótica dos mesmos e na ótica dos profissionais que trabalham diariamente com eles; e perceber que perspetivas de futuro se colocam aos OJ do tribunal de SMF, relativamente à sua profissão e à organização judiciária.

Com a materialização destes objetivos é nosso propósito responder à seguinte questão: “Qual o impacto das reformas do judiciário na profissão OJ?”.

No final do processo investigativo é, ainda, nossa intenção apresentar algumas linhas orientadoras que possam contribuir para a melhoria dos serviços prestados pelo tribunal e para a reconfiguração das representações socioprofissionais dos OJ.

I- Enquadramento Teórico

I- Enquadramento Teórico

Neste ponto é apresentada uma reflexão sobre a área científica em que se insere a presente investigação, nomeadamente a sociologia no âmbito das profissões, do direito e das organizações, seguindo-se com os conceitos de representação socioprofissional e identidade profissional, imprescindíveis para uma melhor compreensão e consolidação deste estudo, uma vez que “as práticas ou estilos de intervenção característicos de cada grupo profissional estão estreitamente relacionados com as representações e as identidades vividas e atribuídas, quer no contexto de trabalho quer fora dele, contribuindo para a emergência dos grupos profissionais” (Poiares, 2018, p. 24).

Numa linha de seguimento lógico importa começar por produzir algumas considerações acerca da sociologia geral e só depois analisar o universo da sociologia das profissões, do direito e das organizações.

A sociologia, termo inventado pelo filósofo francês Auguste Comte, é uma ciência que procura explicações sobre a origem, desenvolvimento e resultados das ações sociais através do estudo metódico e sistemático da sociedade e da conduta humana (Silva, 2010). Mediante um estudo de carácter sociológico é possível compreender o modo como as pessoas vivem e seus problemas; avaliar os resultados/ consequências dos programas políticos de reforma; e uma auto-consciencialização, uma vez que a sociologia oferece aos indivíduos/ grupos a possibilidade de modificar o curso das suas vidas através da compreensão das razões pelas quais agem, como agem e como funciona. No que se refere à origem desta ciência, o seu nascimento data ao século XIX impulsionado por duas grandes revoluções, a Revolução Francesa de 1789 e a Revolução Industrial, que contribuíram para grandes mudanças nos padrões tradicionais dos pensamentos e da vida social e para o desenvolvimento das sociedades modernas. Na sequência destas alterações apareceram os trabalhos sociológicos de Auguste Comte, Émile Durkheim, Karl Marx, e Max Weber, que procuraram compreender as razões e potenciais consequências das alterações trazidas pela Revolução Francesa de 1789 e pela Revolução Industrial (Giddens, 2008).

No que se refere ao desenvolvimento da sociologia em Portugal, esta teve início na segunda metade do século XIX, porém existem diversos autores que a consideram como uma ciência recente, que só iniciou efetivamente após a revolução de 25 de abril de

1974. Não obstante, os mesmos autores consideram, também, que existe um conjunto de acontecimentos passados, divididos em cinco estádios evolutivos, que devem ser notados: o primeiro estádio decorre entre a década de 1870 e meados da década de 1920 e refere-se ao reconhecimento da existência desta ciência e à sua inclusão na análise e produção de conhecimento; o segundo período decorre entre o final da década 1920 e o início da década de 1950 e é uma fase marcada pela repressão, mas também pela projeção da sociologia enquanto mecanismo capaz de determinar e desvendar a realidade social; o terceiro período, entre meados da década de 1950 e o início da década 1970, é uma fase considerada por vários autores como ponto de viragem, porque aqui são definidos os alicerces institucionais do ensino, investigação e discussão do conhecimento sociológico com a criação do Gabinete de Investigações Sociais; o quarto período, entre o ano de 1974 e o final da década de 1980, fica marcado por grandes avanços, desde logo pela revolução de 1974 que veio firmar o processo de institucionalização da sociologia em Portugal com o desenvolvimento de iniciativas sociais, económicas, políticas e culturais e com a criação de sete licenciaturas em sociologia e três organizações representativas dos profissionais da área; por último, o quinto estádio, período marcado pelo progresso, projeção e consolidação da sociologia nacional, que vai desde o início da década de 90 até a atualidade. No final do século XX estavam instituídos os pilares para que a sociologia se emancipasse enquanto ciência e profissão, a partir daqui a oferta académica e a produção científica em sociologia beneficiou de um forte impulso e crescimento, que se verifica até aos dias de hoje (Neto, 2013).

A Sociologia dedica-se a uma multiplicidade de matérias, desde famílias, meios profissionais, aparelhos institucionais, Estado. Face a esta diversidade de abordagens surge a necessidade de dividir os temas em especializações, dando lugar a subáreas sociológicas tais como a sociologia das profissões, do direito e das organizações, como iremos estudar a seguir (Poiars, 2004).

SOCIOLOGIA DAS PROFISSÕES

A Sociologia das Profissões encontra as suas primeiras abordagens no final do século XIX em pensadores como Spencer, Saint-Simon, Weber e Durkheim, que refletiram sobre o fenómeno profissão atribuindo-lhe um valor positivo e considerando-o como uma forma superior de organização social, manifestação de progresso e modernidade

(Rodrigues, 2002). Contudo, apenas nos anos trinta do século XX, com o lançamento da obra “The Professions” dos britânicos Carr-Saunders e Wilson, a análise sociológica das profissões tem verdadeira projeção. Nesta obra os autores apresentam uma definição de profissão que ainda hoje é bastante citada: “dizemos que uma profissão emerge quando um número definido de pessoas começa a praticar uma técnica definida, fundada sobre uma formação específica” (Fonseca, 2007, p. 17).

Para melhor se compreender a sociologia das profissões é essencial analisar a sua evolução, importa assim expor as fases que caracterizam este ramo sociológico e referir alguns autores com os contributos teóricos mais relevantes para a sua consolidação. Segundo Rodrigues (2002), a história da sociologia das profissões divide-se em quatro fases: A primeira fase decorre entre os anos trinta e os anos sessenta do século XX e baseia-se na definição do campo de análise das profissões através de teses funcionalistas e interacionistas. As teses funcionalistas assentam em três pressupostos definidores do conceito de profissão: o estatuto profissional, produto do saber científico e prático e do ideal de serviço partilhado por um grupo com o mesmo corpo de saber, os mesmos valores e a mesma ética de serviço; o reconhecimento social, atribuído pela longa formação; e as instituições profissionais como resposta às necessidades sociais, que coloca os profissionais numa posição de cooperação na regulação e controlo social. Nesta corrente destacam-se os trabalhos desenvolvidos por Parsons e Goode, Parsons foi o primeiro a conceber uma abordagem teórica sobre o fenómeno profissão com a elaboração de uma teoria acerca do funcionamento e da génese de uma profissão e identificando os princípios de identidade do conjunto das características das profissões; já Goode, discípulo de Parsons, salienta que as profissões são representadas por grupos de profissionais em que os seus membros compartilham de uma mesma identidade, valores, linguagem e de um mesmo estatuto. Por outro lado, os estudiosos do modelo interacionista colocam a ênfase na divisão do trabalho, para estes autores não são as características individuais que definem uma profissão mas sim as funções que os profissionais exercem, destacando-se os contributos de Hughes. Na perspetiva de Hughes todo o estudo sociológico do trabalho deve partir da divisão do trabalho, ou seja, de procedimentos de distribuição social das funções. Aos olhos do autor a divisão do trabalho implica uma hierarquização de funções que deve ser efetivada por meio de duas operações que norteiam a seleção dos profissionais: a licença e o mandato. A licença consiste na autorização legal para exercer determinadas atividades e o mandato

refere-se ao dever de assegurar uma função específica. A segunda fase, década de 1970, caracteriza-se pela crítica aos contributos funcionalistas e pela revisão dos estudos sobre as profissões e suas instituições. Para os autores críticos, como Gyarmati e Johnson, as teses funcionalistas não fizeram nada mais do que enumerar as particularidades das profissões, esquecendo-se de determinar a relação entre elas. Gyarmati analisa as diversas teses funcionalistas e conclui que as profissões formam um sistema de mandarinato com duas características: a autonomia para organizar e regular as suas atividades e o monopólio profissional, isto é, a aptidão para impedir todos os sujeitos que não estão oficialmente habilitados de exercer serviços exclusivos de determinada profissão. O autor evidencia, ainda, que as profissões assentam em dois princípios cuja validade não terá sido confirmada pela teoria funcionalista, são eles: o facto de executar tarefas substanciais à vida, à segurança e bem-estar da comunidade social e o facto de apenas os membros pertencentes à profissão poderem concretizar tais tarefas, porque obtiveram formação específica para tal efeito. Johnson, por sua vez, considera as teses funcionalistas a-históricas e destaca a importância de incluir a análise histórica das profissões na compreensão atual das mesmas. Numa terceira fase, anos sessenta e oitenta, aparecem algumas abordagens relativamente ao fenómeno do poder da profissão, se o poder e os privilégios se mantêm perante as mudanças sociais e económicas que ocorrem, e têm no seu desenvolvimento autores como Johnson, Freidson e Larson. Larson, ao contrário de Freidson e Johnson, questiona esse poder, envolvendo-se na discussão das teses de declínio do poder profissional. Segundo a autora nas sociedades modernas, influenciadas por mudanças sociais, económicas e culturais, os profissionais perderam o controlo/ poder de independência na sua profissão e tornaram-se funcionários proletarizados, embora acreditem que têm autonomia. Neste sentido, foca a sua atenção nos processos de subordinação das profissões às instituições do capitalismo e na maneira como a ideologia do profissionalismo tranquiliza os próprios profissionais. Na quarta e última fase, iniciada nos anos noventa, destaca-se a abordagem sistémica de Abbott que procurou construir uma nova perspetiva teórico-metodológica incorporando antigas teses funcionalistas e interacionista e fazendo alguns estudos de caso. Na visão de Abbott a jurisdição é um conceito fulcral na análise das profissões, por se referir à exclusividade do exercício de uma atividade por determinado grupo profissional (Linden, 2017). Assim, no desenvolver do seu trabalho faz menção aos seguintes pressupostos: o estudo das profissões deve centrar-se no campo das atividades sobre as quais detêm legitimidade; as disputas e os conflitos em áreas

jurisdicionais constituem a dinâmica de evolução profissional; as profissões existem no conjunto do sistema ocupacional e não como entidades isoladas, pelo que a sua abordagem deve considerar o sistema de interdependência que determina as relações entre os grupos profissionais; a característica que mais define a profissão é o conhecimento abstrato controlado pelos grupos ocupacionais, pois a abstração confere capacidade de sobrevivência no competitivo sistema de profissões e permite redefinir e dimensionar novos problemas e tarefas; e os processos de desenvolvimento profissional são multidirecionais (Rodrigues, 2002). Em suma, segundo Abbott, a sociologia deve focar os seus estudos na jurisdição e nas suas disputas, pois só a partir deste estudo será possível obter um modelo real para compreender o desenvolvimento profissional e as suas problemáticas (Machado, 1995).

Apesar de todos os desenvolvimentos sentidos desde o final do século XIX, o domínio das profissões só ganha verdadeira visibilidade sociológica na segunda metade do século XX com o desígnio de, após duas grandes guerras, apoiar o crescimento dos países devastados pela guerra (Poiares, 2018). Ainda assim, foi nos anos noventa que a produção sociológica sobre as profissões se expandiu verdadeiramente na Europa, em países como França, Itália e países escandinavos (Gonçalves, 2008).

Quanto às profissões jurídicas, as primeiras preocupações surgiram na segunda metade do século XIX entre juristas simpatizantes das ciências sociais e focavam-se particularmente na qualidade do ensino e na sua consolidação no mercado do trabalho (Poiares, 2018). A temática das profissões jurídicas só começa a ganhar visibilidade sociológica no século XX, apontando-se Roscoe Pound como o primeiro a utilizar a sociologia para analisar as profissões jurídicas. Pound fez algumas críticas à formação dada aos estudantes de direito, na medida em que seria importante os estudantes analisarem exemplos de casos reais na faculdade, que os preparassem para o exercício futuro da profissão. Depois da Segunda Guerra Mundial, as profissões jurídicas foram deixadas um pouco de lado, somente nos anos 60 se volta a produzir estudos sociológicos relevantes. Nesta fase desenvolvem-se alguns trabalhos de referência, designadamente a investigação efetuada pelos professores Mauro Cappelletti e Bryant Garth relativamente aos entraves no acesso à justiça em diversos países, em que apontam como principais soluções a introdução de profissionais parajurídicos e a simplificação do direito; as pesquisas de Trubek et al e Galanter e Palay sobre o ensino do direito nos Estados Unidos e as profissões jurídicas no mercado de trabalho; e

Richard L. Abel com o estudo da profissão advogado e os seus papéis. No entanto, é de salientar que estes estudos desenvolveram-se mais no domínio da sociologia do direito do que propriamente da sociologia das profissões, a análise destas profissões só recentemente, finais do século XX início do século XXI, tem entrado no domínio da sociologia das profissões, destacando-se estudos sobre o papel das mulheres nas profissões jurídicas; as mudanças ocorridas nas profissões jurídicas resultado da globalização; e sobre as elites jurídicas em diversas sociedades (Santos, 2012).

No que respeita à produção científica portuguesa, os estudos nesta área têm vindo a ganhar força, existem já diversos autores de diversas áreas que no desenvolver dos seus estudos socorreram-se da sociologia das profissões para clarificar as problemáticas abordadas, como Maria de Lurdes Rodrigues (2002) no seu estudo sobre os engenheiros em Portugal; Nuno Poiares (2004) sobre a Polícia de Segurança Pública; Teresa Carvalho (2006) no seu estudo sobre enfermeiros; Maria de Lurdes Fonseca (2007) sobre os militares portugueses. Todavia, a análise das profissões jurídicas à luz desta sociologia ainda está adormecida, o seu estudo está muito ligado à sociologia do direito.

Independentemente dos caminhos trilhados pelos diversos autores que se dedicam ao estudo da sociologia das profissões, o objeto teórico considerado é transversal a todas as abordagens, designadamente o estudo das estratégias de profissionalização dos grupos ocupacionais através da análise dos modelos de regulação (associativismo/ ordens profissionais), do monopólio do mercado (credencialismo do exercício) e do monopólio da prática (autonomia funcional) (Poiares, 2018).

SOCIOLOGIA DO DIREITO

A Sociologia do Direito, também denominada de Sociologia Jurídica ou da Justiça, é o ramo da sociologia que, através de procedimentos de pesquisa empírica, estabelece uma relação entre o fenómeno jurídico e a realidade social, estudando desde o sistema de normas jurídicas ao conjunto de interações sociais e jurídicas, organizações jurídicas, mudança social e seus representantes (polícia, juízes, advogados, legislador, etc.) (Alves, 2018).

A abordagem sociológica ao direito encontra sua origem no século XIX, em trabalhos de Karl Marx, Émile Durkheim e Max Weber que apreciaram o papel do direito e da justiça nas sociedades modernas, na tentativa de compreender a relação do direito e da

justiça com a vida social, e no início do século XX, com o lançamento da obra “Fundamentos da Sociologia do Direito” de Eugen Ehrlich, onde o autor estabelece os princípios base de uma abordagem sociológica do direito (Machado e Santos, 2011). Não obstante, já no século XVIII Montesquieu, considerado precursor desta sociologia, estabeleceu uma relação entre as leis do sistema jurídico e as leis inexplicáveis da natureza (Poiares, 2018).

No século XX aparecem várias teorias sociológicas face ao direito e à justiça, destacando-se autores como: Talcott Parsons, autor da teoria do sistema social, que faz algumas menções indiretas ao papel do direito e do sistema judiciário nas sociedades contemporâneas, tecendo algumas considerações acerca das profissões jurídicas e da importância dos tribunais enquanto mecanismo de controlo. Parsons, no contexto do direito e da justiça, confere ao direito e ao poder judiciário a responsabilidade de garantir a ordem e a estabilidade das interações sociais, pelo facto de desempenharem um papel relevante nos instrumentos de socialização da motivação, indispensáveis para a observância das normas sociais e aprendizagem dos papéis sociais; Niklas Luhmann, que desenvolve um especial interesse pelo sistema jurídico, assumindo que o sistema jurídico-legal é um subsistema do sistema social que opera pela comunicação, por meio das leis e das sentenças proferidas pelos tribunais. Na perspectiva de Luhmann o sistema jurídico é independente, embora estabeleça relações vitais com o ambiente social, isto é, o sistema jurídico recebe informação do meio social mas apenas absorve aquilo que considera pertinente para garantir a manutenção das suas competências e a adaptação do sistema às necessidades sociais que vão surgindo. Para além da autonomia do sistema jurídico quanto ao meio social, afirma que não existem sujeitos, a atividade jurídica sustenta-se a si própria; Jurgen Habermas que, distanciando-se dos autores atrás referidos, atribui aos sujeitos e à comunicação entre eles a base da vida em sociedade. O autor procurou cruzar elementos da linguagem com a teoria de jurisprudência através da introdução da noção do poder da comunicação no direito para explicar que as leis emergem da opinião pública, pelo processo político e legislativo. Para este sociólogo a ação comunicativa é a base para uma articulação eficaz entre a esfera pública e o sistema político; e Pierre Bourdieu que aborda o campo jurídico dizendo que existem estruturas no mundo social que influenciam a ação e a representação dos profissionais jurídicos. O autor define o campo jurídico como uma extensão social, em que os seus agentes são definidos pelas posições que ocupam nessa extensão, e identifica duas

condicionantes ao campo jurídico, designadamente as lutas travadas entre os grupos de profissionais pela aptidão de dizer o direito e a codificação do direito, que estabelece a base pela qual os profissionais e as instituições jurídicas constroem o monopólio do uso do direito (Machado e Santos, 2011).

Embora tenham-se realizado vários trabalhos importantes para a consolidação da sociologia do direito ao longo de todo o século XX, esta sociologia só integrou as ciências sociais na segunda metade do século, ganhando grande visibilidade entre o final da década de 50 e início de 60. De acordo com Santos (1986) existem algumas condições de ordem teórica e social que facilitaram o progresso da sociologia do direito: entre as condições teóricas salienta o desenvolvimento da sociologia das organizações, que desenvolveu um especial interesse pelos tribunais e pela organização judiciária; o desenvolvimento da ciência política, que revelou especial interesse pelos tribunais enquanto instância de decisão e poder político, analisando o sistema judiciário e seus atores em função das suas orientações políticas; e o desenvolvimento da antropologia do direito, que concentrou os seus estudos nos litígios e nos mecanismos de prevenção e resolução, desviando a atenção das normas e focando-se mais nos processos e nas instituições. Quanto às condições sociais, identifica, em primeiro lugar, as lutas sociais por novos direitos num quadro pós-guerra; e, em segundo, a crise na administração da justiça iniciada nos anos 60, derivada do aumento pela procura dos tribunais, fruto da consolidação do Estado-Providência que proporcionou novos direitos sociais.

Em virtude de todos estes desenvolvimentos e das diversas transformações sociais notou-se um aumento da visibilidade social dos tribunais, o que levou os temas relacionados com a administração da justiça a se tornarem objeto de interesse para a sociologia atual, tais como a organização dos tribunais, os métodos de formação e recrutamento dos magistrados, as ideologias políticas e profissionais dos vários serviços da administração pública, os custos e a morosidade processual (Machado e Santos, 2011). No entanto, segundo Guibentif (2016), nos últimos anos a sociologia da justiça tem priorizado, sobretudo, o estudo das instituições e profissões especializadas na produção do direito, em particular a legislação e a elaboração de decisões ou de sentenças; e situações em que questões jurídicas estão no primeiro plano por se terem infringido determinadas regras jurídicas.

No que concerne aos estudos sobre as profissões jurídicas, como já foi referido no tópico da sociologia das profissões, as primeiras preocupações surgiram na segunda metade do século XIX entre juristas e direcionadas para a qualidade do ensino e para a sua consolidação social (Poiares, 2018). Só mais tarde, nos anos 60, apareceram trabalhos de referência e com propósitos diferentes, tais como o trabalho desenvolvido por Cappelletti e Garth acerca do condicionamento do acesso à justiça, em que recomendam a introdução de profissionais parajurídicos e a simplificação do direito como forma de combate ao problema; e o estudo de Abel sobre a profissão de advogado e seus papéis. No entanto, em contexto internacional, em finais do século XX as profissões jurídicas começaram a entrar no campo da sociologia das profissões (Santos, 2012). Já em contexto nacional, embora não seja algo muito debatido, o domínio das profissões jurídicas está muito enraizado na sociologia do direito, destacando-se o artigo de Flávio Ferreira, no ano de 1972, sobre a magistratura judicial e a obra de Boaventura Sousa Santos, em 1996, sobre os Tribunais nas sociedades contemporâneas. No meio universitário, é de evidenciar que alguns docentes buscaram ligar as ciências jurídicas às ciências sociais, em particular António Manuel Hespanha, no campo da história do direito; Teresa Beleza, no domínio do direito penal e das teorias feministas do direito; Jorge de Figueiredo Dias no campo do direito penal e da criminologia; José Joaquim Gomes Canotilho, no direito constitucional; e Armando Marques Guedes, na antropologia jurídica (Guibentif, 2007). Atualmente, a Sociologia do Direito em Portugal é dominada pelo trabalho de Boaventura Sousa Santos e pelas equipas de investigadores do Observatório Permanente da Justiça Portuguesa, organismo responsável por desenvolver estudos sobre o sistema judicial nas várias vertentes e propor e avaliar as reformas da justiça¹.

SOCIOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

Em um mundo globalizado, marcado por grandes avanços tecnológicos e científicos, as sociedades e os seus segmentos estão em constante mudança (Pires e Macêdo, 2006). As organizações de trabalho não são exceção, as empresas, de forma a adaptar-se às rápidas e constantes mudanças, vêm-se obrigadas a alterar os padrões de trabalho e de gestão para conseguir alcançar os seus objetivos (Esteves, 2015).

¹ In <http://opj.ces.uc.pt/site/> (Consultado a 13.02.2019).

Face a este cenário de mudança, a Sociologia das Organizações adquire uma posição de relevo no estudo das organizações, enquanto ciência que estuda o funcionamento das organizações, a estrutura, objetivos e trabalhadores, focando-se especialmente na eficiência dos serviços, em como o ambiente externo influencia o seu funcionamento e como reage aos desafios que lhe surgem (Esteves, 2015).

Nas sociedades contemporâneas as pessoas estão em constante interação com organizações, pois todas as entidades, quer de produção de bens, quer de prestação de serviços, correspondem a organizações. As organizações são extremamente diversificadas e, segundo Blau e Scott, podem distinguir-se quatro tipos: as associações de benefícios mútuos; as organizações de interesse comercial; as organizações de serviço; e as organizações do Estado, onde se incluem os tribunais (Chiavenato, 2004).

As organizações do Estado, também denominadas de organizações públicas, são estruturas criadas com o propósito de prestar serviços à sociedade e podem ser consideradas como sistemas dinâmicos, extremamente complexos, interdependentes e inter-relacionados, que envolvem informações, estruturas organizacionais, pessoas e tecnologias (Pires e Macêdo, 2006). Quanto aos tribunais, especificamente, estes correspondem a um órgão de soberania ao qual compete administrar a justiça em nome do povo, contudo podem e devem ser analisados segundo os conceitos e os modelos da teoria organizacional, porque possuem características comuns a outras organizações. Os tribunais enquanto organização sobressaem as seguintes características: são organizações complexas, com teor profissional e/ou burocrático; estão incluídos numa rede de organizações; e são organizações de aprendizagem, dado que agregam estratégias de liderança, adaptação e de crescimento pessoal e institucional (Coelho, 2015).

Na origem deste ramo da sociologia está o trabalho desenvolvido por Max Weber (1864-1920) com a abordagem à burocracia, abordagem que terá sido aproveitada apenas após a morte do autor, por volta dos anos 40, quando surge a necessidade de estabelecer um modelo organizacional delimitado. Na perspetiva de Weber, à medida que as empresas/ organizações vão crescendo e as tarefas ficam mais complexas torna-se substancial traçar um modelo organizacional que estabeleça o sistema de regras de funcionamento e gestão das mesmas. Na sua teoria clássica da burocracia Weber defende que no mundo moderno as pessoas afastam-se dos costumes e crenças tradicionais e privilegiam o racionalismo, em que o percurso mais eficiente para

alcançar determinado objetivo é a burocracia, pois é a única maneira de lidar com as implicações administrativas de grandes sistemas sociais. Neste sentido, Weber elabora um tipo ideal de burocracia focado na importância de definir uma hierarquia de autoridade; de estabelecer regras escritas que dirijam a conduta dos funcionários; da separação entre as funções do funcionário dentro da organização e da sua vida pessoal; e de determinar que os membros das organizações não são donos dos recursos materiais com que trabalham. Para o autor quanto mais as organizações se aproximarem do tipo ideal, mais eficaz é a observância dos seus objetivos, as capacidades dos indivíduos são maximizadas, assim como a sua precisão e velocidade na execução das tarefas (Giddens, 2008).

Apesar de Weber ter estudado a burocracia focando-se principalmente na mudança de padrões de autoridade e governança, a maioria das pesquisas que se seguiram tinham como foco as empresas e os seus colaboradores. A partir dos anos 60 os sociólogos centraram a sua análise no peso das estratégias, dos atores das empresas e das forças sociais e profissionais na concretização dos objetivos da empresa (Sainsaulieu e Segrestin, 1987). Vejamos algumas abordagens teóricas com maior relevância:

A primeira abordagem a salientar-se é a abordagem humanística, que realça a importância das pessoas que trabalham nas organizações. A abordagem humanística surge com o aparecimento da Teoria das Relações Humanas de Mayo que se preocupou em estudar os elementos da organização relacionados com as relações entre o grupo social e os seus comportamentos, crenças, atitudes, expectativas e motivação. Segundo Mayo é fundamental estudar os funcionários da organização e a sua integração social, pois a eficiência da empresa depende da produtividade dos funcionários, que conseqüentemente depende da satisfação pessoal resultado da interação social. “Quanto maior a integração social no grupo de trabalho, tanto maior a disposição de produzir” (Chiavenato, 2004, p. 106). Uma outra abordagem a evidenciar é a abordagem contingencial, em que se estabelece uma relação funcional entre as condições ambientais e as técnicas administrativas adequadas para o alcance eficaz dos objetivos da organização. Na perspectiva de Chandler as estruturas organizacionais estão em constante ajustamento, uma vez que as mudanças sociais impõem a adoção de novas estratégias capazes de cumprir os objetivos traçados pelas empresas. Um outro autor, Woodward, coloca a tónica na influência da tecnologia na estrutura da organização. Na visão de Woodward, nas sociedades contemporâneas, as organizações socorrem-se de

tecnologias para realizar as suas tarefas e, por isso, o funcionamento das organizações e o alcance dos seus objetivos depende das tecnologias. Destaca-se, ainda, a abordagem contingencial de Vroom sobre a importância da motivação dos funcionários para a produtividade, no seu entendimento o nível de produtividade depende das expectativas, das recompensas e das relações entre expectativas e recompensas. As expectativas envolvem os objetivos individuais, dinheiro, segurança no cargo, aceitação social, reconhecimento; as recompensas referem-se à relação entendida entre produtividade e alcance dos objetivos individuais; e a relação entre expectativas e recompensas é a capacidade compreendida pelo indivíduo de aumentar a produtividade para satisfazer as suas expectativas com as recompensas. Apresentam, ainda, contributos importantes as teorias neoclássicas, que procuraram reestruturar as teorias clássicas dando-lhes uma configuração mais ampla e flexível, pois consideram que os autores clássicos se restringiram demasiado aos aspetos normativos da organização, excluindo do debate os objetivos organizacionais e os resultados pretendidos. Para os contribuidores neoclássicos as organizações devem ser dimensionadas, estruturadas e orientadas em função dos objetivos e dos resultados que pretende alcançar, deste modo, definem como princípios fundamentais das organizações a distribuição do trabalho, a especialização, a hierarquia e a amplitude administrativa. A divisão do trabalho constitui a forma mais eficiência de produção de bens ou serviços e baseia-se num processo de repartição de tarefas pelos trabalhadores, com o propósito de aumentar a produção e rendimento individual através da repetição constante de determinada atividade; a especialização resulta da divisão do trabalho e consiste na atribuição de funções específicas e especializadas a determinado órgão ou cargo; a hierarquia refere-se à divisão de uma organização em categorias de autoridade, com a variedade de funções impostas pela especialização determina-se o desdobramento das chefias cuja missão é dirigir os serviços que lhe estão subordinados; e a amplitude administrativa, que exprime o número de funcionários que um administrador tem competência para supervisionar (Chiavenato, 2004).

Apesar da Sociologia das Organizações ter iniciado por volta dos anos 40, em contexto nacional, segundo Vicente (2014), este ramo da sociologia só adquire visibilidade após a revolução de 1974, começando por estudar os movimentos operários e o sindicalismo, alargando depois a sua análise ao emprego e às suas modalidades, mudanças tecnológicas, dinâmicas organizacionais e, mais recentemente, às profissões. Desde

então, surgiram diversos trabalhos de investigação e publicações em revistas periódicas tendo como objeto de análise questões de índole laboral, os quais, a partir da década de 1990, começaram a focar-se na problemática das reformas da administração pública e o seu efeito nos profissionais. Vejamos alguns exemplos:

Entre 1994 e 1995, Rodrigues e Ganhão, separadamente, desenvolveram um modelo teórico sobre a administração pública, no âmbito das reformas organizativas, salientando a importância de diagnóstico da cultura organizacional² nos diversos serviços públicos antes de qualquer reforma. No virar do século surge uma nova problemática, Madureira coloca em destaque a questão da formação profissional no contexto da administração pública, evidenciando a relevância da requalificação dos funcionários públicos, mais recentemente, este mesmo autor, tem colocado a tónica nos dirigentes dos serviços públicos defendendo que a eficácia da gestão dos serviços depende da autonomia dos dirigentes face ao governo (Vicente, 2014).

Numa linha de estudos mais concretos e recentes, vários investigadores direccionaram as pesquisas para um setor de atividade específico, particularmente para o setor da saúde e da educação. Carvalho (2006) que, socorrendo-se da sociologia das profissões, estudou a aplicação do novo modelo de gestão pública no setor da saúde e as suas implicações na profissão de enfermagem; Correia (2011) que desenvolveu um estudo acerca do processo de empresarialização dos hospitais públicos e dos seus efeitos nas relações profissionais, especificamente entre médicos e gestores; e Gonçalves (2013) que abordou o desenvolvimento das relações laborais na administração pública, no campo da saúde e da educação, focando a sua análise na emergência dos contratos individuais de trabalho e no seu impacto nas relações laborais. Para além destes trabalhos, as comunicações nos encontros científicos, promovidos pelas associações profissionais nacionais na área da sociologia, também têm privilegiado o debate da administração pública, todavia no contexto hospitalar, das instituições de ensino e segurança social (Vicente, 2014). O contexto da justiça e dos seus profissionais tem sido negligenciado.

² A cultura organizacional representa a flexível consolidação de valores partilhados, que confere sentimento de pertença, capacidade coletiva para produzir, consenso em torno de projetos, espírito democrático e de convívio entre os trabalhadores da empresa (Sainsaulieu e Segrestin, 1987).

REPRESENTAÇÃO SOCIOPROFISSIONAL

O conceito de representação surge pela primeira vez em 1898 com Durkheim, que compreende as representações como funções mentais que podem ser definidas segundo duas perspectivas distintas, a individual e a coletiva. No entendimento de Durkheim, as representações individuais estão associadas às sensações geradas pelas ações e reações de cada um, enquanto as coletivas são exteriores à consciência individual e determinadas pelas ações e reações da comunidade, resultantes da interação social (Oliveira, 2012). Todavia, esta ideia terá sido esquecida por largas décadas, Serge Moscovici em 1961 resgata o conceito das representações coletivas e dá-lhe uma nova perspectiva teórica adaptada às sociedades modernas, mergulhadas na intensa divisão do trabalho (Arruda, 2002).

Na ótica de Moscovici, a representação social é um conjunto de valores, ideias e práticas que classificam pessoas ou grupos, seus comportamentos e relações com o meio social. As representações sociais englobam noções de origem sociológica (ideologia, cultura, norma, valor) e de origem psicológica (imagem, pensamento, opinião, atitude) e têm um papel determinante nas percepções pessoais, pois determinam as condutas, a tomada de decisão e ações dos indivíduos (Barbio, 2006; Poiares, 2004). “As representações sociais estão presentes na cultura, nos processos de comunicação e nas práticas sociais, e possuem como materiais fundamentais de estudo as opiniões verbalizadas, as atitudes e os julgamentos individuais e colectivos” (Castro, 2011, p. 22).

Para além de Moscovici, destaca-se o contributo de Denise Jodelet que considera a representação social uma forma de conhecimento muito próxima do senso comum (Poiares, 2018). Segundo esta autora, a representação social tem algumas características base: é sempre representação de um objeto, de alguém e de alguma coisa; baseia-se na imagem; e tem um carácter simbólico, construtivo, autónomo e criativo (Sêga, 2000). Além destas características, a autora recorda que quando se estuda as representações sociais deve considerar-se a articulação de componentes afetivas, mentais e sociais e a integração das relações sociais que influenciam as representações e a realidade material, social e ideal que se vai investigar (Arruda, 2002).

As representações alusivas aos papéis profissionais, por sua vez, são representações partilhadas por grupos que pertencem a uma determinada área profissional e compreendem questões ligadas às funções desenvolvidos pelos sujeitos e às normas socioinstitucionais que definem e influenciam a atuação dos profissionais. Porém, as representações profissionais não têm apenas uma dimensão pessoal, elas implicam a representação que a sociedade tem de determinado grupo: “A noção de representação profissional é importante para percebermos a forma como nos sentimos e como fazemos sentir os outros” (Castro, 2011, p. 26). As representações profissionais compreendem três dimensões fundamentais: a dimensão funcional, que se baseia em assuntos relacionadas com o exercício da atividade profissional; a dimensão contextual, que inclui questões relacionadas com a organização, instituição, papéis, ideologias e atividades; e a dimensão identitária, que se refere às motivações, projetos, aptidões profissionais e ideal profissional, que contribuem para a construção de um saber profissional, para a definição das identidades profissionais e para a orientação dos comportamentos e procedimentos profissionais (Poiars, 2004).

IDENTIDADE PROFISSIONAL

Na conceção de Dubar o conceito de identidade é uma preocupação bastante recente na sociologia do trabalho, sendo que a obra de Renaud Sainsaulieu, em 1977, sobre a identidade no trabalho constitui a primeira teorização do problema. Na perspectiva de Sainsaulieu, a identidade representa um campo de investimento de práticas, saberes, trabalho e relação, no qual decorrem transações entre o indivíduo e a sociedade (Poiars, 2018).

Segundo Giddens (2008), a identidade corresponde às características da personalidade de uma pessoa ou grupo que se relaciona com o que eles são e com o que tem sentido para eles. Quanto à construção da identidade, esta é resultado do processo de socialização, na medida em que a identidade é fruto das constantes interações sociais que permitem a construção das representações do sujeito sobre si próprio e sobre os outros. A identidade é uma interação entre o social e o particular, que privilegia as características individuais e coletivas delimitando a pertença do indivíduo a um grupo ou a uma categoria social a partir da sua integração num dado sistema (Castro, 2011). No centro dos instrumentos que influenciam a construção da identidade está o trabalho, pois este é o principal meio de integração social e profissional, de onde emerge uma multiplicidade de ganhos

sociais, entre os quais se salientam as relações de sociabilidade e a construção da identidade profissional (Fialho, 2017). “A organização, enquanto contexto de emergência identitária, tem, indiscutivelmente, um peso preponderante, na medida em que integra um conjunto de conhecimentos sociotécnicos (...) contribuindo para a estruturação da identidade profissional organizacional e o reforço do sentimento de pertença” (Santos, 2005, p.133).

A identidade profissional é, na ótica de Dubar, um fenómeno complexo, produto da socialização, da identidade pessoal e da identidade atribuída pelos outros. Na sua compreensão, a identidade profissional será sempre moldada pelas interações sociais, onde o contexto organizacional, as características biográficas do indivíduo e os seus percursos formativos desempenham um papel fundamental. Já na ótica de Blin, o contexto social onde se desempenha a profissão é fundamental para a edificação da identidade profissional, mais do que os aspetos biográficos dos indivíduos importa os elementos organizacionais presentes, como a formação, características organizacionais, saberes e práticas específicas (Santos, 2011).

Nas últimas décadas, resultado do processo de modernização social e das transformações tecnológicas e económicas, as identidades têm sofrido crescentes renovações (Sainsaulieu e Segrestin, 1987). No caso concreto das profissões jurídicas, segundo Dias e Pedrosa (2002), este cenário de renovação identitária também se tem verificado e as principais condições influenciadoras são: o aparecimento de novas profissões; a mudança nas competências profissionais, devido à evolução dos mecanismos judiciais e extrajudiciais de resolução de litígios; a integração de juristas em diversas entidades públicas, privadas e associativas; a crescente especialização profissional; o aumento da diversidade de serviços; a necessidade de adquirir novos conhecimentos em diversas áreas, como por exemplo a informática; e as várias formas de organização profissional, como sindicatos e ordens.

Após este breve enquadramento sociológico, é tempo de abordar a temática que se constitui objeto de estudo da presente investigação, designadamente o tribunal de comarca no contexto da (re) organização judiciária e das profissões jurídicas, em particular os OJ.

II- Da (re) organização do judiciário em Portugal

II- Da (Re) Organização do Judiciário em Portugal

Em um Estado de Direito Democrático como o português, que se rege pelos princípios da separação de poderes, supremacia da lei e em que o respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos é o valor máximo, o Estado abstêm-se de intervir diretamente em questões sociais e delega essas competências nos seus órgãos de soberania³. No que toca ao poder judicial, este é delegado nos tribunais, aos quais compete, enquanto órgão de soberania responsável por administrar a justiça, assegurar a defesa dos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos, reprimir a violação da legalidade democrática e dirimir os conflitos e interesses públicos e privados⁴.

A organização judiciária portuguesa compreende várias categorias de tribunais, designadamente o Tribunal Constitucional, o Tribunal de Contas, os tribunais judiciais, os tribunais administrativos e fiscais, podendo ainda existir tribunais marítimos, tribunais arbitrais e julgados de paz⁵. Não obstante, neste estudo importa apenas especificar os tribunais judiciais, categoria na qual está inserido o tribunal em análise.

Os tribunais judiciais são os tribunais comuns em matéria cível e criminal e encontram-se hierarquicamente organizados em três instâncias: no topo da hierarquia está o Supremo Tribunal de Justiça; seguindo-se os tribunais de 2.^a instância, também designados de tribunais da Relação; e na base estão os tribunais de 1.^a instância, em regra designados de tribunais de comarca⁶, que são os tribunais de primeiro acesso aos quais compete preparar e julgar os processos relativos a causas não abrangidas pela competência de outros tribunais⁷.

A ORGANIZAÇÃO JUDICIÁRIA E AS REFORMAS COMTEMPORÂNEAS

Em Portugal, à semelhança de outros países europeus, nas últimas décadas o sistema judiciário tem sido alvo de inúmeras reformas. A crise da justiça e as mudanças sociais constantes têm comprometido as exigências (independência, equidade, celeridade, eficácia e qualidade) para o bom funcionamento do sistema judicial e, portanto, a

³ Cfr. Art. 2.º e 110.º, n.º 1 da Constituição da República Portuguesa (CRP).

⁴ Art. 202.º, n.º 1 e 2 da CRP.

⁵ Art. 209.º, n.º 1 e 2 da CRP.

⁶ Art. 210.º, n.º 1, 3 e 4 da CRP.

⁷ Art. 80.º, n.º 1 da LOSJ.

necessidade de adaptação da justiça à realidade social tornou-se indispensável. Como evidência Coelho (2015), para melhorar a eficiência do sistema há que alterar os padrões de qualidade e desempenho dos tribunais, neste sentido, os sucessivos governos têm feito algumas mudanças na organização judiciária com a alteração das leis processuais e orgânicas.

A organização judiciária representa um “conjunto de elementos, factores e decisões, tanto de origem normativa como de cariz político, social e económico, relativos à composição do sistema judicial numa determinada comunidade política” (Mendes, 2010, p. 108) e envolve diversas dimensões que estão interligadas, nomeadamente políticas públicas da administração da justiça, leis orgânicas, mapa dos tribunais, reformas processuais, seleção e formação dos operadores da justiça, gestão dos tribunais e gestão processual (Coelho, 2015).

Para melhor se compreender a temática da (re) organização do judiciário é essencial recuar algumas décadas, em que se assistiu a mudanças sociais radicais estimuladas pela revolução de abril de 1974. Com o fim da ditadura e início da democracia várias foram as ruturas sentidas, desde logo com o quadro constitucional vigente, o que deu impulso à primeira onda de reformas do sistema judiciário. Em 1977, no esforço de fortalecer a independência do poder judicial e a autonomia do Ministério Público (MP), adaptando o quadro constitucional ao Estado Democrático, surgiu a primeira reforma da justiça, que ficou marcada pelo surgimento da Lei Orgânica dos Tribunais Judiciais, do Estatuto dos Magistrados Judiciais e da Lei Orgânica do MP (Gomes, 2013; Mendes, 2010). Já as reformas seguintes centraram-se na urgente necessidade de reformar o mapa e a organização judiciária, pois a organização em vigor, traçada para o Portugal do século XIX, já não conseguia responder às necessidades demográficas, sociais e económicas do país (Gomes, 2013). Posto isto, surge em 1987, marcada pelo aumento exponencial da pendência processual, uma segunda geração de reformas que determinou uma maior intervenção do poder executivo nos tribunais, porém, sem grande sucesso. Para além de não se revelarem melhorias, a pendência de processos continuou a aumentar, levando a uma terceira reforma (Mendes, 2010). Em 1999 é implementada uma nova reforma legislativa, pela lei n.º 3/99, de 13 de janeiro- Lei de Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais (LOFTJ), com o propósito de requalificar a oferta e de disciplinar a procura dos serviços de justiça, retirando dos tribunais algumas competências, especializando outras, reforçando os meios e inibindo alguma procura. Para além disto,

tentou-se ainda simplificar as leis de processo e executar estratégias de gestão estruturantes com a procura de uma nova cultura gestionária (Mendes e Coelho, 2007).

Após todas estas reformas, o alcance por uma justiça eficiente e eficaz ainda estava muito aquém do desejado, o que leva, em 2006, à celebração do pacto para a justiça, onde fica acordado um compromisso de reforma do sistema de justiça no contorno gestionário e um novo mapa judiciário. Resultado deste pacto, surge em 2008, a título experimental, nas comarcas do Alentejo Litoral, do Baixo Vouga e da Grande Lisboa-Noroeste, uma nova forma de organização judiciária, com o intuito de testar a reforma do mapa pretendida (Mendes, 2012).

A reforma experimental de 2008, estabelecida pela Lei n.º 52/2008, de 28 de agosto- LOFTJ, consistia na reestruturação dos distritos judiciais e das comarcas e na extinção dos círculos judiciais. Na sequência desta, os distritos judiciais passariam a ser cinco com designações e extensões diferentes da organização anterior, aos quais iriam ser atribuídas uma sede. Portanto, passaríamos a ter o Distrito Judicial do Norte com sede no Porto; o Distrito Judicial do Centro com sede em Coimbra; o Distrito Judicial de Lisboa e Vale do Tejo com sede em Lisboa; o Distrito Judicial do Alentejo com sede em Évora; e o Distrito Judicial do Algarve com sede em Faro. Quanto às comarcas correspondentes a cada distrito, passariam a ser denominadas de circunscrições⁸, de 233 comarcas passariam a existir 39 circunscrições, nas quais haveria um tribunal de comarca⁹. O objetivo era que este documento entra-se em vigor a 1 de setembro de 2010, porém, o legislador, apercebendo-se que a realidade não estava preparada para a sua implementação, decidiu adiá-la para o dia 1 de setembro de 2014 (Mesquita, 2014).

No entanto, com a crise de Estado, associada à crise económica e financeira dos mercados, assistiu-se a uma intervenção externa por parte da TROIKA que exigiu uma nova reconfiguração da administração da justiça, na procura por um sistema mais eficiente e menos dispendioso. Com isto, a LOFTJ de 2008 é anulada e surge uma nova configuração dos tribunais e do mapa judiciário, determinada pela Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto- LOSJ, que vem no seu artigo 187º, al. a) revogar os artigos 1.º ao 159.º da lei de 2008 no que concerne à LOFTJ.

⁸ In Mapa I da Lei n.º 52/2008, de 28 de agosto- LOFTJ.

⁹ Art. 18.º e 21.º da Lei n.º 52/2008, de 28 de agosto- LOFTJ.

Perante este cenário, de crise económica e austeridade, os Estados viram-se obrigados a incrementar políticas públicas de redução do Estado e da despesa pública, inclusive na administração judiciária que foi alvo de um processo amplo de reforma baseado numa política gestonária, direcionada para a eficiência e qualidade dos serviços e para a redução de custos (Branco, 2017).

As políticas públicas representam a intervenção, direta ou através de delegação, do Estado na realidade social, com o objetivo de solucionar os problemas de organização e funcionamento social. Trata-se de um conjunto de normas (Poder Legislativo), atos (poder Executivo) e decisões (Poder Judiciário) que se podem manifestar através de iniciativas legislativas ou ações meramente administrativas e operacionais (disposições constitucionais, leis, decretos, portarias), com a finalidade de prover bem-estar à população (Poiares, 2016; Fadigas, 2015). No campo da justiça, em particular, as políticas encontram-se definidas na CRP, do artigo 202.º ao 224.º, onde está instituída a organização do poder judicial, dos tribunais, do estatuto dos juízes e do MP; no Código Penal; no Código de Processo Penal; na Lei de Menores; e nas leis processuais e orgânicas que organizam o sistema de justiça a nível da implementação de novas tecnologias de informação e comunicação, da resolução extrajudicial de conflitos, do novo mapa judiciário e do modelo de gestão dos tribunais (Rodrigues e Silva, 2016; Grilo, 2013). Consoante a reforma implementada pela LOSJ, as políticas relativamente ao mapa judiciário e ao modelo de gestão dos tribunais foram reconfiguradas, como veremos ao longo deste capítulo.

Intimamente ligada às políticas públicas está a administração pública, que adquire um papel de destaque por ser o órgão do Estado através do qual se concretizam as políticas públicas (Poiares, 2016). A administração pública está dividida em três grandes grupos de entidades: a administração direta e indireta do Estado e a administração autónoma, sendo que os tribunais pertencem à administração direta do Estado, pois os serviços cujas atribuições decorram do exercício de poderes de soberania, autoridade e representação política do Estado incluem-se, obrigatoriamente, na administração direta¹⁰. Todavia, os tribunais, enquanto órgão independente na tarefa de administrar a justiça, não têm uma relação direta com o governo, o Ministério da Justiça (MJ) é o

¹⁰ In <https://www.dgaep.gov.pt/> (Consultado a 12.03.2018).

responsável por assegurar as relações do Governo com os tribunais¹¹. “O Ministério da Justiça é o departamento governamental ao qual cabe a missão de concepção, condução, execução e avaliação da política de justiça definida pela Assembleia da República e pelo Governo”¹². O MJ, por sua vez, intervém nos tribunais através dos seus organismos centrais, nomeadamente da Direcção-Geral da Administração da Justiça (DGAJ), que tem por função assegurar o apoio ao funcionamento dos tribunais; da Direcção-Geral da Política da Justiça, que atua nas áreas da política de justiça e planeamento, dos meios de resolução alternativa de litígios, das relações internacionais e das Estatísticas da Justiça; e da Inspeção-Geral dos Serviços de Justiça, serviço responsável por fiscalizar todos os serviços e organismos tutelados pelo MJ, com o objetivo de melhorar a prestação dos serviços da justiça ao cidadão¹³. No âmbito da reforma da administração pública e no compromisso de reduzir a despesa pública e aumentar a eficiência da administração central, o MJ e os seus organismos também sofreram algumas alterações, as competências e atribuições de todos os seus serviços e organismos foram revistas e ajustadas, de modo a potenciar a sua operacionalidade. Neste sentido, extinguiu-se ou fundiu-se alguns serviços e reforçou-se a área de intervenção e competência de outros: a Direcção-Geral da Política de Justiça assumiu responsabilidades no campo dos meios de resolução alternativa e extrajudicial de conflitos; a Direcção-Geral dos Serviços Prisionais e a Direcção-Geral da Reinserção Social deram origem a um único organismo, a Direcção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP); e o Instituto das Tecnologias de Informação na Justiça e o Instituto de Gestão Financeira e de Infra-Estruturas da Justiça foram extintos, dando lugar ao Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos da Justiça¹⁴.

No que se refere à reforma do mapa judiciário e da gestão dos tribunais, atualmente em vigor, estabelecida pela Lei n.º62/ 2013, de 26 de agosto- LOSJ e regulamentada pelo Decreto- Lei (DL) n.º 49/2014, de 27 de março- Regime aplicável à organização e funcionamento dos Tribunais Judiciais (ROFTJ), vem revogar a Lei n.º 3/99, de 13 de janeiro- LOFTJ e tem como principais fundamentos o alargamento da base territorial das circunscrições judiciais; a instalação de jurisdições especializadas a nível nacional;

¹¹ Art. 1.º, n.º 2 da Lei Orgânica do MJ.

¹² In Art. 1.º, n.º 1 da Lei Orgânica do MJ.

¹³ Cfr. Art. 9.º, 10.º e 11.º da Lei Orgânica do MJ.

¹⁴ In Preâmbulo do DL n.º 123/2011, de 29 de dezembro- aprova a Lei Orgânica do MJ.

e a implementação de um novo modelo de gestão das comarcas (PLMJ, 2014).
Vejamos:

A entrada em vigor da LOSJ, em 2014, veio extinguir os distritos judiciais, os círculos judiciais e as comarcas existentes e o território passou a organizar-se em 23 comarcas¹⁵, que coincidem em regra com os distritos administrativos, onde existe apenas um tribunal judicial de 1.ª Instância com competência territorial correspondente à circunscrição onde se inclui, à exceção de Lisboa e Porto que foram repartidas em três e duas comarcas respetivamente.

Nesta nova jurisdição extinguiram-se as varas e os tribunais de comarca passaram a ter apenas juízos com competência especializada, genérica e de proximidade¹⁶, organizados em instâncias centrais e locais. As instâncias centrais são responsáveis por tramitar e julgar os processos mais complexos e graves, nas questões cíveis com valores superiores a 50 mil euros e nas questões criminais com penas superiores a cinco anos, e possuem secções de competência especializada na área cível, criminal, instrução criminal, família e menores, trabalho, comércio e execução. Já as instâncias locais podem ser de competência genérica- secções cíveis, criminais e de pequena criminalidade- e de proximidade, às quais compete tramitar e julgar crimes em que o valor seja igual ou inferior a 50 mil euros no setor cível e com penas inferiores a cinco anos no setor criminal¹⁷. Não obstante, os Tribunais de 1ª instância não são apenas os tribunais de comarca, mas também os tribunais designados de competência territorial alargada (Figura 1)¹⁸. São eles o tribunal da propriedade intelectual; o tribunal da concorrência, regulação e supervisão; o tribunal marítimo; o tribunal de execução das penas de Coimbra, Évora, Lisboa e Porto; e o tribunal central de instrução criminal¹⁹.

¹⁵ Açores, Aveiro, Beja, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Guarda, Leiria, Lisboa, Lisboa Norte, Lisboa Oeste, Madeira, Portalegre, Porto, Porto Este, Santarém, Setúbal, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

¹⁶ Cfr. Art. 81.º, n.º 1 da LOSJ.

¹⁷ In Preâmbulo do DL n.º 49/2014, de 27 de Março- ROFTJ.

¹⁸ Art. 33.º, n.º 1 da LOSJ.

¹⁹ Art. 83º, n.º 1 e 3 da LOSJ e art. 65.º do ROFTJ.

Figura 1- Estrutura dos Tribunais de 1ª Instância



No que respeita às secretarias judiciais, nesta nova organização passaram a ser uma única em cada comarca, com responsabilidade para assegurar o expediente dos respetivos juízos e dos tribunais de competência territorial alargada²⁰. As secretarias passaram a organizar-se em unidades centrais, que podem ser comuns aos serviços judiciais e do MP, e unidades de processos, as quais podem ainda compreender unidades de serviço externo, unidades de arquivo e unidades para a tramitação de processos de execução²¹. Para além das secretarias e dos juízos centrais, locais e/ ou de proximidade, podem ainda ser criados departamentos de investigação e ação penal (DIAP), em comarcas que o volume processual exceda os 5 000 inquéritos por ano²². O DIAP é uma estrutura do MP que se divide em quatro distritos judiciais (Coimbra, Évora, Lisboa e Porto) e 17 Comarcas²³, ao qual compete dirigir o inquérito, exercer a ação penal em crimes cometidos na área da comarca²⁴ e exercer a ação penal relativamente aos crimes apontados no n.º 1 do artigo 47.º do Estatuto do MP, quando a atividade criminosa ocorrer em comarcas pertencentes ao mesmo distrito judicial²⁵.

²⁰ Art. 138.º, n.º 1 da LOSJ e art. 39.º, n.º 1 do ROFTJ.

²¹ Art. 39.º, n.º 4 do ROFTJ.

²² In <http://www.ministeriopublico.pt/pagina/departamentos-de-investigacao-e-acao-penal> (Consultado a 30.04.2018).

²³ Açores, Aveiro, Braga, Coimbra, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Lisboa Norte, Lisboa Oeste, Madeira, Porto, Porto Este, Santarém, Setúbal, Viana do Castelo e Viseu.

²⁴ Art. 73.º, n.º 1 do Estatuto do MP.

²⁵ Cfr. Art. 47.º, n.º 1 al. a) a l) do Estatuto do MP.

Além das alterações acima mencionadas, na nova reforma judiciária são encerrados 20 tribunais²⁶, com o requisito de que o volume processual anual seja inferior a duzentos e cinquenta processos, e são convertidos em secções de proximidade 27 tribunais²⁷, com o propósito de prestar um conjunto de serviços tais como assegurar diligências processuais e depoimentos por videoconferência ou outros atos cuja realização aí seja determinada, podendo ainda realizar ou auxiliar audiências de julgamentos (PLMJ, 2014).

No que toca à gestão dos tribunais e dos processos, com a nova reforma judiciária também surgem algumas mudanças. A nível de gestão os tribunais de comarca passam a ser administrados por um conselho de gestão tripartido²⁸, composto por um juiz presidente do tribunal, por um magistrado do MP coordenador e por um administrador judiciário (Costeira, 2015). O presidente do tribunal, nomeado pelo Conselho Superior de Magistratura, exerce funções de representação, de direção, de gestão processual, administrativas e funcionais²⁹; o Magistrado do MP coordenador é nomeado pelo Conselho Superior do MP e é responsável por dirigir e coordenar os serviços do MP, emitindo ordens e instruções previstas no n.º 1 do artigo 101.º da LOSJ; e o administrador do tribunal, nomeado pelo juiz presidente do tribunal, tem por funções dirigir os serviços de secretaria, os OJ e os demais funcionários, e os recursos materiais e financeiros fornecidos pelo MJ³⁰.

Quanto à gestão dos processos, os tribunais portugueses por largas décadas basearam-se num modelo burocrático, contudo, com a reorganização judiciária, levada a cabo pela LOSJ, este modelo foi posto de lado, dando lugar a um modelo gestionário. O modelo técnico burocrático caracterizava-se por um processo rígido regulado pela tirania dos

²⁶ Sever do Vouga, Penela, Portel, Monchique, Fornos de Algodres, Meda, Bombarral, Cadaval, Castelo de Vide, Ferreira do Zêzere, Mação, Sines, Paredes de Coura, Boticas, Murça, Sabrosa, Mesão Frio, Armamar, Resende e Tabuaço.

²⁷ Nordeste, Povoação, Mértola, Alfândega da Fé, Carraceda de Ansiães, Miranda do Douro, Vimioso, Vinhais, Penamacor, Mira, Pampilhosa da Serra, Soure, Arraiolos, Sabugal, Alvaiázere, Ansião, São Vicente, Avis, Nisa, Alcanena, Golegã, Alcácer do Sal, Mondim de Basto, Castro Daire, Oliveira de Frades, Vouzela, São João da Pesqueira.

²⁸ No modelo de organização anterior não existia um órgão competente pela gestão do tribunal, assentava numa espécie de autogoverno das magistraturas em que não existia um dirigente. As magistraturas respondiam aos respetivos Conselhos Superiores, os funcionários judiciais perante uma direção do Ministério da Justiça e cada secção geria os processos que lhes eram atribuídos (Grilo, 2013). Para efeitos administrativos a presidência do tribunal era atribuída ao respetivo juiz de direito e nos serviços afectos ao Ministério Público era atribuída aos respetivos magistrados- Artigo 74.º, n.º 1 e 4 da Lei n.º 3/99, de 13 de janeiro- LOFTJ.

²⁹ Cfr. Art. 92.º e 94.º da LOSJ.

³⁰ Cfr. Art. 106.º da LOSJ.

prazos e pela sobrevalorização de critérios quantitativos, já o modelo gestor prima pela qualidade e eficiência dos serviços e pela partilha de responsabilidade. Com a implementação do modelo gestor procurou-se introduzir uma gestão de qualidade organizacional, assente em princípios como a liderança, motivação dos funcionários, desenvolvimento de uma cultura organizacional, comunicação e a introdução de novas tecnologias, com o intuito de contribuir para um sistema judiciário eficiente (Ribeiro e Silva, 2015). Estas mudanças na gestão processual e na gestão do tribunal refletem-se, sobretudo, nas regras de distribuição processual (Mendes, 2012), atualmente os processos são distribuídos diariamente, de forma automática e por meio electrónico³¹ e o principal preceito de distribuição passa por repartir com igualdade o serviço judicial, designando a secção, a instância, o tribunal em que o processo vai correr e o juiz que vai exercer as funções de relator³². Porém, existem algumas exceções, o Conselho Superior da Magistratura, em articulação com os presidentes das comarcas, pode alterar a distribuição de processos nos juízos onde exercem funções mais do que um juiz, a fim de assegurar a igualização e operacionalidade dos serviços³³.

Várias foram as críticas tecidas a esta nova organização do sistema judiciário, entre as quais o afastamento da justiça/ tribunais dos cidadãos, o que levou o XXI Governo Constitucional a estabelecer no seu programa a necessidade de aproximar a justiça aos cidadãos, comprometendo-se a corrigir os erros do mapa judiciário (Valente, 2017). Neste sentido, promulgou-se a Lei n.º 40-A/2016, de 22 de dezembro, que procedeu à primeira alteração da LOSJ, aprovada pela Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto. Segundo o preâmbulo do DL n.º 86/2016, de 27 de Dezembro, que procede à alteração do ROFTJ, à luz desta alteração a divisão do território, as áreas de especialização e o modelo de gestão permanecem inalteradas, todavia, procede-se à reabertura dos vinte tribunais anteriormente extintos, assim como de 23 dos tribunais convertidos em secções de proximidade; criam-se 7 novos juízos de família e menores³⁴ e devolve-se essa competência a cerca de 25 juízos locais; e são ainda criados quatro juízos de competência genérica³⁵. Após esta alteração legislativa outras já se realizaram, contudo sem pertinência para a presente investigação.

³¹ Art. 208.º e 204.º, n.º1 do Código de Processo Civil.

³² Art. 203.º do Código de Processo Civil.

³³ Art. 155.º, al. h) da LOSJ.

³⁴ Fafe, Leiria, Alcobaca, Mafra, Vila do Conde, Marco de Canaveses e Abrantes.

³⁵ Miranda do Douro, Nisa, Castro Daire e Oliveira de Frades.

PROFISSÕES JURÍDICAS: OS OFICIAIS DE JUSTIÇA

Quando falamos em reforma do sistema judicial não podemos excluir os seus operadores do debate, uma vez que a reorganização judiciária acarreta mudanças no perfil estatutário, na atuação e nas práticas dos seus profissionais (Coelho, 2011). Deste modo, começamos por escrever uma definição de profissão e apresentar as profissões jurídicas portuguesas, para depois analisar detalhadamente os OJ e as alterações ocorridas no seu estatuto.

Conforme Rodrigues (2002), as profissões são uma configuração própria de ocupação, em que os seus grupos partilham de um conjunto de valores e ética de serviço, cujo estatuto emerge de um saber científico e prático aplicado ao reconhecimento e resolução de conflitos. Já as profissões jurídicas, na ótica de Parsons, compreendem os papéis-tipo ocupacionais que atuam como defensores independentes de uma tradição cultural maior da sociedade, em que os seus membros recebem uma formação específica que lhes permite o domínio dessa tradição e o exercício de tais profissões. No exercício das suas funções cabe aos profissionais jurídicos o controlo social, porque a eles compete evitar e resolver conflitos, como forma de manter o equilíbrio social (Alves, 2018).

Em Portugal, de acordo com o Portal Europeu da Justiça (2017), as profissões jurídicas abrangem os magistrados dos tribunais judiciais, administrativos e fiscais; magistrados do MP; advogados; consultores jurídicos; solicitadores; agentes de execução; notários; conservadores; OJ; mediadores; administradores judiciais; agentes oficiais da propriedade industrial; e organizações que prestam serviços jurídicos pro bono³⁶.

Para que o bom funcionamento da justiça seja assegurado é crucial a cooperação entre os diversos ofícios acima mencionados, contudo, apesar de todos os profissionais serem relevantes para o sistema, apenas serão referidos os OJ, pois não queremos perder o rumo traçado para esta investigação, que passa por caracterizar e enfatizar a importância do OJ.

O OJ tem origem no direito hebraico, as suas primeiras referências datam do Antigo Testamento, em que surgem notícias de que o rei Davi designara 6.000 OJ para auxiliarem os juízes na execução das sentenças (Marques, 2012).

³⁶ In https://e-justice.europa.eu/content_legal_professions-29-pt-pt.do (Consultado a 07. 09. 2017).

Ao longo dos tempos várias foram as denominações conferidas a este profissional, todavia, apenas com a formação dos Estados modernos ele adquiriu posição e funções mais precisas. Em Portugal o OJ surge durante o reinado de D. Afonso II (1212-1223) e era designado de meirinho, a ele competia assistir os magistrados na execução das sentenças e a sua principal tarefa passava por percorrer a pé ou a cavalo as diversas regiões do reino no cumprimento de diligências criminais, como as prisões, e diligências cíveis, como execuções de penhora (Marques, 2012).

Atualmente, os OJ são os funcionários da justiça responsáveis por assegurar, nas secretarias dos tribunais e nas secretarias do MP, o expediente e a tramitação dos processos, em conformidade com a lei e na dependência funcional do respetivo magistrado³⁷. Estes regem-se por estatuto próprio, estão na alçada da DGAJ no que respeita a recrutar, gerir e administrar os funcionários e são controlados/inspeccionados pelo Conselho dos OJ, órgão responsável por apreciar o mérito profissional e exercer o poder disciplinar sobre os OJ (Poiars, 2018).

De acordo com o Estatuto dos Funcionários de Justiça (EFJ), a profissão OJ compreende as categorias de secretário de justiça e as carreiras do judicial e dos serviços do MP. As carreiras judiciais abrangem as categorias de escrivão de direito, escrivão-adjunto e escrivão auxiliar; as carreiras dos serviços do MP incluem as categorias de técnico de justiça principal, técnico de justiça-adjunto e técnico de justiça auxiliar; e os cargos de secretário de justiça, escrivão de direito e de técnico de justiça principal correspondem a cargos de chefia.

No que respeita às competências atribuídas a estes profissionais³⁸, de uma forma geral, cabe-lhes contribuir para a realização dos atos materiais necessários à regular tramitação dos processos, nomeadamente a receção e tratamento dos requerimentos; apresentar os atos a despacho dos magistrados e cumprir as suas decisões; elaborar as atas das diligências e julgamentos; fazer citações e notificações; liquidar os valores pecuniários devidos pelo recurso à justiça; realizar inquirições; participar na investigação criminal, na comunicação dos atos judiciais e na conclusão do processo quando a decisão se materializa (Marques, 2012). Não obstante, as funções variam consoante a categoria

³⁷ Art. 18.º, n.º 2 da LOSJ.

³⁸ Funções discriminadas no Mapa I do DL n.º 343/99, de 26 de agosto, alterado pelo DL n.º 175/2000, de 09 de agosto; DL n.º 96/2002, de 12 de abril; DL n.º 169/2003, de 01 de agosto; Lei n.º 42/2005, de 29 de agosto; DL n.º 121/2008, de 11 de julho; e pelo DL n.º 73/2016, de 08 de novembro- EFJ.

profissional que ocupam, os escrivães de direito e técnicos de justiça principal têm por função orientar, coordenar e supervisionar as atividades desenvolvidas na sua secção; os técnicos e escrivães-adjuntos cumprem despachos e realizam expedientes nos processos que lhes são atribuídos; e os auxiliares têm por função acompanhar diligências, fazer as respetivas atas, cumprir alguns despachos e elaborar o correio (Fernando, Trincão, Santos, Soares e Fernandes, 2008).

Para aceder à profissão é necessário ingressar nas categorias de escrivão auxiliar ou de técnico de justiça auxiliar, sendo que a seleção de ingresso faz-se de entre indivíduos habilitados com curso de natureza profissionalizante aprovado por portaria do MJ e da Educação³⁹. Quanto à progressão nas carreiras profissionais, são requisitos gerais e transversais a todas as categorias a prestação de serviço efetivo pelo período de três anos na categoria anterior, a classificação mínima de Bom na categoria e a aprovação na prova de acesso⁴⁰.

Como já referimos anteriormente, as diversas alterações na organização judiciária levam a alterações no estatuto dos funcionários da justiça. Ao longo dos anos vários ajustamentos foram feitos na legislação que regula a atividade dos funcionários OJ, desde a extinção à criação de novas categorias profissionais; a introdução de dispositivos informáticos na atividade diária das secretarias; atribuição de novas competências; alterações nos requisitos de progressão e acesso às carreiras; diminuição do período de férias judiciais; diminuição dos movimentos anuais⁴¹. Das alterações com impacto na atualidade são de destacar a redução dos movimentos anuais; o congelamento das carreiras; e a especialização das secções de serviço.

Os movimentos de OJ representam o método pelo qual a DGAJ efetua concursos de deslocação dos OJ para outros tribunais, em caso de existirem lugares vagos ou a vagar. Com a sétima alteração ao EFJ, efetivada pelo DL n.º 73/2016, de 08 de novembro, o número de movimentos foi reduzido de três movimentos anuais para um⁴². Quanto ao congelamento das carreiras, a primeira suspensão de progressão na carreira e

³⁹ Curso de técnico de serviços jurídicos obtido nas escolas profissionais e/ou curso de técnico superior de justiça lecionado pela Universidade de Aveiro.

⁴⁰ Art. 9.º do EFJ.

⁴¹ In DL n.º 343/99, de 26 de Agosto, alterado pelo DL n.º 175/2000, de 09 de agosto; DL n.º 96/2002, de 12 de abril; DL n.º 169/2003, de 01 de agosto; Lei n.º 42/2005, de 29 de agosto; DL n.º 121/2008, de 11 de julho; e pelo DL n.º 73/2016, de 08 de novembro- EFJ.

⁴² Não obstante, podem realizar-se movimentos extraordinários, quando a carência de recursos humanos o justificar- artigo 18.º, n.º 1 e 3 do EFJ.

congelamento de todos os suplementos remuneratórios dos funcionários ocorreu em meados de 2005, com a promulgação da Lei n.º 43/2005, de 29 de agosto, que determinou que este congelamento prevaleceria até 31 de Dezembro de 2006. Findo o prazo previsto, o governo determinou o alargamento da vigência desta medida, com a promulgação da Lei n.º 53-C/2006 de 29 de dezembro, por mais um ano. Nos três anos subsequentes a 2007, a contagem do período de serviço normalizou-se, contudo a 1 de janeiro de 2011 o tempo de serviço e a ascensão remuneratória volta a ser congelada e assim permanece até aos dias de hoje⁴³. Uma outra questão fixa-se na especialização dos serviços das secretarias dos tribunais, com a implementação do novo mapa judiciário apostou-se na especialização dos serviços dos tribunais, na busca por uma justiça mais qualificada e na intenção de melhor aproveitar os recursos humanos, aumentando a produtividade dos funcionários e, ao mesmo tempo, combatendo a morosidade e pendência processual⁴⁴. A especialização consiste na introdução de instâncias centrais e locais nas comarcas que tratem uma matéria específica, constante das alíneas do n.º 3 do artigo 81.º da LOSJ, todavia, não existe uma secção por especialidade em cada tribunal, as instâncias estão espalhadas pelo território das comarcas, o que significa que a área de competência territorial dos tribunais foi alargada (Cura, 2015).

⁴³ In <https://www.spn.pt/Artigo/congelamento-da-carreira-de-professores> (Consultado a 13.12.2018).

⁴⁴ In Preâmbulo do DL n.º 49/2014, de 27 de março- ROFTJ.

III- Método

III- Método

A partir deste capítulo vamos delimitar os procedimentos empíricos seguidos na presente investigação. Como afirma Quivy e Campenhout (1992), uma investigação social não é uma sequência de métodos e técnicas fixadas, a escolha e o planeamento dos processos variam de investigação para investigação. Nesta perspetiva, é fundamental esclarecer os passos e as escolhas para este estudo, os métodos e instrumentos utilizados para a recolha de dados e o objeto de estudo, designadamente o Tribunal de Comarca de SMF, a sua população de OJ e a amostra selecionada para a investigação.

O presente estudo é resultado da experiência profissional da investigadora, proporcionada por um estágio curricular realizado no Tribunal de Comarca de SMF, no período de outubro de 2017 a fevereiro de 2018, e do pouco desenvolvimento do tema da reorganização judiciária no contexto das profissões da justiça, e moveu-se no sentido de responder à seguinte questão: “Qual o impacto das reformas do judiciário na profissão OJ?”.

No desígnio de responder à questão acima apresentada foram traçados os seguintes objetivos específicos:

- Caraterizar profissionalmente os OJ que exercem funções no tribunal de SMF;
- Expor as alterações ocorridas na organização judiciária, analisando as diversas reformas que sucederam na história contemporânea, com especial enfoque na última reforma judiciária;
- Perceber se a organização e o funcionamento do tribunal é eficiente;
- Compreender a representação socioprofissional dos OJ na ótica dos mesmos e na ótica dos profissionais que trabalham diariamente com eles; e
- Perceber que perspetivas de futuro se colocam aos OJ do tribunal, relativamente à sua profissão e à organização judiciária.

Depois de concluirmos estes objetivos é nossa intenção apresentar algumas linhas orientadoras que possam contribuir para a melhoria dos serviços prestados pelo tribunal e para a reconfiguração das representações socioprofissionais dos OJ.

ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO GERAL

A presente investigação consiste num estudo de caso, por ser um tipo de investigação particularmente adequada para investigadores isolados que procuram estudar determinadas características de um problema, porque permite acompanhar o objeto em estudo por um período relativamente prolongado, os seus sujeitos, a instituição, as práticas sociais e todo o sistema envolvente (Bell, 1993; Ramos e Naranjo, 2014). O paradigma da investigação empregado foi o qualitativo, uma vez que o objetivo é avaliar intenções e situações, isto é, “trata-se de investigar ideias, de descobrir significados nas ações individuais e nas interações sociais a partir da perspetiva dos atores intervenientes no processo” (Coutinho, 2013, p. 28).

As investigações científicas, em regra, baseiam-se no levantamento de dados e, para isso, é necessário seguir uma sequência própria na pesquisa dos mesmos. De acordo com Boni e Quaresma (2005), numa primeira fase deve realizar-se uma pesquisa bibliográfica sobre o tema; depois observar os factos para que se obtenha maior informação sobre a realidade em estudo; e numa terceira fase o pesquisador deve estabelecer contacto com pessoas que possam fornecer dados úteis à investigação. Deste modo, selecionamos como técnicas de recolha de informação a pesquisa documental, a observação participante e o inquérito por entrevista.

Num primeiro momento procedeu-se a uma pesquisa documental, pois permite obter informações mais aprofundadas sobre determinado fenómeno, podendo ser definida como “intenso e amplo exame de diversos materiais que ainda não sofreram nenhum trabalho de análise, ou que podem ser reexaminados, buscando-se outras interpretações ou informações complementares, chamados de documentos” (Kripka, Scheller e Bonotto, 2015, p. 244). Quanto ao tratamento do material recolhido apenas é possível através da designada análise documental, que nos permite identificar, verificar e valorar os documentos, viabilizando uma maior compreensão do tema em apreço e a possibilidade de corroborar cientificamente determinados factos (Souza, Kantorski e Luis, 2011). Como meios de pesquisa documental recorreremos a livros, artigos científicos, registos estatísticos, leis, regulamentos, portarias, organogramas e notas pessoais.

Outra das técnicas utilizadas foi a observação participante, no âmbito do estágio curricular efetuado no objeto de estudo: Tribunal da Comarca de Aveiro- Núcleo de SMF. Por meio desta técnica o observador procede diretamente à recolha da informação, introduzindo-se no grupo em estudo e colocando-se na posição dos seus sujeitos, com o intuito de compreender as rotinas, atitudes, interesses, relações pessoais e características do funcionamento do grupo (Souza et al., 2011). No entanto, é uma técnica sensível, se por um lado proporciona uma informação rica e detalhada acerca do grupo, por outro levanta dificuldades a nível do distanciamento da opinião pessoal do investigador. Não obstante, a utilização desta técnica em conjunto com outras, como a entrevista, pode proporcionar uma maior precisão na análise da informação recolhida (Ramos e Naranjo, 2014). Por uma questão de fiabilidade, tornou-se elementar fazer um registo da observação, ao longo do estágio fizeram-se anotações sobre os factos observados com interesse para o estudo, os quais se encontram referenciados nas considerações finais.

Por último, o inquérito por entrevista semi-diretiva, que é uma técnica de análise em profundidade que permite ao investigador compreender as crenças, atitudes, valores e as motivações dos atores sociais, suas relações e contextos sociais específicos. Segundo Lakatos e Marconi, através das entrevistas é possível apurar factos ocorridos; conhecer a opinião/ sentimento das pessoas sobre os factos; descobrir quais as condutas das pessoas, sejam elas passadas, presentes ou futuras; e identificar fatores que influenciam os pensamentos, sentimentos ou atitudes das pessoas (Guerra, 2014). Semi-diretiva porque permite ao entrevistado responder abertamente às questões colocadas, “ (...) não é inteiramente aberta nem encaminhada por um grande número de perguntas precisas. Geralmente, o investigador dispõe de uma série de perguntas-guias, relativamente abertas, a propósito das quais é imperativo receber uma informação da parte do entrevistado” (Quivy e Campenhoudt, 1992, p. 192). Importa ainda salientar que estas entrevistas são individuais, pois é o meio mais adequado a adotar quando o objetivo é conhecer em profundidade os significados e a visão que as pessoas atribuem às suas práticas e aos acontecimentos com os quais são confrontadas (Frase e Gondim, 2004). A utilização desta técnica resultou na inquirição de dois grupos distintos de informantes, por um lado, a uma amostra de OJ que exercem funções no tribunal de SMF e, por outro, a uma amostra de operadores da justiça de diferentes áreas profissionais, que trabalham diariamente com os OJ e que, por isso, podem fornecer uma opinião sólida

sobre o universo em estudo. Com esta metodologia o nosso propósito foi escutar os funcionários OJ do tribunal de SMF e perceber a sua visão acerca da organização onde exercem funções, nomeadamente através da representação que têm da sua profissão e de como as mudanças no sistema organizacional têm influenciado o funcionamento do tribunal, triangulando os resultados com a perspetiva de outros operadores da justiça, designados nesta investigação de atores externos. Porém, para que a aplicação desta técnica investigativa se torna-se exequível foi necessário obter permissão para o efeito. Neste seguimento, elaboramos um requerimento dirigido ao Senhor Administrador Judiciário da Comarca de Aveiro, Sérgio Cunha, a solicitar autorização para a realização das entrevistas junto dos OJ do tribunal de SMF.

Caraterização da Amostra

Numa investigação qualitativa desta natureza, a seleção dos informantes-chave é primordial, porque, além de representar o campo de análise sobre o qual grande parte do trabalho se insere, influencia a qualidade das informações a partir das quais se construirá a análise e a compreensão mais ampla do problema definido (Duarte, 2002).

Na presente investigação a amostra selecionada é não probabilística intencional, dado que os estudos de caso não se baseiam em amostragem, um dos aspetos mais importantes a serem ponderados na escolha da amostra deve ser o conteúdo que as diferentes opiniões podem proporcionar para a investigação (Coutinho e Chaves, 2002; Fraser e Gondim, 2004). Uma vez que em ambientes sociais específicos as pessoas tendem a desenvolver opiniões semelhantes (Fraser e Gondim, 2004), selecionamos um total de 22 informantes-chave, divididos em dois grupos distintos: 15 atores internos (OJ) e 7 atores externos (advogados, polícias, magistrados), pois existe um “limite máximo do número de entrevistas que é necessário fazer e é possível de analisar. Para cada pesquisador, este limite é algo entre 15 e 25 entrevistas individuais” (Gaskell, cited in Guerra, 2014, p. 21).

Na seleção da amostra de atores internos foram considerados diversos fatores: sexo, carreira, categoria profissional e secção de serviço, em conformidade com a disponibilidade dos profissionais. O requisito principal foi entrevistar um sujeito por secção, todavia não conseguimos obter entrevista no MP do trabalho. Para além deste requisito, foi fundamental entrevistar sujeitos de ambos os sexos e de diferentes

categorias profissionais, que por si só proporciona uma variedade de opiniões por idade e anos de serviço. Da amostra selecionada resultou os seguintes dados:

Escrivã auxiliar que exerce funções na secção local criminal (E1);

Escrivão auxiliar que exerce funções na secção local cível (E2);

Escrivão auxiliar que exerce funções na secção local criminal (E3);

Escrivã-adjunta que exerce funções na secção central cível (E4);

Escrivão de direito que exerce funções na secção local criminal (E5);

Escrivã- adjunta que exerce funções na seção de família e menores (E6);

Escrivã de direito que exerce funções na secção central criminal (E7);

Técnica de justiça auxiliar que exerce funções na secção de família e menores do Ministério Público (E8);

Escrivão- adjunto que exerce funções na secção de instrução criminal (E9);

Técnica de justiça-adjunta que exerce funções na secção do DIAP 1 (E10);

Escrivã-adjunta que exerce funções na secção do trabalho (E11);

Técnica de justiça-adjunta que exerce funções na secção de família e menores do Ministério Público (E12);

Técnico de justiça principal que exerce funções na secção do DIAP 2 (E13);

Escrivã de direito que exerce funções na unidade de serviço central (E14);

Técnico de justiça auxiliar que exerce funções na unidade de serviço central (E15).

Quadro n.º 1- Amostra de atores internos

Sexo	Nº	%
Feminino	9	60
Masculino	6	40
TOTAL	15	100

Fonte: Recolha de dados- Entrevistas fevereiro 2018

A amostra de OJ selecionada para esta investigação tem uma margem superior de inquiridos femininos, até porque, analisando a população total (Quadro n.º 9), estamos perante um universo maioritariamente de mulheres. Na presente amostra as mulheres representam 60% da amostra total, contudo, comparando com a população total, a proporção é ligeiramente diferente, as mulheres representam um total de 71%.

Quadro n.º 2- Atores internos por categoria profissional

Categoria	Nº
Escrivão de Direito	3
Escrivão-adjunto	4
Escrivão auxiliar	3
Técnico de justiça principal	1
Técnico de justiça-adjunto	2
Técnico de justiça auxiliar	2
TOTAL	15

Fonte: Recolha de dados- Entrevistas fevereiro 2018

Analisando o quadro n.º 2 constata-se que as categorias de OJ se encontram todas representadas na amostra. A amostra é composta por 10 OJ da carreira judicial e 5 oficiais da carreira do MP, mais concretamente por 3 escrivães de direito, 4 escrivães-adjuntos, 3 escrivães auxiliares, 1 técnico de justiça principal, 2 técnicos de justiça-adjuntos e 2 técnicos auxiliares. Todavia, a amostra é formada em grande parte por OJ dos serviços judiciais, pois os funcionários da área judicial representam 74,5% da população total (Quadro n.º 9).

No se refere à representação de todas as secções do tribunal na amostra, olhando para o quadro seguinte, podemos verificar que apenas o MP do trabalho não se encontra representado. O MP do trabalho abrange apenas dois funcionários e pela limitação de recursos não conseguimos obter entrevista.

Olhando para o quadro n.º 3, observamos, ainda, que existem instâncias no tribunal que não possuem serviço de MP especializado. As áreas tracejadas na tabela significam que não existe serviço de MP específico na área assinalada, esse serviço é normalmente assegurado pelo DIAP.

Quadro n.º 3- Atores internos por secção de serviço e carreira⁴⁵

Secção/ carreira	Magistratura MP	Magistratura Judicial
Unidade Central	1	1
DIAP	2	
Local criminal	----	3
Local cível	----	1
Central criminal	----	1
Central cível	----	1
Instrução criminal	----	1
Trabalho	0	1
Família e Menores	2	1
TOTAL	5	10

Fonte: Recolha de dados- Entrevistas fevereiro 2018

**Quadro n.º 4- Habilitações literárias (HL) por categoria profissional dos atores
internos**

Categoria/ HL	9º Ano	12º Ano	Licenciado	Mestre	(a)
Escrivão de Direito	---	2	1	----	
Escrivão-adjunto	1	2	----	1	
Escrivão auxiliar	----	2	1	----	
Técnico de justiça principal	----	1	----	----	
Técnico de justiça-adjunto	----	2	----	----	
Técnico de justiça auxiliar	----	-----	2	----	
TOTAL	1	9	4	1	15

Fonte: Recolha de dados- Entrevistas fevereiro 2018

O quadro acima indica que na amostra selecionada, assim como acontece na população global, a maioria dos inquiridos possuem o 12.º ano de escolaridade. Ainda assim, fazem parte do grupo de entrevistados 4 licenciados, um mestre e um informante com o 9.º ano de escolaridade.

Ao analisar o quadro n.º 5 conclui-se que o tempo de serviço dos atores internos inquiridos oscila entre os 3 e os 36 anos e que o tempo predominante encontra-se entre

⁴⁵ As áreas tracejadas na tabela significam que não possui serviço de MP específico na área assinalada, esse serviço é normalmente assegurado pelo DIAP.

os 29 e os 30 anos de serviço. Em média o tempo de serviço nesta amostra tem a duração de 21,6 anos.

Quadro n.º 5- Atores internos e tempo de serviço

Nº de Entrevistados	Tempo de serviço em anos
1	3
1	4
1	8
2	18
1	19
1	21
1	23
1	26
2	29
3	30
1	36
Total/ Duração média de serviço	15 21,6

Fonte: Recolha de dados- Entrevistas fevereiro 2018

Após a análise dos dados referentes aos atores internos, é tempo de analisar as informações acerca dos atores externos elegidos para a investigação. No que concerne aos requisitos de seleção da amostra deste grupo, assim como nos atores internos, foram escolhidos intencionalmente, contudo apenas consideramos como requisito a relação profissional dos mesmos com o universo dos tribunais. Vejamos:

Advogado na área da comarca de Aveiro, licenciado em Direito (E16);

Procurador-adjunto da República na secção local criminal do tribunal de comarca de SMF, licenciado em Direito (E17);

Técnico Superior de Reinserção Social no núcleo da DGRSP de SMF, licenciado em Serviço Social (E18);

Advogada da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ), núcleo de SMF, Licenciado em Direito (E19);

Cabo da Guarda Nacional Republicana que exerce funções no posto territorial de Santa Maria de Lamas, titular do 9.º ano de escolaridade (E20);

Agente da Polícia de Segurança Pública que exerce funções no comando territorial de Espinho, titular do 12.º ano de escolaridade (E21);

Advogada na área da comarca de Aveiro, licenciada em Direito (E22).

Quadro n.º 6- Amostra dos atores externos

Sexo	Nº	%
Feminino	1	14
Masculino	6	86
TOTAL	7	100

Fonte: Recolha de dados- Entrevistas 2018/2019

A amostra de atores externos é composta por seis homens e uma mulher com formações académicas que abrangem áreas desde o Direito ao Serviço Social. Quanto ao facto da amostra ser de composição maioritariamente masculina, deve-se a circunstâncias de disponibilidade por parte dos profissionais abordados para o estudo.

Quadro n.º 7- HL dos atores externos por sexo

Sexo/ HL	9º Ano	12º Ano	Licenciado	TOTAL
Feminino			1	1
Masculino	1	1	4	6
TOTAL	1	1	5	7

Fonte: Recolha de dados- Entrevistas 2018/2019

Dos setes informantes externos, como podemos analisar no quadro n.º 7 e 8, cinco são licenciados, dos quais quatro são licenciados em Direito. Embora a maioria dos inquiridos provenha da área do Direito as suas carreiras profissionais são bem distintas: dois exercem funções de advogado de defesa de arguidos e testemunhas; um exerce funções na CPCJ de SMF como defensor dos interesses de crianças e jovens em risco; e o outro exerce funções de procurador-adjunto no MP do Tribunal de SMF. Já o informante licenciado em Serviço Social exerce funções no núcleo da DGRSP de SMF e presta assessoria técnica aos tribunais no âmbito de processos penais e da execução de medidas penais alternativas à prisão⁴⁶.

⁴⁶ In <https://dgrsp.justica.gov.pt/> (Consultado a 03.04.2019).

Quadro n.º 8- Área de formação dos atores externos por sexo

Sexo/ Área de formação	Direito	Serviço Social	Sem formação superior	TOTAL
Masculino	3	1	2	6
Feminino	1			1
TOTAL	4	1	2	7

Fonte: Recolha de dados- Entrevistas 2018/2019

Guião da Entrevista

Em investigações baseadas em inquéritos por entrevista semiestruturadas é imprescindível a realização prévia de um roteiro da entrevista, pois a preparação da entrevista é uma das etapas mais importantes da pesquisa, que exige tempo e alguns cuidados (Boni e Quaresma, 2005).

Na construção do guião foram considerados alguns aspetos relacionados com a ordem e a divisão das questões, na medida em que “A ordem pela qual as questões são colocadas é fundamental para que a pessoa inquirida possa familiarizar-se e consolidar a sua visão sobre o tema abordado” (Poiães, 2004, p. 79). No seguimento deste pensamento, o guião de entrevista, quer dos atores internos, quer dos atores externos, foram divididos em três grupos, que repartem as questões por temas: no primeiro grupo ficaram questões relacionadas com a identificação do entrevistado, no grupo dois questões referentes à profissão de OJ e no terceiro grupo questões respeitantes à organização judiciária. Observemos:

I. Guião para os atores internos

A) Identificação do Informante

Sexo; Idade; Carreira (Judicial ou MP); Categoria profissional; Secção em que exerce funções; HL; Tempo de serviço (anos).

B) Grupo Profissional

1. De uma forma geral, qual é a representação que tem, neste momento, da profissão OJ? Justifique.

2. Quais os aspetos que considera mais positivos e mais negativos na profissão OJ, neste momento? Justifique.
3. Considera que a formação exigida é suficiente para um bom desempenho profissional? Explícite.
4. De um modo geral, quais as expectativas que tem para o futuro relativamente à sua profissão?

C) Grupo Organizacional

1. Considera o sistema atual de organização e funcionamento do tribunal eficiente? Justifique.
2. Na sua opinião, o tribunal possui os recursos humanos e técnicos necessários para a resolução das questões com que lida diariamente? Explícite.
3. No seu entendimento, que alterações poderiam ser feitas para melhorar os serviços prestados pelo tribunal?
4. Quais as expectativas que tem relativamente à organização e funcionamento do tribunal futuramente? Justifique.

II. Guião para atores externos

A) Identificação do Informante

Sexo; Profissão; HL; Área de formação.

B) Grupo Profissional

1. De uma forma geral, qual é a representação que tem, neste momento, da profissão OJ? Justifique.
2. De uma forma geral, qual é a representação que considera que a sociedade portuguesa tem da profissão OJ?
3. Quais os aspetos que considera mais positivos e mais negativos na profissão OJ, neste momento? Justifique.

C) Grupo Organizacional

1. Considera o sistema atual de organização e funcionamento do tribunal eficiente? Justifique.

2. Na sua opinião, o tribunal possui os recursos humanos e técnicos necessários para a resolução das questões com que lida diariamente? Explícite.
3. No seu entendimento, que alterações poderiam ser feitas para melhorar a capacidade de resposta dos tribunais?
4. Para que a realização da justiça se concretize em pleno ela depende, além dos funcionários judiciais e dos magistrados, do auxílio de outros profissionais, como qualifica essa relação?

Procedimentos na Preparação e Execução das Entrevistas

A utilização da entrevista como instrumento de investigação exige um planeamento prévio na escolha dos entrevistados, do local e do modo e momento para a sua realização (Belei, Paschoal, Nascimento e Matsumoto, 2008).

Inicialmente, numa fase de preparação, foi importante a interação com o objeto de estudo, proporcionada pelo estágio curricular, porque permitiu conhecer melhor o meio e as pessoas estudadas. “Quando existe uma certa familiaridade ou proximidade social entre pesquisador e pesquisado as pessoas ficam mais à vontade e se sentem mais seguras para colaborar” (Boni e Quaresma, 2005, p. 76). Depois de estabelecido este primeiro contacto e após um estudo literário sobre o tema, foi elaborado um guião para a entrevista, consoante os objetivos a alcançar, e selecionada a amostra de funcionários a serem entrevistados, sob critérios preestabelecidos, enunciados anteriormente. Neste prosseguimento, contactamos previamente os informantes selecionados com um breve enunciado acerca do tema da pesquisa, dos objetivos e guião da entrevista e, após afirmarem a sua disponibilidade para colaborar no estudo, foi marcada data, hora e local para a realização da entrevista.

Na fase de execução das entrevistas tivemos alguns cuidados, desde logo a seleção do espaço para a sua realização, em que privilegiamos espaços calmos e sem ruído e o local de trabalho, uma vez que se deve optar por este lugar quando o tema em discussão está relacionado com a atividade profissional e/ou as condições de trabalho (Poiares, 2004). No início da entrevista transmitiu-se aos informantes, em primeiro lugar, o contexto da investigação, explicando qual o tema, a faculdade, a área de especialização, os objetivos do estudo e as motivações que levaram à escolha do tema, e, de seguida, solicitamos autorização para gravar a entrevista, esclarecendo que apenas se trata de uma ferramenta

de auxílio para o tratamento dos dados e que a entrevista permaneceria anónima. Como evidência Patton e Rojas (Belei et al., 2008), através do gravador é possível preservar o conteúdo original e aumentar a precisão dos dados recolhidos, pois regista palavras, silêncios, hesitações e mudanças no tom de voz. Além disto, permite uma maior interação do entrevistador no processo de entrevista, visto que não é necessário tomar nota das respostas (Alves e Silva, 1992). Pela questão de anonimato consideremos por bem não juntar as entrevistas nos anexos da presente dissertação, porém foi entregue uma versão das entrevistas em suporte digital.

Além dos elementos acima expostos, foi essencial ter alguns cuidados no decorrer da entrevista, tais como: utilizar uma linguagem acessível aos inquiridos; adotar uma postura imparcial, pela importância de transparecer uma atitude de respeito e compreensão pela opinião do inquirido; estar sempre atento e ser capaz de captar os sinais transmitidos pelo entrevistado; e oferecer ao investigado um ambiente de bem-estar para que fala-se sem constrangimentos. Para que uma entrevista seja bem-sucedida é essencial “criar uma atmosfera amistosa e de confiança, não discordar das opiniões do entrevistado, tentar ser o mais neutro possível. Acima de tudo, a confiança passada ao entrevistado é fundamental para o êxito no trabalho de campo” (Boni e Quaresma, 2005, p. 78).

Redução e Tratamento dos Dados

Findas as entrevistas foi tempo de transcrever e analisar as informações obtidas. “Vencida a etapa de organização/classificação do material coletado, cabe proceder a um mergulho analítico profundo em textos densos e complexos, de modo a produzir interpretações e explicações que procurem dar conta, em alguma medida, do problema e das questões que motivaram a investigação” (Duarte, 2002, p. 152).

Para o tratamento dos dados selecionamos a técnica de análise de conteúdo estrutural, que compreende um conjunto de técnicas que permite tratar as informações recolhidas através de procedimentos metódicos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens (Guerra, 2014). Estrutural porque se baseia no estudo dos elementos do discurso, independentemente do seu conteúdo, como forma de descobrir uma ordem oculta do funcionamento do discurso e elaborar um modelo operativo abstrato, a fim de estruturar o discurso tornando-o mais compreensível (Quivy e Campenhoudt, 1992). No

que concerne à análise material do conteúdo, adotou-se a estrutura delimitada por Bardin que envolve um processo rigoroso de análise organizado em três etapas: 1. Fase de pré-análise, que consiste na leitura, seleção e organização do material com relevância para o estudo; 2. Fase de exploração do material, que corresponde ao tratamento preciso dos dados, através da redução, agregação e categorização do conteúdo selecionado em unidades de registo (palavras, temas, contextos); 3. Fase de tratamento dos resultados, inferência e interpretação, etapa em que se sintetiza e valida as informações com real valor para a investigação e se produzem interpretações/ conclusões a propósito dos objetivos traçados (Bardin, 1977).

Conforme as fases de análise de Bardin, acima mencionadas, no presente estudo destacam-se as seguintes etapas: após a transcrição integral das entrevistas fizemos uma leitura minuciosa das mesmas, organizamos o seu conteúdo, sublinhamos partes do texto com relevância para o estudo e fizemos algumas anotações. Na etapa seguinte, fizemos um resumo das entrevistas, apenas considerando o conteúdo com relevância para o estudo, e agrupamos alguns excertos consoante a temática do guião, pelo facto de um mesmo assunto poder ser referido em diferentes momentos da entrevista. Depois, procedemos à análise descritiva dos dados, que consiste em contar ao leitor o que disseram os entrevistados, onde optamos por agrupar os dados em categorias segundo o tema e o contexto (Bardin, 1977). Por último, com base na informação descrita e sistematizada, passamos à análise interpretativa dos dados, produzindo resultados e explicações, tendo em atenção as informações recolhidas ao longo da observação.

Relativamente à forma de organizar o conjunto volumoso de dados, existem diversas maneiras de tratar os dados na etapa de análise. Hoje em dia existem aplicações de software que criam um ambiente digital no qual se pode gerenciar e explorar as entrevistas, porém muitos pesquisadores ainda usam cópias do material e codificam os dados por um processo artesanal, que consiste em recortes e montagens sucessivas que, em si, são um exercício exaustivo de busca de compreensão dos elementos recolhidos (Duarte, 2002; Zanelli, 2002). De entre as duas alternativas aqui expostas, optamos pelo processo de análise artesanal, porque o uso de aplicativos de análise qualitativa não se mostrou necessário, embora tenhamos utilizado como ferramentas auxiliares o Word e o Excel. De acordo com alguns autores, na maioria dos projetos o uso das ferramentas Microsoft Word e Excel são suficientes para ajudar na codificação e análise dos dados (Lage e Godoy, 2007), portanto, utilizamos o Microsoft Word para fazer a transcrição

integral das entrevistas, destacar fragmentos do texto e fazer algumas anotações e o Microsoft Excel para elaborar as tabelas de dados referentes aos informantes-chave.

Além das entrevistas, e antes de selecionarmos a amostra para a realização destas, efetuamos um pequeno inquérito por questionário, direto e anónimo, a todos os OJ que exercem funções no Tribunal de SMF, salvo os funcionários que se encontravam ausentes de funções no período de estágio. Os inquéritos foram distribuídos e recolhidos pessoalmente pela investigadora, no período de 08 a 23 de janeiro de 2018, e são compostos por sete questões sobre o sexo, idade, HL, carreira e categoria profissional, instância de serviço e anos de serviço (Anexo B). Posteriormente, os dados recolhidos através desta técnica foram armazenados e tratados no SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versão 23: após organizarmos as informações obtidas nos questionários em códigos (sexo, idade, habilitações, carreira) e variáveis (nominais e ordinais) convertimos os dados em quadros, os quais se encontram representados do quadro n.º 9 ao quadro n.º 16 da presente dissertação.

APRESENTAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO

O Tribunal de Comarca de Santa Maria da Feira

O Tribunal Judicial de SMF está inserido na Comarca de Aveiro⁴⁷ e corresponde ao segundo maior tribunal da comarca. Neste tribunal encontram-se instaladas secções de instância central em matéria cível, criminal, de instrução criminal, de família e menores e de trabalho⁴⁸; secções de instância local em matéria cível e criminal⁴⁹; e duas secções de DIAP (1ª e 2ª seção), que são responsáveis por tramitar todos os inquéritos da comarca⁵⁰ (Figura 2).

Quanto à competência territorial das instâncias instaladas no tribunal de SMF, conforme o mapa III do ROFTJ, o juízo central cível, o juízo central criminal e a instrução criminal têm competência territorial nos municípios de Arouca, Castelo de Paiva,

⁴⁷ Na organização judiciária anterior o Tribunal de SMF pertencia ao distrito judicial do Porto e correspondia a um círculo judicial, que englobava as comarcas de SMF, Espinho e Ovar. Já Aveiro correspondia, igualmente, a um círculo judicial, mas pertencia ao distrito judicial de Coimbra - Cfr. Mapa I e II do DL n.º 186-A/99, de 31 de maio. Com a reforma do mapa judiciário de 2014, feita pela LOSJ, o território nacional passou a organizar-se em 23 Comarcas, correspondentes aos distritos administrativos, e SMF passou a pertencer à Comarca de Aveiro.

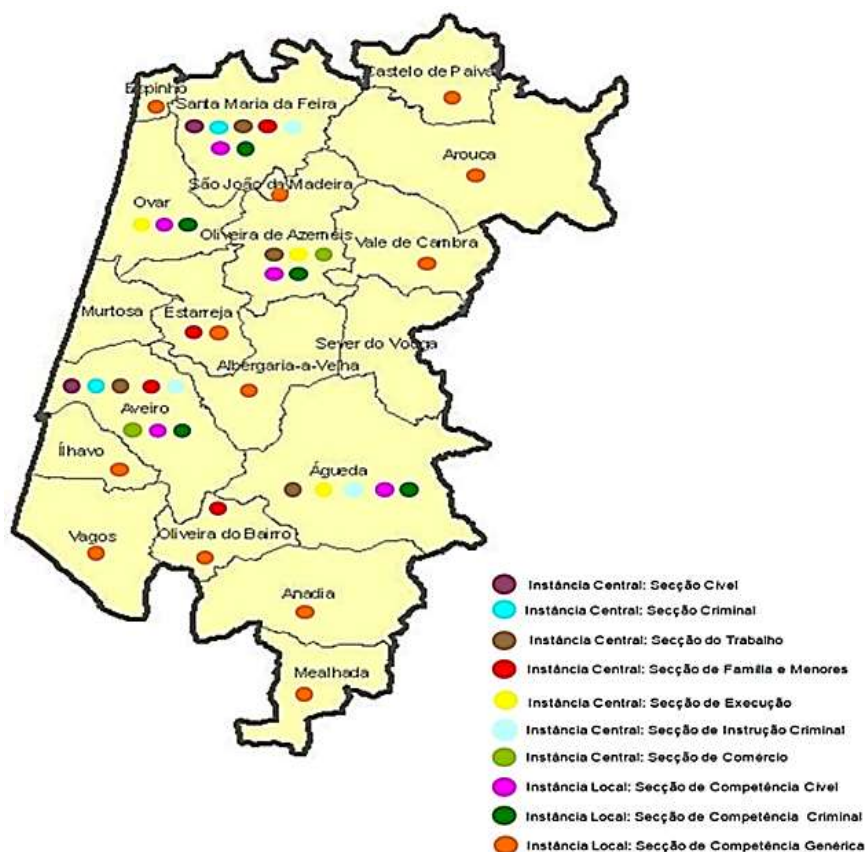
⁴⁸ Art. 68.º, n.º 1 al. c), d), g), k) e p) do DL n.º 49/2014, de 27 de março- ROFTJ.

⁴⁹ Art. 68.º, n.º 2 al. n) do DL n.º 49/2014, de 27 de março – ROFTJ.

⁵⁰ Art. 69º do DL n.º 49/2014, de 27 de março- ROFTJ.

Espinho, SMF, São João da Madeira, Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra; o juízo local cível e local criminal têm competência territorial no município de SMF; o juízo de família e menores tem competência territorial nos municípios de Espinho e SMF; e o juízo do trabalho tem competência territorial nos municípios de Castelo de Paiva, Espinho e SMF. No que se refere às especialidades ausentes, juízo de comércio e execução, o tribunal com competência territorial para atuar em SMF encontra-se sediado em Oliveira de Azeméis⁵¹.

Figura 2- Circunscrição Judiciária da Comarca de Aveiro⁵²



Fonte: Mapa disponibilizado pela DGAJ⁵³

⁵¹ Cfr. Mapa III do DL n.º 49/ 2014, de 27 de março- ROFTJ

⁵² O juízo de instrução criminal de Águeda é extinto pelo DL n.º 38/2019, de 18 de março, fruto da quarta alteração ao ROFTJ.

⁵³ In <http://www.dgaj.mj.pt/sections/files/destaques9463/destaque-principal/plano-de-comunicacao/aveiro> (Consultado a 02.11.2017)

Historicidade da Organização

Do ponto de vista de Quivy e Campenhoudt (1992) “não basta saber que tipos de dados deverão ser recolhidos. É também preciso circunscrever o campo das análises empíricas no espaço, geográfico e social, e no tempo” (p. 157). Assim, torna-se importante clarificar o universo da presente investigação na linha histórico-temporal, analisando as raízes e evolução do tribunal de SMF.

No século XV o país estava dividido em seis grandes unidades administrativas, denominadas comarcas⁵⁴, chefiadas por um magistrado (inicialmente chamado tenente, depois meirinho-mor e, mais tarde, de corregedor) com poderes administrativo e judicial⁵⁵. No campo judicial, especificamente, o território estava organizado em círculos judiciais, comarcas e vintenas, cada tribunal judicial compunha-se de comarcas, presididas por um corregedor, e estas de concelhos, onde coexistiam os Juízes Ordinários e de Fora⁵⁶.

No caso concreto de SMF, segundo registos históricos, o perfil político-administrativo do concelho nos séculos XVI e XVII era um caso de coexistência de um senhorio com um município. Até 1700 a administração do concelho estruturou-se entre a Coroa, os condes da Feira e a nobreza local, no entanto, com a morte do 8º conde da Feira, sem descendentes diretos, D. Pedro II considerou que a Casa da Feira ficava vaga para a Coroa e dela dispôs no seu testamento. Assim, o concelho passou a ser administrado diretamente pela Coroa, que passou a prover todos os ofícios ligados à justiça senhorial, procuradores, ouvidores, juízes de fora, e a nomear todos os ofícios ligados à justiça local, vereadores, juízes ordinários e procuradores. Entre a administração senhorial e da Coroa, o concelho da Feira foi presidido por dois juízes ordinários⁵⁷ e um juiz de fora⁵⁸; dirigido por um ouvidor⁵⁹, mais tarde substituído por um corregedor⁶⁰; e composto por

⁵⁴ Termo utilizado para designar as grandes divisões administrativas e judiciais do Reino até 1835. A partir daqui, passou a ser apenas utilizado para designar as divisões judiciais correspondentes à área geográfica de competência de cada tribunal judicial de 1ª instância.

⁵⁵ *In* <https://genealogiafb.blogspot.com/2017/05/divisao-judicial-de-portugal-no-antigo.html> (Consultado a 08.01.2019).

⁵⁶ *In* http://www.csarmento.uminho.pt/amap_33.asp (Consultado a 08.01.2019).

⁵⁷ Magistrados responsáveis por aplicar a justiça em primeira instância ao mesmo tempo que presidiam a respetiva câmara.

⁵⁸ Magistrado de nomeação régia eleito para atuar em concelhos fora da área de residência, onde era necessária a intervenção de um juiz isento e imparcial.

⁵⁹ Magistrado com competência para dirigir a justiça em terras senhoriais.

⁶⁰ Magistrado nomeado pela Coroa com competências a nível de administração judicial e civil.

um meirinho, atual OJ, que interferia como acusador e beneficiário das coimas decretadas pela câmara municipal (Melo, 2013).

A presente estrutura administrativa ter-se-á mantido inalterada até inícios do século XIX, só com a Revolução Liberal de 1820, na iniciativa de libertar o país do poder monárquico absoluto e estabelecer uma monarquia constitucional, a estrutura administrativa toma um novo rumo (Melo, 2013). Na sequência desta revolução nasce o primeiro diploma constitucional português, a Constituição de 1822, onde são consagrados os princípios defendidos pelos liberais da época: princípios democrático, representativo, da separação de poderes e da igualdade jurídica e respeito pelos direitos pessoais⁶¹. Com este diploma extinguem-se os lugares de provedor e de corregedor e o poder judicial é delegado exclusivamente nos Juízes, nem as Cortes nem o Rei o poderiam exercer em caso algum (Melo, 2013). Todavia, esta foi uma reforma de curta duração, pois a contra-revolução de 1823 e a Guerra Civil de 1828 a 1934 não permitiram que estas ideias reformistas prosseguissem. Assim, entre os anos de 1830 e meados de 1833, a estrutura administrativa permaneceu análoga à existente no Antigo Regime, só em 1836 é restituída a Constituição de 1822, onde a independência e a divisão do poder legislativo, executivo e judicial volta a ser consagrada⁶².

Com a aproximação ao fim da monarquia absolutista e à instauração da separação de poderes, o Tribunal de SMF instala-se no Convento dos Lóios. Em 1834, depois da extinção das ordens religiosas, o Convento dos Lóios foi entregue à municipalidade e aí foram instalados o tribunal e as conservatórias⁶³. Mais tarde, no início dos anos 90 do século XX, o tribunal foi transferido para novas instalações, porém em 2008, depois de serem diagnosticadas deficiências estruturais no edifício, as instalações do Palácio da Justiça foram abandonadas (Pinho, 2018). Após o encerramento destas instalações tornou-se urgente encontrar um espaço temporário que alberga-se o tribunal até à construção do novo edifício, inicialmente os serviços passaram a funcionar num pavilhão fabril na zona industrial do Roligo, em Espargo, e as audiências realizavam-se em vários espaços da cidade, desde o quartel dos bombeiros à biblioteca municipal. Em outubro do mesmo ano, o Estado arrendou um edifício nas traseiras do Palácio da

⁶¹ In <https://www.parlamento.pt/Parlamento/Paginas/monarquia.aspx> (Consultado a 08.01.2019).

⁶² In <https://www.parlamento.pt/Parlamento/Paginas/monarquia.aspx> (Consultado a 08.01.2019).

⁶³ In <http://www.patrimoniocultural.gov.pt/pt/patrimonio/patrimonio-imovel/pesquisa-do-patrimonio/classificado-ou-em-vias-de-classificacao/geral/view/5035987/> (Consultado a 08.01.2019).

Justiça, onde se encontra atualmente instalado⁶⁴. Recentemente tem-se demonstrado interesse em reabrir o antigo Tribunal de SMF, segundo o Juiz presidente da Comarca de Aveiro, Paulo Brandão, o objetivo é recuperar uma parte do antigo edifício para instalar a instância do trabalho, de forma a libertar o espaço que está a ocupar no edifício do tribunal⁶⁵.

Universo de Oficiais de Justiça

Na intenção de melhor enquadrar o contexto da presente investigação procuramos caracterizar a sua população total, para isso foi imprescindível a análise das notas recolhidas ao longo da observação, bem como dos documentos e legislação existente sobre o assunto. Com base na informação recolhida sistematizamos os dados em quadros com a seguinte informação:

Quadro n.º 9- Pessoal do Quadro dos Oficiais de Justiça

Carreira/ sexo	Masculino	Feminino	TOTAL	%
Secretária de Justiça	----	1	1	1
Magistratura do MP	7	12	19	24,5
Magistratura Judicial	16	42	58	74,5
TOTAL	23	55	78	100
%	29	71	----	----

Fonte: Recolha de dados- Inquéritos janeiro 2018

Com base na análise ao quadro acima, compreende-se que a população de OJ é maioritariamente feminina, quer nos serviços do MP, quer nos serviços judiciais. A população masculina representa apenas 29% dos funcionários, estamos, portanto, perante um universo de mulheres.

O quadro n.º 9 transmite, ainda, que a distribuição do pessoal por carreiras é elevadamente díspar, de um total de 77 OJ, distribuídos pelas secções de serviço, apenas 19 exercem funções no MP.

Observando o quadro n.º 10 percebe-se que as categorias profissionais predominantes, quer nos serviços do MP, quer nos serviços judiciais, são as de auxiliar, ou seja, mais de

⁶⁴ In <https://donline.pt/2018/04/24/tribunal-da-feira-fechou-ha-exatamente-10-anos-e-continua-de-perda-do-atual-edificio-custara-mais-de-10-milhoes-de-euros-ao-estado/> (Consultado a 08.01.2019).

⁶⁵ In <https://www.dinheirovivo.pt/outras/antigo-palacio-da-justica-da-feira-vai-receber-obras-de-remodelacao-de-600-mil-euros/> (Consultado a 08.01.2019).

metade da população encontra-se na categoria base da sua carreira. Para aceder à categoria de técnico ou escrivão-adjunto é necessário prestar serviço efetivo pelo período de três anos na categoria de auxiliar, contudo o congelamento das carreiras congestionou este processo⁶⁶. Ao analisarmos as categorias profissionais comparativamente com os anos de serviço, podemos corroborar os efeitos provocados pelo congelamento das carreiras: as categorias de chefia- Secretária de justiça, Escrivão de direito e Técnico de justiça principal- são ocupadas por pessoas com 20 ou mais anos de serviço e as de escrivão-adjunto e de técnico de justiça-adjunto apresentam um cenário bem idêntico, 21 de 24 profissionais adjuntos têm 20 ou mais anos de serviço, sendo que os restantes 3 exercem funções acerca de 15/19 anos. Embora a maioria da população total exerça funções há mais de quinze anos, nos últimos três anos fizeram-se dezanove contratações.

Quadro n.º 10- Distribuição do pessoal Oficial de Justiça por categoria profissional e anos de serviço

Categoria/ anos de serviço	1-3	4-6	7-9	10-14	15-19	20 +	TOTAL
Secretária de justiça						1	1
Escrivão de Direito						11	11
Escrivão-adjunto					2	17	19
Escrivão auxiliar	13		2	1	10	2	28
Técnico de justiça principal						2	2
Técnico de justiça-adjunto					1	4	5
Técnico de justiça auxiliar	6		1	1	4		12
TOTAL	19	0	3	2	17	37	78

Fonte: Recolha de dados- Inquéritos janeiro 2018

⁶⁶ O último ano em que houve progressões normais na carreira foi no primeiro semestre do ano de 2005. Congelaram-se as carreiras na segunda metade de 2005 até 2007. De 2008 a 2010 descongelaram-se provisoriamente, porém em 2011 voltou-se ao congelamento e assim permanece, prevendo-se o descongelamento brevemente.

Quadro n.º 11- Número de profissionais por classe de idades

Classe de Idades	Nº de profissionais	%
60 +	5	6
50-59	29	37
40-49	22	28
30-39	6	8
20-29	16	21
TOTAL	78	100

Fonte: Recolha de dados- Inquéritos janeiro 2018

Pelo quadro acima nota-se que estamos perante uma população madura, a idade predominante dos funcionários vai desde os 40 aos 59 anos e representa 65% da população total. A população jovem representa apenas 21% dos funcionários.

Quadro n.º12- Distribuição do pessoal por instância onde exerce funções⁶⁷

Secção de serviço/ carreira	Magistratura Judicial	Magistratura MP
Unidade Central	7	3
DIAP	-----	12
Central Criminal	10	-----
Central Cível	5	-----
Trabalho	7	2
Instrução Criminal	4	-----
Família e menores	8	2
Local Cível	6	-----
Local Criminal	11	-----
TOTAL	58	19

Fonte: Recolha de dados- Inquéritos janeiro 2018

Analisando o quadro n.º 12 a característica que mais se salienta é a desigual distribuição dos recursos humanos pelas secções judiciais e do MP, de 77 funcionários apenas 19 exercem funções no MP. Uma outra característica, salientada pelos tracejados, refere-se ao facto de não existirem secções de serviço de MP para cada especialidade, apenas o setor do trabalho e da família e menores têm secções especializadas, os inquéritos das restantes áreas judiciais são distribuídos pelo DIAP aleatoriamente.

⁶⁷A figura Secretária de Justiça não está representada neste quadro, porque não exerce funções nas secretarias do tribunal, dispõe de um gabinete particular e as suas funções passam por dirigir os serviços das secretarias.

Do quadro acima observa-se, ainda, que as repartições com maior número de profissionais são as secções judiciais criminais e a unidade central, sendo que o serviço prestado pela unidade central é comum aos serviços judiciais e do MP.

Quadro n.º 13- HL por sexo

HL/ Sexo	9.º Ano	12.º Ano	Licenciado	Mestre	TOTAL
			(a)		
Feminino	3	25	26	1	55
Masculino	1	16	6	0	23
TOTAL	4	41	32	1	78
%	5	53	41	1	100

Fonte: Recolha de dados- Inquéritos janeiro 2018

Ao analisarmos o quadro n.º 13 verificamos que o nível de formação académica é bastante elevado, 41% da população total é licenciada, apesar de o nível escolar predominante ser o 12.º ano de escolaridade. Relativamente à população com escolaridade baixa, 9.º ano de escolaridade, este é um valor pouco expressivo, abarca apenas 4 profissionais.

Importa, ainda, salientar que, como retrata o quadro seguinte, a população com formação superior é a mais jovem, de um total de 16 OJ, com idades compreendidas entre os 20 e 29 anos, 14 são licenciados.

Quadro n.º 14- HL por classe de idade

HL/ Classe de Idade	20-29	30-39	40-49	50-59	60 +	TOTAL
9.º Ano			1	3		4
12.º Ano	2	1	13	22	3	41
Licenciados (as)	14	5	8	4	2	33
TOTAL	16	6	22	29	5	78

Fonte: Recolha de dados- Inquéritos janeiro 2018

Quadro n.º 15- Desenvolvimento profissional

	Manutenção das HL após ingresso	Aumento das HL após ingresso
Masculino	23	0
Feminino	49	6
TOTAL	72	6

Fonte: Recolha de dados- Inquéritos janeiro 2018

Como indica o quadro n.º 15, a grande maioria dos OJ mantiveram as suas habilitações académicas ao longo do seu percurso profissional, apenas 6 mulheres as aumentaram. Das profissionais que aumentaram a escolaridade, 4 delas têm entre 50 e 59 anos de idade e completaram o 12.º ano de escolaridade, enquanto as restantes duas têm entre os 30 e os 49 anos de idade e licenciaram-se.

Quadro n.º 16- HL em cargos de chefia

Categoria de chefia/ HL	9.º Ano	12.º Ano	Licenciado (a)	Mestre
Secretária de justiça	----	----	1	----
Escrivão de Direito	0	8	3	0
Técnico de justiça principal	0	2	0	0
TOTAL	0	10	4	0

Fonte: Recolha de dados- Inquéritos janeiro 2018

Entre o pessoal que exerce funções de chefia, a maioria detém o 12.º ano de escolaridade, apenas 4 profissionais são licenciadas. No que diz respeito ao aumento das HL após ingresso na carreira, apenas existe um caso em que terá completado o 12.º ano.

A formação mais alta está nos funcionários que se encontram nas categorias de escrevão auxiliar e técnico de justiça auxiliar, de um total de 33 licenciados 24 desempenham funções na categoria de auxiliar. Quanto à OJ com maior formação académica, Mestre em Administração Pública, encontra-se na categoria de escrevã-adjunta.

IV- Análise de Dados

IV- Análise de Dados

Neste capítulo são apresentados os resultados obtidos na análise das entrevistas realizadas aos diversos atores internos e externos. Para melhor se compreender os dados adquiridos, com interesse para a investigação, optou-se pela separação da informação fornecida pelos dois grupos de informantes, sistematizou-se as ideias centrais em quadros e complementou-se a análise com a transcrição de alguns excertos das entrevistas. Vejamos:

Quadro n.º 17- Grupo profissional

Representação socioprofissional do oficial de justiça

Atores Internos	Atores Externos
Representação Pessoal	
<ul style="list-style-type: none">-Pilar para os tribunais e realização da justiça (E4) (E6) (E8) (E10) (E11) (E12) (E13) (E14)- Gosta da profissão (E1) (E2) (E5) (E9)- Profissão exigente e de grande responsabilidade (E3) (E5) (E7) (E15)	<ul style="list-style-type: none">- Pilar para os tribunais e para a justiça (E16) (E18) (E19) (E21)- Profissão exigente e de grande responsabilidade (E17)-Profissionais competentes (E18) (E19) (E20) (E22)-Rosto dos tribunais (E19) (E22)
Representação que consideram que a sociedade tem dos OJ	
<ul style="list-style-type: none">- Reconhecidos/ valorizados (E1) (E2) (E5) (E12) (E14) (E15)- Pouco reconhecidos/ valorizados (E3) (E6) (E8) (E11) (E13)- Imagem negativa enquanto funcionário público (E7) (E9)-Imagem influenciada pelos órgãos de comunicação social (E11) (E14)- Desconhecem a profissão (E3) (E11)- Imagem dependente da experiência (E10)	<ul style="list-style-type: none">- Pouco reconhecidos/ valorizados (E16) (E17)- Desconhecem a profissão (E16) (E19) (E21) (E22)- Imagem negativa enquanto funcionário público (E17) (E18)- Imagem influenciada pelos órgãos de comunicação social (E18) (E19)- Imagem positiva (E20) (E22)

Fonte: Recolha de dados- Entrevistas 2018/2019

No quadro acima sistematizou-se a informação recolhida com base na triangulação das questões B1 (I), B1 (II) e B2 (II), onde se questionou os atores internos e externos sobre a representação que têm e que consideram que a sociedade portuguesa tem quanto à profissão de OJ.

A representação engloba um conjunto de opiniões, atitudes e informações relativas a um determinado grupo e compreende uma dimensão de carácter pessoal e uma dimensão de carácter social, revela a forma como nos sentimos e como fazemos sentir os outros (Castro, 2011).

Portanto, os atores internos entrevistados consideram, sobretudo, que a sua profissão tem um papel fundamental e indispensável ao bom funcionamento dos tribunais e plena realização da justiça, na medida em que os OJ são responsáveis por assegurar o funcionamento das secretarias dos tribunais e auxiliar os magistrados no cumprimento das funções técnicas inerentes aos processos, com as quais a magistratura não está familiarizada porque desempenha funções de julgamento e decisão. Surgiram ainda outras abordagens, nomeadamente: que gostam da profissão, por ter assuntos interessantes de lidar, e que é uma profissão de grande exigência e desgaste psicológica, pela natureza das matérias com que lidam diariamente.

“ (...) é uma profissão que tem que existir nos tribunais, porque sem ela a justiça não vai funcionar, os senhores magistrados estão preparados para uma função de decisão não para funções técnicas (...) ” (E6).

“ (...) nunca a justiça funcionava em pleno se não fosse o esforço, responsabilidade e dedicação dos OJ (...) ” (E13).

Na perspetiva dos atores externos o cenário não é muito distinto, reconhecem a importância que o OJ tem nos tribunais e na realização da justiça, desde a assistência aos magistrados ao atendimento ao público, e que são profissionais muito competentes, quer no desenvolver das suas funções, quer no atendimento. Além disto, consideram que os OJ são o rosto dos tribunais e que é uma profissão de grande exigência e responsabilidade, que envolve elevados índices de stress. Os OJ, em particular, desempenham um papel fundamental no contacto com os mandatários judiciais e os utentes, pois são os funcionários do tribunal que transmitem a primeira imagem dos

serviços e que estabelecem o primeiro e por vezes único contacto com os mandatários e público em geral⁶⁸.

“ (...) são profissionais que têm desempenhado a sua função, têm servido de grande apoio para os magistrados, em termos de execução das decisões, da marcação e agendamento das diversas diligências necessárias e na organização do processo em si” (E18).

“ Para mim eles são o rosto dos tribunais (...) é com eles que nós lidamos a maior parte do tempo a vários níveis, quer na sala do tribunal, quer depois nas várias secretarias. O que eu vejo é que progressivamente a qualificação dos oficiais de justiça, em termos de habilitações, é melhor, o tratamento que vão dando a vários níveis, mesmo a nível do atendimento em si, é excelente” (E19).

“ (...) se não tivermos OJ nos tribunais, os tribunais pura e simplesmente não funcionam, há um conjunto de ações administrativas e processuais que são da responsabilidade exclusiva dos OJ e, como tal, a profissão é, na minha opinião, bastante importante para o funcionamento dos tribunais” (E21, B2).

Quanto à representação da sociedade, existe um empate entre os informantes internos que se sentem valorizados e os que se sentem pouco reconhecidos, contudo alguns entrevistados salientam que a sua imagem quando associada à figura de funcionário público tende a gerar opiniões negativas, assim como quando se transmitem mensagens que desagradam os utentes. Por outro lado, referem que grande parte da sociedade não sabe quem é o OJ e quais as suas funções, associam-no a um mero funcionário público que exerce funções nas secretarias dos tribunais.

“ Penso que o OJ é considerado uma pessoa muito importante (...) mas depois tem a vertente de sermos funcionários públicos e perante o cidadão o funcionário público é mal visto (...) ” (E7).

“ (...) não conhecem bem o conteúdo da profissão, sendo que as que conhecem pensam que os OJ são aqueles que vão chamar as pessoas, que estão na sala, que se resume a isso, o que não corresponde à verdade” (E11).

⁶⁸ Cfr. Preâmbulo DL n.º 343/99, de 26 de Agosto- aprova o EFJ.

Alguns entrevistados referem ainda que os órgãos de comunicação social têm uma influência muito grande na opinião pública, por um lado, salientam que os media privilegiam os magistrados quando falam nos tribunais, jogando os oficiais para um plano de irrelevância; e, por outro, dizem que as notícias transmitidas pela comunicação social passam uma imagem errada e negativa dos profissionais. Segundo Guibentif, em sociedades como a portuguesa, os cidadãos produzem uma apreciação dos tribunais, especialmente quem nunca teve contacto direto com eles, baseada nas imagens e representações projetadas pelos órgãos de comunicação social, que, no entendimento de Macaulay, geram uma visão fragmentada da realidade, na medida em que a verdade passa para segundo plano para dar primazia ao sensacionalismo (Machado e Santos, 2011; Poiares, 2018).

Na visão dos atores externos, grande parte da sociedade portuguesa desconhece a profissão de OJ, sobretudo os cidadãos que nunca tiveram contacto com os tribunais, ou tem tendência a produzir representações negativas, por serem funcionários públicos e pela imagem negativa transmitida pelos órgãos de comunicação social. Numa perspetiva oposta, alguns informantes externos consideram que a sociedade tem uma imagem positiva dos OJ pela proximidade de atuação dos tribunais e dos seus funcionários junto dos utentes.

“ Eu acho que a maioria dos portugueses, os que nunca foram a um tribunal, não sabem bem o que é um OJ, acho que é isso que acontece no geral (...) ” (E22).

“ Creio que no passado seria uma figura mais respeitada (...). O respeito ao longo dos anos parece que se vem degradando e há sempre aquela imagem do funcionário público, aquela imagem que o público tem de que ganham muito ou que ganham demais para aquilo que fazem (...) ” (E17).

“ (...) devido aos órgãos de comunicação social há umas ligeiras discrepâncias a nível da imagem que estão a ter dos OJ, até agora nem sequer se falava deles, eram pessoas que ninguém sabia quem era, assumia-se “aquele senhor que estava na secretaria” (...). A sociedade, na generalidade, não tem conhecimento muito preciso do que faz um OJ (...) ” (E19).

O quadro seguinte representa a forma como os diversos entrevistados percecionam o conteúdo da profissão OJ através da articulação das apreciações positivas e negativos da

profissão. Da análise às questões referentes a este conteúdo, B2 (I) e B3 (II), resultou o seguinte esquema:

Quadro n.º 18- Grupo profissional

Considerações positivas e negativas acerca da profissão oficial de justiça

Aspetos positivos	Aspetos negativos
Atores Internos	
<ul style="list-style-type: none">- Respeito por parte dos utentes (E1)- Possibilidade de ajudar os outros (E8) (E10) (E12) (E13)- Maior conhecimento da realidade social/ aprendizagem diária (E2) (E3) (E4) (E5) (E7) (E9) (E14)- Emprego estável (E2) (E6)- Carreira especializada (E11)- Aprendizagem legislativa constante (E9) (E15)- Possibilidade de movimentação (E7)	<ul style="list-style-type: none">- Congelamento das carreiras (E2) (E4) (E6) (E14)- Falta de reconhecimento pelos órgãos superiores (E5) (E8) (E9)- Salário baixo (E4) (E7) (E10)- Desgaste psicológico (E3) (E11) (E15)- Excesso de trabalho (E7) (E12) (E13) (E14)- Falta de formação (E1) (E7)- Redução do n.º de movimentos (E7)- Movimentos involuntários (E11)- Imagem negativa do público (E6) (E10)- Reformas legislativas constantes (E11)- Fraco aproveitamento dos OJ mais qualificados (E11)
Atores Externos	
<ul style="list-style-type: none">- Bom desempenho/ contributo para a justiça (E16) (E18) (E20) (E21)- Emprego estável (E17)- Maior formação (E18) (E19)- Trabalho em formato digital (E19)- Multiplicidade de assuntos (E22)	<ul style="list-style-type: none">- Movimentações involuntárias (E16)- Falhas na distribuição dos OJ (E16)- Congelamento das carreiras (E17)- Falta de meios (E17) (E20) (E21)- Reformas legislativas constantes (E19)- Excesso de trabalho (E18) (E20)- Rosto dos tribunais (E22)

Fonte: Recolha de dados- Entrevistas 2018/2019

Os entrevistados internos vêem na sua profissão como fator mais positivo a vertente humanista, isto é, a possibilidade de ajudar os outros na resolução dos seus problemas e o facto de estarem em constante contacto com a realidade social e humana, que lhes proporciona uma aprendizagem diária acerca da realidade do país. Numa vertente mais

técnica são apontados como aspetos positivos a especialização na carreira, pois a possibilidade de trabalhar numa área específica (criminal, cível, trabalho) permite ao funcionário tornar-se mais entendido em determinada matéria e, conseqüentemente, tornar-se mais produtivo; a estabilidade do emprego, pelo facto de haver menor risco de serem despedidos; a aprendizagem constante, porque a legislação se encontra em constante alteração; a possibilidade de transitar de um tribunal para outro através dos movimentos judiciais; e o respeito que os utentes demonstram no atendimento.

“ (...) poderemos com o exercício da nossa profissão ajudar que a justiça seja feita de uma forma mais célere, mais eficaz, contribuindo assim para uma sociedade mais justa (...) ” (E12).

“ (...) carreira especial, somos bastante especializados naquela área, quanto maior é a especialização maior é a produtividade da pessoa (...) ” (E11).

“ (...) é uma profissão que pertence à função pública e infelizmente, nos dias de hoje, com os problemas de emprego e desemprego que há, é uma profissão que ainda é segura nesse aspeto (...) ” (E6).

“ (...) o facto de lidarmos diariamente com leis, isso faz com que estejamos, mesmo enquanto cidadãos, sempre atualizados (...) ” (E15).

Os atores externos, por seu turno, destacam como aspetos positivos o bom desempenho profissional dos OJ nos processos e na interação com os utentes, assim como o seu papel preponderante no normal funcionamento da justiça; a maior formação académica, que lhes permite um desempenho mais qualificado e cuidado nas suas funções; o facto de ser um emprego estável, uma vez que o risco de despedimento é muito reduzido; o facto das tecnologias, nomeadamente a informática, facilitar o trabalho por eles desempenhado; e a natureza diversificada dos assuntos com que lidam diariamente, não permitindo aos profissionais entrar em monotonia.

“ (...) considero positivo o trabalho deles, a prestação do trabalho que eles fazem, e considero que o papel deles é determinante no processo” (E16).

“ Aspeto positivo é, na minha opinião, o cuidado com as pessoas, em que tentam desenvolver a sua função com muito profissionalismo (...) também maior

formação, hoje em dia há profissionais OJ que tiram o curso próprio e penso que isso é uma mais-valia, porque vêm mais bem preparados (...)” (E18).

“ (...) a maior parte do serviço que existe é em formato digital, com uma boa assessoria a este nível os juízes e todos os outros atores conseguem fazer um trabalho muito mais facilitado” (E19).

No que respeita aos aspetos negativos, no topo do discurso dos informantes internos está a impossibilidade de progredir na carreira e o excesso de trabalho, seguindo-se os salários baixos e os cortes que têm sido feitos ao longo dos anos; o grande desgaste psicológico que a profissão acarreta; e a falta de reconhecimento por parte dos órgãos políticos e de administração da justiça. Alguns informantes sentem-se desvalorizados e consideram que os governantes, quer políticos, quer dos organismos responsáveis por administrar a justiça, não reconhecem a importância e a responsabilidade particular da profissão.

Desde 2005 que os OJ estão impedidos de subir nas carreiras e de receber os seus suplementos remuneratórios, inicialmente esta medida seria temporária contudo tem-se renovado ao longo dos anos⁶⁹. De acordo com Adams, os indivíduos são motivados pelas recompensas que recebem, pelo salário, reconhecimento, promoção, relacionamento social e pelas recompensas internas, e na ausência destas o bom desempenho laboral será afetado negativamente (Santos, 2016). Quanto ao excesso de trabalho, vários informantes destacam o imenso número de processos atribuídos às secções e a reduzida quantidade de funcionários para os tramitar, salientando que para o trabalho estar organizado é necessário trabalhar horas extra que não são remuneradas. Conforme Fix-Fierro, a adequada divisão do trabalho dentro do tribunal poderá proporcionar uma maior eficiência dos serviços e criar melhores condições de trabalho, tais como “a redução de custos de coordenação; a introdução de incentivos de motivação para os funcionários judiciais; ou o aumento da capacidade de reacção a situações de crise” (Fernando et al., 2008, p. 41).

Para além dos aspetos negativos já comentados, são apontados: a falta de formação fornecida pelo tribunal e pela DGAJ ao longo da carreira; os rótulos negativos que o público lhes atribui; a constante mudança legislativa, que condiciona as práticas

⁶⁹ Cfr. <https://www.spn.pt/Artigo/congelamento-da-carreira-de-professores> (Consultado a 13.12.2018).

profissionais; o fraco aproveitamento dos funcionários academicamente mais qualificados para funções de maior exigência; a redução dos movimentos anuais; e os movimentos extraordinários.

Nos últimos anos os movimentos autorizados aos OJ têm sofrido algumas alterações e gerado algum descontentamento. Por um lado, os movimentos são considerados um ponto positivo por existirem, mas, por outro, é-lhes atribuída uma cotação negativa, uma vez que com a nova reforma judiciária o número de movimentos anuais ordinárias foi reduzido de três para um. No que se refere aos movimentos extraordinários-faculdade atribuída ao administrador judiciário de deslocar os OJ de um tribunal para outro, dentro de uma mesma comarca, quando as necessidades de recursos humanos o justificarem⁷⁰- é-lhes atribuído um valor igualmente negativo, pelo facto de uma transferência involuntária poder condicionar a vida dos funcionários e levar a situações de injustiça.

“ (...) a progressão na carreira, neste momento, é um aspeto negativo, porque não tenho grande expectativa de subir muito, enquanto antigamente uma pessoa com a minha idade já seria escrivão de direito, eu neste momento ainda sou escrivão auxiliar (...) ” (E2).

“ (...) existe um excesso de trabalho enorme, acho que ganhamos pouco para aquilo que nos é exigido e cada vez menos (...). E depois, a formação permanente que nos falta é muita, porque as coisas mudam todos os dias, todos os dias há alterações a nível informático, a nível legislativo, e ninguém nos diz nada, nós temos que aprender sozinhos (...) ” (E7).

“ Os negativos são o excesso de trabalho (...) quem quiser ter um serviço bem feito e bem organizado tem que trabalhar muito mais horas do que as horas normais, e essas horas não são remuneradas (...) ” (E12).

“ (...) temos uma imagem muito negativa no público, o que também é negativo para nós, porque se espelha na forma como podemos trabalhar e na forma como lidamos com o público (...) ” (E6).

⁷⁰ In preâmbulo do DL n.º 73/2016, de 8 de novembro, que altera o EFJ.

Como aspetos negativos os informantes externos mencionam: a falta de meios humanos e técnicos, observam que os funcionários existentes não conseguem satisfazer a crescente procura pelos tribunais e que as condições de trabalho disponibilizadas são deficitárias, sobretudo a nível de espaço; o excesso de trabalho, fruto do crescente volume de processos que chegam ao tribunal; a estagnação da progressão nas carreiras; as constantes reformas legislativas; a movimentação involuntária de funcionários de um tribunal para outro; a errada distribuição do pessoal pelas secções, no sentido de que existem secções com maior volume de trabalho em que os recursos humanos não são suficientes, enquanto existem outras com menos trabalho bem mais munidas de recursos humanos; e a imagem negativa dos OJ associada ao facto de serem o rosto dos tribunais, isto é, os OJ são o primeiro contacto do tribunal com o público e são os responsáveis por prestar esclarecimentos relativamente aos processos, logo, quando existem falhas ou atrasos o público tende a responsabilizá-los, embora o andamento dos processos não dependa deles.

“ (...) estamos numa fase de muita procura da justiça e poucos meios para satisfazer essa procura (...) temos um problema que tem a ver com a progressão na carreira, o que leva as pessoas a trabalharem motivadas é saberem que vão ser recompensadas pelo trabalho que desenvolvem (...) temos indivíduos com mais de dez anos de carreira que continuam a ser auxiliares, indivíduos com vinte anos que continuam a ser adjuntos, portanto a carreira está muito estagnada e isso desmotiva os melhores (...) ” (E17).

“ O desafio maior (...) é a constante mutação das leis e terem de estar sempre atualizados, portanto devem ter sempre formação a este nível e acompanhar (...) ter uma constante reciclagem e acompanhamento a nível da lei e às vezes, sobretudo com os mais antigos, há muito pouca flexibilidade para o que é novo e portanto há aqui algum trabalho (...) ” (E19).

“ (...) os horários são mais apertados, os processos cada vez são mais, os tribunais cada vez têm menos condições para trabalhar. Posso falar do tribunal da Feira que é um tribunal que eu conheço, uma secção está dividida em três ou quatro, a nível de inquirições são umas pessoas quase em cima das outras, portanto a nível de condições há mais aspetos negativos, não sendo responsáveis

os oficiais mas sim as condições que lhes apresentam para trabalhar (...) ” (E20).

“ (...) alguns estão em secções em que há mais trabalho do que outras (...) por exemplo, SMF abarca com os grandes processos crime, ou seja, os funcionários das secções criminais acabam sempre por levar com mais trabalho do que os outros” (E16).

Em suma, quer os atores internos, quer os atores externos, identificam na profissão mais aspetos negativos do que positivos, dos quais o congelamento da progressão nas carreiras e a falta de meios humanos e técnicos para dar resposta ao elevado volume de trabalho são apontados como os principais fatores negativos.

O quadro a seguir representado é uma síntese da questão B3 (I) e enuncia as considerações pessoais acerca da formação académica exigida e da formação provida pelo tribunal e respetivo ministério ao longo da carreira.

Quadro n.º 19- Grupo Profissional

Formação profissional

Formação inicial exigida	Formação ao longo da carreira
- Suficiente (E2) (E3) (E4) (E6) (E11) (E12) (E14)	- Pouca ou nula (E1) (E3) (E4) (E5) (E7) (E8) (E9) (E10) (E11) (E12) (E13) (E14) (E15)
- Curso universitário mais eficiente (E7) (E8) (E9) (E13)	- Suficiente (E6)
- Curso profissional e/ou universitário como mais-valia (E2) (E3) (E5) (E12) (E15)	- Necessidade de mais formações (E1) (E5) (E7) (E11) (E12) (E13) (E14) (E15)
	- Prática como melhor meio de aprendizagem (E2) (E10)

Fonte: Recolha de dados- Entrevistas 2018/2019

Ao analisarmos as entrevistas relativamente ao tópico da formação, verificamos que existe uma concordância no que toca à formação legalmente exigida, quer quanto ao curso profissional, quer quanto ao curso universitário, os atores internos consideram a formação suficiente e uma mais-valia para a qualidade do desempenho profissional, embora alguns informantes atribuam maior valor ao curso da Universidade de Aveiro do que ao curso profissional.

“ (...) tanto o curso profissional como o curso da Universidade de Aveiro aprofundaram mais os conhecimentos especificamente para este trabalho” (E3).

“ (...) a licenciatura permite a aquisição de conhecimentos que depois influenciam o melhor desempenho face ao curso profissional (...)” (E8).

“ Eu sou da opinião de que independentemente da formação que uma pessoa tenha, da formação académica, é aqui que aprendemos a ser OJ (...) obviamente que a formação que uma pessoa trás é uma boa bagagem e um bom alicerce (...)” (E15).

No que toca à formação ao longo da carreira, a posição dos profissionais é bem diferente, caracterizam-na essencialmente como pouco ou nula e como necessária ao bom desempenho das funções e eficiência dos serviços, conquanto existe quem considere a prática como a melhor forma de aprendizagem. Segundo Dubar (2006), aprender com a prática é uma forma de aprendizagem muito importante para a formação dos sujeitos: “É no contacto direto do si com o outro que um sujeito retira saberes da sua experiência: é ele que aprende ao lidar com as pessoas e com as coisas, construindo a sua experiência (...). A experiência é a sua palavra-chave para pensar em conjunto a maturação biológica, o desenvolvimento psicológico e a transformação social” (p. 154). Não obstante, a formação, quer inicial, quer permanente, tem um papel fundamental em qualquer reforma estrutural do sistema de justiça, através da formação é possível aumentar a eficácia e a qualidade da justiça. Neste sentido, alguns estudiosos defendem que é importante providenciar uma adequada formação para todos os operadores da justiça, sobretudo no que se refere às tecnologias da informação, pois só assim haverá uma utilização otimizada das mesmas no desempenho das funções dos diversos intervenientes da justiça (Fernando et al., 2008).

“ (...) quando nós entramos em 2015 tivemos formações, mas de facto a formação ao longo dos anos vai sendo escassa, se não for junto do sindicato que fornece muitos elementos, notas explicativas, quando sai nova legislação, nós ficamos um bocadinho desapoiados (...)” (E8).

“ (...) é deficitária, eu comecei com a máquina de escrever (...) agora há computadores e eu nunca fiz formação, aliás eu fiz uma para perceber como é que eram as noções básicas mas para frequentar esse tipo de cursos atrasava-me

o meu serviço, então preferia não ir e depois ia perguntando, que é o que nós fazemos no dia-a-dia, porque para irmos frequentar cursos não temos quem assegure o serviço, a não ser o urgente” (E10).

“ (...) a formação que a Direcção-Geral nos fornece, que é praticamente nenhuma, essa é que fica muito aquém das expectativas e das necessidades, porque às vezes andamos a improvisar e quando se improvisa as coisas não saem muito bem ou com a eficiência e eficácia necessárias (...)” (E11).

O quadro n.º 20 diz respeito às expectativas de futuro do grupo em estudo quanto à sua profissão e reproduz a questão B4 (I).

Quadro n.º 20- Grupo profissional

Expectativas futuras para a profissão oficial de justiça

Expectativas futuras para a profissão na ótica dos atores internos

- Boas/ positivas (E1) (E3) (E5)
- Fracas/ negativas (E2) (E4) (E6) (E8) (E9) (E11) (E12) (E13) (E14) (E15)
- Melhor remuneração (E1) (E7)
- Expectativas positivas em progredir na carreira (E1) (E3) (E8)
- Fracas expectativas em progredir na carreira (E2) (E4) (E9) (E15)
- Funcionários melhores e bem preparados (E10)
- Melhores e mais detalhadas inspeções (E9) (E11)

Fonte: Recolha de dados- Entrevistas 2018/2019

As expectativas dos OJ no âmbito da sua profissão não são as melhores, o facto de as carreiras estarem estagnadas há cerca de uma década e os cortes que têm sido feitos pelos diversos governos, na contratação de pessoal e nos recursos técnicos, têm influenciado negativamente a perspetiva dos funcionários face a futuras melhorias. Todavia, existem ainda alguns entrevistados que se mantêm positivas relativamente à progressão nas carreiras; que esperam melhores remunerações; a contratação de novos profissionais com bons conhecimentos práticos e boa ética de trabalho; e inspeções com maior qualidade. Para dois dos informantes entrevistados existem algumas falhas nas inspeções realizadas aos OJ, desde logo porque as consideram demasiado curtas e, por isso, pouco conclusivas, e porque deveria ser dada atenção ao trabalho desenvolvido pelos funcionários e não se cingir apenas à contagem dos atos processuais. Neste

sentido, esperam que as inspeções sejam melhoradas e que tenham os funcionários no centro delas.

“ São muito poucas, isto está parado, há doze anos que não há progressão em nada, não há aumento de salários, não há nada, há muitas dificuldades financeiras no país, não acredito que isto vá progredir muito mais, estagnou aqui” (E4).

“ Neste momento, olhando para o panorama, as expectativas não são as melhores (...) mas creio que com as nossas reivindicações, de certa forma, conseguiremos chegar a um consenso (...) ” (E8).

“ As expectativas são boas (...) espero que sejamos melhor remunerados, que nos paguem os retroativos, a nossa progressão na carreira, que também é um incentivo, quero ser positiva nesse aspeto” (E1).

“As expectativas eu tenho que pensar que são boas, porque senão andávamos aqui todos desanimados, tenho sempre esperança que melhore qualquer coisa com estas renovações que vão fazendo, o alinhamento da justiça, a organização da justiça, tenho boas expectativas (...) ” (E5).

Os quadros seguintes agrupam as questões referentes ao tema da organização e funcionamento do sistema judiciário, sendo que o quadro imediatamente a seguir expõe as respostas à questão C1 (I e II). Observemos:

Quadro n.º 21- Grupo Organizacional

Sistema de organização e funcionamento do tribunal quanto à eficiência

Atores Internos	Atores Externos
- Sistema eficiente (E2) (E4) (E5) (E6) (E8) (E14)	- Sistema eficiente (E16) (E18)
- Sistema ineficiente (E7) (E9) (E10) (E11) (E13)	- Sistema ineficiente (E19) (E20) (E21) (E22)
- Necessidade de correcções e ajustes (E2) (E5) (E7) (E11)	- Centralização da justiça (E16) (E22)
- Incertezas relativamente à eficiência do sistema (E3) (E15)	- Necessidade de correcções e ajustes (E17) (E18) (E19)
- Especialização positiva (E2) (E6) (E8) (E11) (E15)	- Grandes deslocações e despesas acrescidas para os cidadãos (E16) (E18) (E19)
- Falhas na distribuição do serviço e/ou dos funcionários (E7) (E10) (E12) (E13)	- Sistema muito moroso (E20) (E21) (E22)
- Reforma do sistema positiva (E12) (E13)	- Especialização positiva (E21)
- Grandes deslocações e despesas acrescidas para os cidadãos (E3) (E9) (E15)	
- Excelentes condições (E1)	

Fonte: Recolha de dados- Entrevistas 2018/2019

Na resposta a esta questão observou-se que os OJ têm uma opinião bastante diferenciada relativamente ao êxito da reforma implementada, em 2014, pela LOSJ. A grande maioria dos informantes internos estão divididos entre a eficiência e ineficiência do sistema de organização e funcionamento em vigor, porém, em ambas as posições, destacaram a necessidade de analisar e ajustar o sistema, pois, como afirma Rocha (2015), o sucesso de uma boa reforma depende do levantamento do que está mal e do trabalho para emendar, retificar, limar e melhorar as falhas existentes.

“ O sistema atual procura ser eficiente e caminha nesse sentido, embora ainda esteja muito longe de o ser. Isto da comunicação social e da opinião pública, em geral, achar que a justiça é lenta, que a justiça é ineficiente, às vezes não é só a opinião, às vezes tem um bocado de verdade, contudo não quer dizer que não se trabalhe muito, pode-se trabalhar muito e não ser eficiente, pode-se trabalhar pouco e ser-se eficiente, ainda há muitas arestas a limar, mas a criação das novas

comarcas é recente, ainda tem três anos, e isto vai-se aperfeiçoando (...) mas acho que vamos num bom caminho (...)” (E11).

“ Neste momento o tribunal da Feira é bastante eficiente, com esta nova “outforma”, a especialização, penso que funcionou muito bem. Em termos para o utente há um pormenor ou outro que podiam corrigir (...)” (E2).

“ Considero que está mais eficiente do que estava (...) penso que este novo sistema, este novo mapa judiciário, melhorou para as pessoas, para a justiça, apesar de muitas falhas a corrigir” (E5).

Embora haja alguma incerteza quanto à qualidade do sistema atualmente implementado, os informantes salientaram alguns aspetos que caracterizam esta nova organização, nomeadamente: a problemática das grandes deslocações dos cidadãos para acederem aos tribunais, com todos os custos económicos que essa deslocação acarreta; a distribuição desajustada dos funcionários e/ ou dos processos pelas secções, na medida em que existem secções que precisam de mais recursos do que outras, porque estão mais sobrecarregadas, resultado da distribuição dos processos em função da especialidade; e o carácter positivo da especialização, pois trabalhar numa área específica permite ao funcionário prestar um serviço mais eficiente e um atendimento ao público de maior qualidade. A divisão do trabalho/ especialização é, na ótica dos autores neoclássicos, um princípio básico da organização, a atribuição de cargos e tarefas específicas é fundamental para uma maior eficiência dos serviços, uma maior produtividade do funcionário e para a diminuição dos custos de produção (Chiavenato, 2004).

“ Sim, dentro das possibilidades e das limitações, eu acredito que a organização está bem estabelecida e penso que a especialização que ocorreu em 2014 veio contribuir para isso, porque um funcionário que é especializado numa determinada área consegue prestar um serviço com uma qualidade diferente daquele que faz um bocadinho de tudo (...)” (E8).

“ Tem aspetos positivos e negativos, é bom por um lado que haja competências especializadas (...) mas tem a parte negativa, que é a deslocação do cidadão. No caso aqui da Feira as pessoas de, por exemplo, Arouca e Castelo de Paiva, que são mais rurais e em que não há tantas condições para se deslocarem, mesmo a

nível de transportes públicos, obriga a um esforço extra por parte do cidadão (...)” (E15).

“ (...) a distribuição dos funcionários não foi feita de uma maneira equitativa, ou seja, há secções, nomeadamente no MP, em que há uma escassez tremenda de funcionários e vemos que há aí secções que têm funcionários a mais (...) mas reconheço que a reforma foi positiva e que os serviços funcionam melhor assim” (E13).

Outro ponto evidenciado são as excelentes condições infra-estruturais do tribunal, ao longo das entrevistas vários informantes referiram e compararam as condições físicas do Tribunal de SMF com outros tribunais pelos quais passaram ou que têm conhecimento, evidenciando que o tribunal da Feira é um tribunal de grandes dimensões, com boas instalações e com juízos de diversas especialidades. Segundo Branco (2017), uma das maiores críticas à implementação do mapa judiciário em vigor passa precisamente pela carência de instalações apropriadas, pois a arquitetura dos edifícios dos tribunais revela muito sobre as ideologias e representações das dinâmicas (políticas, institucionais, profissionais, culturais, simbólicas e sociais) do processo judicial e das diligências realizadas no tribunal. “Das suas instalações, estrutura, valências e acessibilidades, depende o êxito das múltiplas atividades em que assenta a prática e a aplicação da justiça, pelo que a arquitetura dos tribunais faz parte integrante da administração da justiça, sendo dela elemento essencial e pressuposto para a sua eficiência e legitimação” (p. 56).

“ O tribunal de SMF está excelente, já trabalhei no comércio de Gaia e as instalações eram péssimas, mas aqui acho que as condições são ótimas (...) temos um arquivista, uma telefonista, são situações que eu não tinha no outro (...)” (E1, C1 e C2).

“ (...) eu já estive em tribunais em que os computadores, por exemplo, demoravam cerca de 8/9 minutos a iniciar e isso neste tribunal não se verifica, os computadores são recentes, têm bom desempenho (...)” (E15, C2).

No que concerne à opinião dos profissionais da justiça externos, estes referem que o sistema atual requer algumas correções e apontam o afastamento da justiça dos meios pequenos e a morosidade processual como os principais problemas a solucionar. Na

visão dos atores externos, a centralização da justiça, fruto do encerramento de vários tribunais, vem, por um lado, condicionar a reposta dos tribunais e aumentar a morosidade dos processos e, por outro, dificultar o acesso à justiça por parte dos cidadãos que se encontram geograficamente mais afastados dos tribunais em funcionamento e que se encontram em situações financeiras mais débeis. A legislação é também apontada como condicionante, na medida em que a morosidade processual deriva do estabelecimento legal de prazos e porque a legislação não permite a filtragem de determinada criminalidade. Embora os atores externos considerem o sistema de organização e funcionamento do tribunal essencialmente ineficiente, também lhe conferem conotações positivas, tais como o carácter positivo da especialização das secções e dos funcionários.

“ Eu considero a organização e funcionamento dos tribunais mais eficiente do que não eficiente, não eficiente apenas quanto às questões das competências dos tribunais. Por exemplo, Castelo de Paiva tem pouco trabalho, porque a maior parte é de SMF, ou seja, se houver um processo de trabalho em Castelo de Paiva tem que vir para SMF para tratar da questão, não devia ser tão centralizada em alguns tribunais como é, obriga as pessoas que querem aceder ao tribunal a ter outro tipo de despesas, outro tipo de deslocações (...) ” (E16).

“ Há sempre aspetos a melhorar, o modelo penal podia ser mais eficiente, porque há muita procura na justiça (...) às vezes estamos a fazer julgamentos com n de testemunhas para apurar bagatelas e quando os meios ficam presos às bagatelas não têm tempo de estar nos casos mais importantes, isso parece-me é a maior critica que se faz ao sistema e que se repercute depois no funcionamento do tribunal (...) se houvesse uma filtragem a montante muitos casos deveriam ficar fora, mas a lei não permite porque vigora o princípio da legalidade (...) ” (E17).

“ Nunca há nenhuma organização que seja eficiente, nem eficaz, há sempre ajustamentos a fazer, porque a sociedade muda, as tipologias mudam, e tem que se estar em consciente e constante mutação, os atores que estão a desempenhar os seus papéis têm que estar sempre conscientes disso e preparados para a mudança (...) ” (E19).

“ (...) há muitos atrasos em processos, processos que deviam ser mais céleres não são, processos de menos gravidade são levados ao mesmo tempo que os outros, e isto depois é uma coisa que empata e empanca de uma tal maneira o sistema que não dá para trabalhar (...)” (E20).

O quadro subsequente representa a metodização da informação recolhida através das respostas às questões B3 (I) e B2 (II), que visam perceber, na ótica dos diversos atores internos e externos, quais as maiores carências materiais no tribunal e se efetivamente existe uma escassez de recursos humanos.

Quadro n.º22- Grupo Organizacional
Condições de trabalho humanas e técnicas

Recursos Humanos	Recursos Materiais
Atores Internos	
- RH existentes são suficientes (E2) (E4) (E7) (E9) (E11) (E12) (E13) (E14)	- RM escassos (E1) (E3) (E6) (E7) (E8) (E9) (E11) (E12) (E13) (E14)
- RH existentes não são suficientes (E1) (E3) (E5) (E6) (E8) (E10) (E15)	-RM suficientes (E2) (E4) (E10) (E15)
<u>Causas</u>	<u>Maiores carências</u>
-Problemas de gestão (E7) (E8) (E10) (E12) (E13)	- Sistema informático (E4)
	- Telefones (E8) (E12)
	- Fotocopiadoras, impressoras e toners (E7) (E8) (E9) (E11) (E12) (E13)
	- Papel, envelopes, fita-cola e derivados (E3) (E8) (E9) (E11) (E12) (E13) (E14)
	- Espaço (E7)
Atores externos	
- RH existentes são suficientes (E19)	- RM escassos (E20) (E21) (E22)
- RH existentes não são suficientes (E17) (E18) (E21) (E22)	- RM são suficientes (E16) (E17) (E19)
	- Não consegue avaliar (E18)
<u>Causas</u>	<u>Maiores carências</u>
- Problemas de gestão (E16) (E17) (E20)	-Espaço (E20) (E22)
- Elevada procura dos tribunais (E17)	- Equipamentos digitais (E21)
- Excesso de processos (E22)	- Segurança (E22)

Fonte: Recolha de dados- Entrevistas 2018/2019

Analisando a informação fornecida pelos atores internos quanto à presença de recursos humanos suficientes no tribunal, não há uma visão homogénea, metade dos entrevistados consideram os recursos humanos suficientes e a outra metade não,

todavia, em ambas as posições, existem profissionais que defendem que os recursos seriam melhor aproveitados e, conseqüentemente, os suficientes se fossem redistribuídos consoante o volume de trabalho das secções. No pensamento de alguns estudiosos, para que o volume de trabalho não seja desproporcional aos recursos existentes, é fundamental a implementação de métodos de mensuração processual que consigam calcular a capacidade de trabalho dos recursos humanos do tribunal e que haja uma distribuição adequada dos recursos materiais disponíveis (Fernando, et al., 2008).

“ Nos recursos humanos sente-se muito a falta de pessoal (...) cada secção deveria ter sete pessoas, três auxiliares, três adjuntos e um escrivão, e já não me lembro de ter passado por uma secção, e já passei por várias, em que estivessem as secções completas” (E3).

“ Quanto aos meios humanos, se fossem bem distribuídos acho que eram suficientes (...) ” (E12).

“ (...) há secções que estão mais bem dotadas de recursos humanos e se calhar não precisariam tanto, imagino que numa secção em que quase tudo é eletrónico, nomeadamente numa secção cível, não exija tantos funcionários, porque há ali um conjunto de tempo que não é despendido em tarefas que o papel obriga, podiam ser direcionados para outras secções, que estão realmente com mais dificuldades e secções que tem mais diligências ou diligências mais complicadas que absorvem mais tempo (...) se realmente houvesse uma reestruturação certamente os recursos humanos, apesar de poucos, eram mais bem aproveitados” (E8).

Na visão dos atores externos o tribunal possui e não possui os recursos humanos necessários, por um lado, são suficientes pelo facto de atualmente a evolução tecnológica facilitar o trabalho dos funcionários da justiça e, por outro, não são suficientes, porque a procura pela justiça e o número de processos são claramente maiores que os meios disponibilizados e porque a errada distribuição dos funcionários condiciona as secções com maior número de processos. Uma outra questão evidenciada prende-se com a falta de espaço em algumas secções, essencialmente do MP, que condiciona novas contratações.

“ Sim e não, penso que há secções mais apetrechadas que outras, ou seja, há secções que têm possivelmente gente a mais para a quantidade de trabalho que existe e há outras que deviam ter mais gente e não têm. (...) Acaba por entupir um pouco aquelas que têm menos recursos humanos e mais trabalho” (E16).

“ Sim, já possuí, é claro que é sempre preciso mais (...) atendendo à evolução tecnológica, a nível das plataformas informáticas, provavelmente isso já não acontecerá dessa forma, também depende da área de onde estamos a trabalhar (...) ” (E19).

“ Criar condições para cada pessoa poder trabalhar, de certeza que se fossem feitas melhores condições a nível de tribunais poderia ser alargado o número de OJ (...) ” (E20, C3).

Quanto aos recursos materiais, o cenário é bem diferente, na generalidade, os informantes OJ dizem existir uma carência enorme de materiais essenciais ao cumprimento das funções diárias, tais como impressoras, papel, telefones, envelopes. As impressoras e fotocopiadoras são os materiais mais referenciados, sendo que por vezes partilham uma impressora por toda a secção, o que contribui para o atraso dos trabalhos e para o condicionamento da eficiência dos serviços.

“ (...) frequentemente não há papel, não há envelopes, não há uma impressora, às vezes a impressora é dividida por duas/ três pessoas (...) temos que estar à espera uns dos outros, o volume de trabalho é tão grande e ainda estamos atrasar nisso; não há um telefone para cada funcionário, às vezes temos que estar à espera uns dos outros. Tudo isto vai contribuindo para que se perca tempo” (E8).

“ (...) está a faltar impressoras, temos agora uma nova mas ela na maioria do tempo está sem toner, outras vezes não funciona, e temos também falta de material, por vezes temos que andar a adaptar envelopes (...) ” (E11).

No que se refere à escassez de matérias, os entrevistados E12 e E13 chegam a mencionar que adquirem materiais do próprio bolso. Para além disto, o E4 diz que os computadores são muito lentos e o E7 reclama a falta de espaço na secção central criminal, os funcionários estão demasiado apertados e o espaço para condicionar os processos é muito reduzido.

“ (...) temos falta de tudo: falta-nos papel, envelopes, contracapas, fita-cola, falta-nos impressoras, fotocopiadoras, toners, falta telefones, falta tudo. Eu, pessoalmente, tudo que é material pequeno, como canetas, fita-cola, capas, compro, agora o resto não vou comprar. (...) Se nós tivéssemos os meios técnicos para poder trabalhar era muito mais fácil e trabalhava-se muito melhor” (E12).

“ (...) neste momento estamos sem fita-cola, o papel é pouco (...) posso-lhe dar um exemplo (...) os processos urgentes têm que levar umas etiquetas com um fundo vermelho a dizer lei de política criminal, processo prioritário, algo do género, e quero pôr isso em prática, só que não há etiquetas. No MP fui eu que mandei fazer as etiquetas, estou a pô-las, mas fui eu que as mandei fazer, fui eu que as paguei, não há esses meios ao nosso dispor” (E13).

Já os informantes externos consideram, na globalidade, que os recursos técnicos são os suficientes, na medida em que não têm conhecimento de causa de qualquer tipo de carências ou falhas. Todavia, alguns informantes têm uma posição bem diferente: na perceção do entrevistado E20 as secções do MP não têm condições de trabalho dignas, o espaço é muito reduzido para a quantidade de funcionários e especialidades que o tribunal tem; para o E21 não se utilizam os meios mais adequados ao funcionamento dos serviços; e para o E22 deveriam existir melhores condições de arquivamento e um controlo de segurança mais vincado.

“ (...) O tribunal da Feira é pequeno, o sistema do MP é bastante pequeno, eles passaram do outro tribunal para este e de uma secção fizeram três ou quatro (...) ” (E20).

“ (...) nem sempre há os meios técnicos adequados, às vezes os equipamentos não são os melhores, muitos processos ainda estão em formato papel, ainda não está tudo digitalizado, portanto acabamos por ter aqui alguns constrangimentos ao normal desempenhar das funções” (E21).

O quadro posterior corresponde às perguntas C2 (I) e C3 (II) e sintetiza a opinião dos atores internos e externos quanto às alterações que, no seu entendimento, poderiam ser feitas para melhorar a eficiência do sistema dos tribunais.

Quadro n.º 23- Grupo Organizacional

Linhas estratégicas para melhorar a capacidade de resposta dos tribunais

Atores Internos	Atores externos
- Mais e melhor formação (E1) (E8) (E10) (E11) (E14)	- Descentralizar os serviços (E16)
- Balcão + (E2) (E3) (E6) (E8) (E15)	- Redistribuir o pessoal (E16) (E17)
- Reforçar os quadros (E1) (E4) (E14)	- Alterações políticas/ legislativas (E17) (E18) (E21) (E22)
- Ajustar/ corrigir o modelo de organização (E5) (E7) (E11)	- Revisão das funções dos OJ (E17)
- Alterações na questão das grandes deslocações (E9) (E14) (E15)	- Melhorar o sistema informático (E19)
- Melhorar o sistema informático (E4)	- Melhorar as condições de trabalho (E20)
- Redistribuir o pessoal (E8) (E12) (E13)	- Reforçar os quadros (E21)
- Disponibilizar os meios técnicos necessários (E12)	

Fonte: Recolha de dados- Entrevistas 2018/2019

As principais ideias apresentadas pelos atores internos, como estratégias de melhoria dos serviços, passam por melhorar e aumentar a formação dos funcionários, sobretudo quando são introduzidas alterações no sistema, e pela implementação total do “Balcão +”. O balcão mais consiste num balcão de atendimento personalizado que presta serviços diversificados e possui um sistema de senhas e esclarecimento sobre o estado das diligências. Com a implementação deste novo serviço pretende-se resolver vários procedimentos num só espaço, no sentido de melhorar os serviços prestados aos cidadãos e ao mesmo tempo isentar os OJ das secretarias de algumas tarefas, tais como o atendimento ao público, procedimentos de chamada e de comprovativo de presença.⁷¹

“ (...) ações de formação por parte da Direção-Geral, muito importante a divulgação de boas práticas (...) deveria existir, por exemplo, um manual com publicidade anual, que era suficiente, de boas práticas, para nos ajudar, para todos podermos consultá-lo e ver se realmente existem formas mais eficientes e eficazes de praticar determinados atos (...)” (E11).

⁷¹ In <https://justica.gov.pt/Noticias/Balcao-em-48-tribunais-ate-ao-final-de-marco> (Consultado a 23.04.2019).

“ (...) com a introdução do Tribunal + (...) a nível do atendimento esperasse que seja melhorado, um atendimento mais de proximidade, mais personalizado, em que a pessoa logo na entrada do balcão tem acesso à informação de todos os processos, seja qual for a secção, e já não obriga a pessoa a andar por esses corredores fora à procura da secção em concreto” (E15).

Na matéria relacionado com o balcão mais foi, também, referida a importância de preparar e formar os OJ destacados para estas funções:

“ (...) Balcão +, acho que era uma mais-valia (...) só que isto também funcionava bem havendo condições a nível de espaço e condições a nível de recursos humanos que é o que não há. Portanto, recursos humanos também qualificados, formados, para poderem prestar as informações que um balcão + exige” (E8).

Os atores internos sugerem, ainda, a realização de pequenos ajustes, tais como: melhorar o atendimento ao público; aliviar a carga processual das secções, por exemplo, é sugerido dividir a secção central criminal em duas secções, porque o volume de trabalho é enorme para o número de funcionários e para o espaço que tem; dispor de um meio eletrónico de contacto entre as secções e as salas de audiência; renovar as prioridades das inspeções e colocar a qualidade acima da quantidade, colocar os funcionários e seus pontos de vista em consideração e não limitar a inspeção à contagem de atos processuais; e realizar mudanças no layout, na disposição da mobília e dos materiais, como forma de adequar e aproveitar ao máximo o espaço de trabalho, especialmente as impressoras que são limitadas e obrigam alguns funcionários a percorrer a secção para lhes aceder. “O layout é a técnica de administração de operações cujo objetivo é criar a interface homem-máquina para aumentar a eficiência do sistema de produção. (...) O arranjo físico (layout) é muito importante para a produtividade, pois o fluxo dos processos pode ser otimizado ou prejudicado em função da distribuição física dos equipamentos” (Amorim, 2015, p.1).

“ (...) em primeiro lugar, antes de qualquer relatório, preencheremos uma ficha informativa com as tarefas que fazemos, mas chamar cada um dos funcionários, ter uma conversa com eles e ver a dinâmica, a perspetiva de cada um, como é que cada um vê a secção, como é que cada um vê as funções que estão atribuídas

aos colegas e a si próprio, como é que ele se acha, se justificado, se injustificado, aqueles pequenos desconfortos que se vão sentido ao longo do tempo (...) mediante as diferentes visões chegar a uma avaliação mais concreta, isto porque, eu e muitos dos colegas, somos avaliados sem os inspetores nunca nos verem (...)” (E11, B4).

“ (...) deveria existir uma parte arquitetónica de interiores, de disposição de layouts, há muitos técnicos de disposição de eficiência de layouts para estudarem a melhor disposição das secretárias, dos meios de trabalho e isso não existe nos tribunais (...)” (E11, C1).

E propõem, ainda, solucionar a questão do afastamento da justiça de algumas áreas geográficas, devolvendo competências aos tribunais mais rurais, no sentido de aproximar a justiça dos cidadãos dessas áreas e de aliviar a carga processual em determinados tribunais; redistribuir os funcionários existentes equitativamente pelas secções, após uma análise detalhada das necessidades de cada secção; disponibilizar os materiais necessários à realização das tarefas, tais como impressoras, papel, fita-cola; fazer mais contratações para conseguir dar resposta ao volume de trabalho e tornar os serviços mais rápidos e eficientes; e melhorar o sistema informático, uma vez que existem computadores muito lentos que comprometem o desempenho do funcionário.

“ (...) Era preciso separar comarcas grandes no litoral, sim senhor dividir, acho que era bom, que é onde há mais serviço, no interior continuava o sistema que estava antes e nas execuções desqualificava daqui do litoral e cada um punha as execuções no tribunal que quisesse (...) era levar para lá processos que estão atrasados noutros sítios e a execução hoje em dia não precisa de estar (...) hoje em dia já é feito por videoconferência (...)” (E9).

“ Primeiro devia passar por uma análise verdadeira da quantidade de trabalho que existe em cada seção, deviam ver o que é que existe em cada secção e, posteriormente, uma redistribuição de funcionários e a colocação de meios técnicos ao dispor dos mesmos para que se possa trabalhar” (E12).

Quanto aos atores externos são apresentadas sugestões de alteração a nível legislativo, na investigação da pequena criminalidade e na definição de prazos processuais. Por um lado, sugerem que é necessário filtrar a criminalidade que entra no tribunal,

estabelecendo mínimos de investigação baseados no valor patrimonial de alguns tipos de crime, e, por outro lado, reduzir os prazos de decurso dos processos e limitar a possibilidade de recurso em determinados processos, pois a investigação da criminalidade com pequena relevância e os prazos alargados comprometem o bom funcionamento dos tribunais, a celeridade processual e o acesso à justiça. A redução do número de tribunais complicou o acesso à justiça, pois, como defende Espinosa, Desrieux e Wan, conduz a um congestionamento crescente dos tribunais existentes, que resultará na morosidade dos processos e das decisões (Branco, 2017). Ainda na vertente das alterações políticas/ legislativas, é sugerida a fiscalização do trabalho dos magistrados no que se refere a prazos, marcações e adiamento de diligências, na iniciativa de combater a morosidade processual.

“ (...) todos os anos ou num período para um triénio, por exemplo, o Governo diria durante três anos os crimes patrimoniais com prejuízo inferior a 1 UC, que são cento e dois euros, não são investigados, isso ia aliviar muito a carga processual. Claro que as pessoas ficam com o seu direito de ressarcir em termos cíveis, eu não posso responsabiliza-lo criminalmente mas eu vou ao tribunal cível e quero receber a indemnização do prejuízo que me causou (...) ” (E17).

“ (...) A capacidade de resposta dos tribunais necessariamente tem que ser conjugada com dois fatores: primeiro é, dentro do possível, reforçar os recursos humanos e o segundo fator é uma verdadeira reforma do sistema de justiça no que diz respeito a prazos de processos. Portanto, há processos que forçosamente não poderão ser alvo de recurso, porque se forem alvo de recurso, de tanta possibilidade de recurso, de tanto prazo, acabamos por estar a entupir os tribunais com processos que seriam de célere resolução, isto acaba por prejudicar também o acesso à justiça” (E21).

Sugestões a nível das competências dos tribunais, destacando a importância de descentralizar os serviços e de redistribuir os processos por tribunais com menos trabalho; a nível da distribuição de pessoal pelas secções, conforme o volume de trabalho e, também, consoante a vocação, pois pode ser uma forma de motivar os funcionários; a nível das funções desempenhadas pelos OJ, na medida em que os recursos humanos por vezes são desperdiçados em tarefas desnecessárias, tais como o ter que estar presente um OJ no decorrer do julgamento; a nível das plataformas

informáticas, uma vez que uma plataforma bem concebida evita a deslocação dos profissionais às instalações do tribunal para esclarecer determinadas dúvidas; e a nível das condições de trabalho, em termos de layout e de especialização dos OJ no MP, os serviços de MP estão aglomerados num mesmo espaço, dividido apenas por armários, e todos os funcionários trabalham na diversidade de áreas existentes no tribunal.

“ (...) podia ser analisado e colocar secções de competência especializada noutras comarcas que têm menos trabalho (...) e também analisar nos grandes tribunais, que abarcam com muitas secções de competência especializada, quais as secções que têm mais trabalho e têm menos recursos e conseguir equivaler (...). Têm que ser analisadas essas questões para ser mais eficiente (...)” (E16).

“ (...) a prática de quando se faz um julgamento é que está lá um funcionário o tempo todo, nós temos que fazer o julgamento, temos que estar lá, mas o funcionário não precisa, o funcionário o que é faz: chama as pessoas, põe a gravar, e às vezes temos uma inquirição ou interrogatório que demora uma hora e o funcionário está a olhar para o computador, está a perder tempo e, portanto, seria interessante pensar se não haveria uma forma de fazer isto preservando o recurso humano e alocando-o a outro serviço (...) os requerimentos para a ata atualmente são gravados, portanto já não é preciso estar o funcionário, isso libertava os funcionários para outras coisas (...) enquanto estão na sala não fazem os processos e depois isso claro que faz com que eles tenham de trabalhar além daquilo que lhes é pago (...) às vezes o julgamento demora duas horas e o funcionário não faz nada a não ser chamar as testemunhas e pôr a gravar (...)” (E17, C2).

“ As alterações era principalmente na plataforma (...) era a nível dos serviços do MP aderirem de uma forma mais globalizada ao sistema, confiando também nos atores, eu bem sei que a nível de investigação é preciso algum sigilo, alguma contenção de informações, no entanto acho que podia haver alguns níveis de informação, a nível da marcação de diligências, e não só, a plataforma podia não dar acesso global ao processo, mas ter o mínimo de informação que nos permitisse saber como temos as diligências. (...)” (E19).

“ (...) devia haver maior especialidade, cada OJ devia ter uma especialidade, crimes de violência domestica tem mas para os outros crimes, numa forma global, não, portanto um OJ trata de ofensas à integridade física, trata de furtos, o MP na fase de acusação, na fase de investigação, devia especializar os OJ” (E20).

O quadro n.º 24 é resultado da pergunta C4 (I) e diz respeito às expectativas de futuro dos funcionários OJ no que respeita à organização e funcionamento do tribunal. Analisemos:

Quadro n.º 24- Grupo Organizacional

Expectativas futuras para o sistema de organização e funcionamento dos tribunais

Expectativas futuras para a organização e funcionamento dos tribunais na ótica dos atores internos

- Sucesso do Balcão- Mais (E1) (E5) (E8) (E11) (E14)
- Aumento dos recursos humanos (E1) (E7) (E8) (E10)
- Mais formação para os funcionários (E8) (E14)
- Desenvolvimento tecnológico (E1) (E8) (E11) (E14)
- Sistema vai ser melhorado (E6) (E7) (E9)
- Que se mantenha o sistema em vigor (E2) (E4)
- Maior atenção às aptidões dos funcionários (E7)
- Divulgação dos meios alternativos de resolução de litígios (E11)
- Voltar ao modelo de organização geográfica anterior (E3)
- Expectativas fracas de evolução do sistema (E12) (E13)
- Futuro incerto (E15)

Fonte: Recolha de dados- Entrevistas 2018/2019

No que alude às expectativas para a futura organização e funcionamento do tribunal existe uma variedade de apreciações, no entanto, a questão do balcão mais foi referida várias vezes, por diversos funcionários, como sendo uma forma de aliviar a carga de serviço nas diversas secretarias, pois o facto de os utentes subirem às secções para pedir informações atrasa o serviço dos funcionários que têm que parar para os atender. Da mesma forma que é positivo para o OJ, também torna-se positivo para o cidadão que beneficia de um novo serviço direccionado apenas para o seu atendimento.

Além da expectativa relativamente ao sucesso do balcão mais foram mostradas algumas outras, nomeadamente: a esperança que seja solucionada a questão das grandes

deslocações dos cidadãos para aceder aos tribunais, no sistema anterior a justiça estava geograficamente mais próxima dos cidadãos e nesse sentido era melhor, atualmente, com o encerramento de vários tribunais, as pessoas têm que fazer imensos quilómetros para aceder aos tribunais e resolver os seus problemas; expectativa de que os meios tecnológicos sejam cada vez mais e melhor desenvolvidos, porque são um auxiliar importantíssimo no trabalho desenvolvido pelos OJ e porque o desenvolvimento das plataformas podem proporcionar uma diminuição da deslocação das pessoas aos tribunais; espera-se que haja uma maior divulgação dos meios alternativos de litígios por parte dos balcões de atendimento, numa tentativa de aliviar a carga de processos absorvidos pelos tribunais; outra das expectativas é de novo na linha das correções e melhoramento do sistema, passando pela revisão da especialização quanto à vocação, pelo reforço dos quadros e melhor distribuição dos processos; e ainda expectativas positivas quanto à contratação de novos funcionários com mais e melhor formação e, também, mais formação para os que já exercem funções. O recrutamento e a formação dos operadores judiciários são essenciais num qualquer projeto de reforma estrutural do sistema de justiça orientado para o aumento da eficácia e da qualidade de justiça (Santos e Gomes, 2007).

“ (...) ajustar os quadros e a distribuição dos processos (...) e depois existe outra questão que é: os funcionários foram colocados nas respetivas secções em função da matéria (...) porque a tendência é a especialização, a especialização é importante e é necessária, mas tem um lado negativo, há pessoas que gostariam de mudar porque ficam cansadas e porque até têm maior aptidão para outras matérias, acho que devia ser feita uma abertura no sentido de deixar transitar essas pessoas que querem especializar-se noutras coisas (...)” (E7).

Numa outra ótica, as expectativas dos atores internos não são muito positivas, desde logo porque acreditam existir pessoas com interesse em que a justiça não progrida. Por um lado consideram que alguns funcionários não têm sentido de responsabilidade e não têm estima pela profissão, o que se repercute negativamente no trabalho, e, por outro lado, responsabilizam os partidos políticos e o governo, que degradam e banalizam a imagem dos tribunais e dos funcionários judiciais.

“ (...) acho que neste momento se banaliza muito os tribunais. Um pilar duma sociedade assenta numa boa justiça e isso era levado em conta pelos

governantes, hoje, até porque muitos deles acabam por cair nas teias da justiça, banaliza-se um bocado isto” (E13).

O entrevistado E15, por sua vez, não consegue projetar expectativas para o futuro, porque o Tribunal de SMF encontra-se localizado num edifício alugado e, por isso, torna-se difícil prever o que surgirá.

O quadro n.º 25 corresponde à informação recolhida através da questão C4 (II) e visa perceber qual a perceção dos atores externos quanto à relação entre os OJ e os demais profissionais da justiça.

Quadro n.º 25- Grupo Organizacional

Relação entre os funcionários judiciais e os demais profissionais da justiça

Relação entre os funcionários judiciais e os demais profissionais da justiça na ótica dos atores externos

- Relação positiva de cooperação (E16) (E17) (E18) (E19) (E20) (E21) (E22)
- Necessária/ fundamental para a concretização da justiça (E17) (E18) (E19)

Fonte: Recolha de dados- Entrevistas 2018/2019

A perspetiva dos atores externos quanto à relação entre os OJ e os demais profissionais da justiça é unânime, os entrevistados externos caracterizam a relação com os tribunais e os seus funcionários como cooperante e elementar, uma vez que a plena realização da justiça depende da colaboração dos vários intervenientes da justiça. A realização do processo e da justiça depende da coadjuvação dos órgãos de polícia criminal, que investigam os crimes; dos advogados que defendem os arguidos, vítimas e prestam apoio às testemunhas; e da assessoria técnica de diversas entidades públicas não judiciárias, tais como a DGRSP que ajuda os tribunais no controlo e apoio dos condenados e a CPCJ que apoia crianças e jovens em situações de risco⁷².

“ Entre magistrados e funcionários é uma relação importante, porque isto aqui no fundo é uma linha de produção, o funcionário judicial é a nossa “longa manus”, os funcionários no fundo são a concretização daquilo que nós queremos, é um

⁷² In <https://justica.gov.pt/Justica-criminal> (Consultado a 23.04.2019).

diálogo constante, permanente, de um trabalho em equipa (...). O trabalho no tribunal é um trabalho em grupo, muito em equipa, tem que ser coordenado, e portanto a relação entre funcionários, magistrados, com outros profissionais que fazem assessoria e os OPC's é um trabalho sempre muito integrado para um objetivo comum (...)" (E17).

" No auxílio aos tribunais como nós da DGRSP, como a polícia judiciária, a GNR, a PSP, tentamos desempenhar as nossas funções da melhor forma, acho que todos esses órgãos e, nomeadamente, nós, somos constituídos por profissionais de grande valia e grande empenho e acho que o nosso contributo, pelo menos pelo feedback que nos chega, tem sido muito positivo e os policiais a mesma coisa (...)" (E18).

" (...) a CPCJ faz parte do sistema e é uma organização que trabalha em colaboração com os pais e com os vários atores, quando essa colaboração é necessária e não é possível fazer de outra forma, e isso será provavelmente uma antecâmara à entrada destes processos de família no tribunal (...)" (E19).

Considerações

Finais

Considerações Finais

Após a concretização da presente investigação, que permitiu responder aos objetivos traçados no início da mesma, é tempo de fazer um balanço acerca do trabalho desenvolvido e apresentar as principais conclusões.

Nas últimas décadas, o sistema de justiça português tem sido alvo de constantes reformas, no sentido de responder às exigências sociais e financeiras que se impõem. O presente trabalho focou-se especialmente na reforma estrutural de 1 de setembro de 2014 pelo impacto social negativo que gerou, pois além de ter levado ao encerramento de dezenas de tribunais, conduziu ao caos informático e processual, à falta de recursos humanos e à falta de edifícios apropriados (Branco, 2017; Dias, 2016).

A par das reformas que ocorreram na organização judiciária, também ocorreram alterações no estatuto e funções dos profissionais da justiça (Coelho, 2011). Os OJ, enquanto profissionais que exercem funções nas secções dos tribunais, não são exceção, têm sofrido mudanças no seu estatuto e nas suas configurações profissionais. Nesta medida, o estudo não poderia apresentar maior pertinência, os OJ são um grupo de profissionais pouco reconhecidos socialmente, porém são um grupo de profissionais muito importante para o funcionamento da justiça e, particularmente, dos tribunais. Logo, mostrou-se fundamental perceber qual a representação que têm da sua profissão e de que forma encaram as sucessivas reformas na organização judiciária.

CARACTERÍSTICAS DOS RESULTADOS

Depois da realização e análise dos inquéritos por entrevista aos atores internos e externos selecionados para a investigação, destacam-se como principais conclusões que os atores internos, assim como os atores externos, têm a profissão OJ em grande estima, ambos os grupos de entrevistados dizem ser uma profissão de grande importância para a realização da justiça, uma vez que são os profissionais responsáveis por assegurar o serviço nas secretarias dos tribunais, por tramitar os processos e auxiliar os magistrados nas diligências de interrogatório e de julgamento e por prestar atendimento ao público. Os atores internos consideram, também, a sua profissão como bastante exigente e de grande responsabilidade pela importância dos assuntos com que lidam diariamente, conquanto os atores externos afirmam que os OJ são profissionais muito qualificados

que têm desempenhado as suas funções com muito profissionalismo, tanto no que toca aos processos, como no que se refere ao atendimento ao pública e à cooperação com os profissionais da justiça externos, nomeadamente com os órgãos de polícia criminal, advogados, DGRSP, CPCJ e magistrados.

Embora na visão dos informantes, internos e externos, entrevistados a imagem relativa aos OJ seja muito positiva, a sua opinião quanto à representação que a sociedade tem da profissão é bem diferente, por um lado observam que grande parte dos cidadãos desconhece a profissão, sobretudo aqueles que nunca estiveram num tribunal, e por outro defendem que a imagem do OJ quando associada à figura de funcionário público e aos órgãos de comunicação social gera uma visão negativa na comunidade.

Na perspetiva dos informantes-chave existem mais aspetos negativos na profissão OJ do que positivos, dos quais o congelamento da progressão nas carreiras e as constantes alterações estruturais em muito influenciam essa visão. Por um lado, com o congelamento das carreiras surgem os cortes salariais e a impossibilidade de subir de escalão e, por outro, com as alterações legislativas/ estruturais constantes surge uma necessidade de formação constante, como forma de adaptação às novas exigências e para que se possa desempenhar as tarefas profissionais eficientemente. O maior corolário destas questões é a desmotivação dos funcionários, que influencia as suas atividades e consequentemente a imagem que a sociedade tem deles. Para além destes aspetos, destacam, ainda, como fatores negativos o excesso de serviço das secções, particularmente do DIAP e das secções criminais; e o desgaste psicológico e emocional associado à natureza e volume dos processos e à constante alteração legislativa, que obriga os funcionários a estarem sempre em atualização e aprendizagem.

No que se refere aos aspetos positivos, os atores internos evidenciam o facto de poderem ajudar os utentes a solucionarem os seus problemas, no que lhes é possível no exercício das suas funções, e a aprendizagem diária da realidade social do país. Enquanto os atores externos salientam a prestação dos OJ no cumprimento das suas competências, quer pelo seu contributo nos processos, quer pela proximidade e cuidado com os cidadãos, e a melhor preparação e formação que estes funcionários têm atualmente, derivada dos cursos universitários e profissionais direcionados para o exercício das respetivas funções.

A formação académica exigida é considerada pela maioria dos atores internos como suficiente e uma mais-valia para o bom desempenho das funções adstritas à profissão. Já a formação ao longo da carreira é avaliada como pouco ou nula e necessária, a maioria dos informantes internos defendem que deveria haver mais ações de formação, especialmente quando são introduzidas alterações no sistema informático e/ou no funcionamento e organização dos tribunais.

No que toca às expectativas profissionais de futuro, as expectativas são particularmente negativas, a maioria dos OJ não têm grande esperança de progredir na carreira, porque há mais de dez anos que o processo de progressão está estagnado. Embora, atualmente, os órgãos políticos afirmem que as carreiras vão ser descongeladas e que as remunerações em atraso vão ser repostas os funcionários não acreditam, porque essa mesma promessa já foi feita e quebrada em governos anteriores e, também, porque têm consciência de que o país não tem condições financeiras para o fazer. Não obstante, existem profissionais que se querem manter positivos nas questões de progressão e de aumento salarial, pois caso contrário a desmotivação seria muito maior do que já é.

Quanto ao tópico da organização e funcionamento dos tribunais, tanto os atores internos como os atores externos, apontam características que contribuíram para a ineficiência do sistema de justiça e características que ajudaram a melhorar o sistema. No geral, os informantes-chave defendem que o sistema deverá manter-se, todavia é necessário alguns ajustes e correções, principalmente na (des) centralização da justiça e na distribuição dos funcionários pelas secções dos tribunais. Com a reestruturação do mapa judiciário, em 2014, encerraram-se vários tribunais e concentraram-se os processos noutros, levando a uma centralização da justiça. Associado a esta centralização surgem problemas de morosidade processual, porque os processos ao concentrarem-se num determinado tribunal diminui a capacidade de resposta deste, e problemas quanto ao afastamento da justiça de determinadas áreas do país, que implica um aumento de custos e grandes deslocações para os cidadãos no caso de precisarem aceder aos tribunais. No entanto, assinalam a especialização dos serviços e dos funcionários como uma alteração positiva, pois permite ao funcionário concentrar-se no exercício de uma determinada área judicial e, assim, aumentar o seu conhecimento sobre a matéria e, naturalmente, a sua produtividade.

Na ótica dos informantes internos existe um impasse quanto à suficiência dos recursos humanos, por um lado dizem que a falta de meios humanos é notável, porque o volume de trabalho é muito e está sempre a aumentar, e por outro lado defendem que se houvesse uma redistribuição dos recursos, capacitando as secções com maior volume de trabalho, que seriam melhor aproveitados e possivelmente os suficientes. Os atores externos defendem, também, que a redistribuição dos funcionários, consoante as necessidades das secções, poderia ajudar a diminuir a insuficiência de recursos, porém a contratação de mais funcionários é indispensável, pois a procura pelos tribunais é cada vez maior. Quanto aos recursos técnicos, os OJ definem-nos maioritariamente como escassos, a falta de matérias como papel, envelopes, fita-cola é constante, assim como o número de impressoras e fotocopiadoras é limitado. Já os atores externos, na sua maioria, não constatarem qualquer falha ou carência, na medida em que não têm conhecimento de qualquer tipo de problemas. Os informantes externos que reconhecem a existência de carências referem a falta de espaço nas secções do MP, a falta de espaço para arquivamento de processos e o limitado aproveitamento dos meios digitais, na medida em que se utiliza muito o formato papel.

As estratégias apresentadas pelos OJ quanto à organização judiciária inserem-se em varias vertentes, desde logo na formação ao longo da carreira, especialmente quando são realizadas alterações nos padrões de trabalho, e na aplicação total do balcão de atendimento especializado para o público. Para além destas, sugerem o reforço do quadro de pessoal, a descentralização da justiça como forma de aproximar a justiça aos cidadãos e a redistribuição dos funcionários. Os atores externos salientam, também, a importância de descentralizar a justiça, de reforçar os quadros e de redistribuir o pessoal OJ, consoante o volume de serviço das secções. Não obstante, as principais estratégias por eles defendidas passam por alterações legislativas que limitem a entrada de determinada criminalidade nos tribunais, encontrando um meio alternativo para solucionar esses crimes, e que limitem os prazos morosos dos processos. Para além destas, são ainda indicadas como estratégias, para aumentar a capacidade de resposta dos tribunais, o melhoramento da plataforma eletrónica do tribunal, pois quanto mais e melhores serviços a plataforma disponibilizar, menores serão as deslocações ao tribunal físico; e o melhoramento das secções de MP, no que se refere ao espaço e à disposição da mobília e dos funcionários.

As expectativas dos OJ quanto ao sistema de organização e funcionamento dos tribunais são bem mais positivas do que as que mostram ter quanto à sua profissão, desde logo porque acreditam que o balcão mais será uma forma eficaz de aliviar a carga de serviço das secções. Para além desta, é expectável o aumento dos recursos humanos; o desenvolvimento das tecnologias, por ser um meio que isenta os funcionários de algumas funções e que facilita outras; e o aumento da formação fornecida pelos tribunais e entidades competentes pelo setor da justiça.

Ao longo da observação participante, proporcionada pelo estágio curricular realizado no tribunal objeto de estudo, entre outubro de 2017 e fevereiro de 2018, pudemos apurar alguns factos salientados pelos informantes-chave ao longo da entrevista, tais como:

A falta de material- a falta de materiais necessários à regular atividade profissional é uma constante, por várias vezes presenciamos funcionários a deslocarem-se a outras secções para pedir papel, envelopes, capas, pois a unidade central não dispunha desses pequenos materiais, isso depende do MJ que é o organismo responsável por fornecer os recursos materiais ao tribunal.

A falta de espaço- a área do MP é extremamente pequena, os serviços de DIAP 1 e 2 e o MP de Família e Menores estão aglomerados no mesmo espaço, a única coisa que os separa são os armários onde se armazenam os processos. O problema que se coloca é que as secretárias estão muito juntas, os funcionários estão muito apertados, o que gera alguns desconfortos, como por exemplo na realização de inquirições, uma vez que o espaço é tão reduzido e não existe nenhuma barreira ao som, a privacidade e sigilo das inquirições são comprometidas. Para além desta, o espaço para armazenar os processos também se torna reduzido, levando ao caos.

A falta de recursos humanos- a falta de pessoal é notória, prova disso é o facto dos chefes de secção, embora lhes esteja atribuídas funções de orientação e chefia, desempenharem as mesmas tarefas que os funcionários adjuntos e auxiliares; e, ainda, o facto de uma secção ter que partilhar funcionários. Por exemplo, as secções locais criminais (J1 e J2) partilham uma escritã auxiliar, um mês trabalha nos processos da secção J1 e no mês seguinte na secção J2;

A sobrecarga processual- existem secções com demasiado serviço e por vezes os funcionários têm que trabalhar para além da hora de expediente para conseguir dar

resposta aos processos a seu cargo. Uma das causas desta sobrecarga passa pelo facto de os escrivães auxiliares passarem demasiadas horas em audiências, por vezes as sessões de julgamento ocupam toda uma manhã ou tarde, ou ambas, e o funcionário permanece do início ao fim da sessão na sala de audiência, sendo que as únicas tarefas que realiza nesse período são chamar as testemunhas e ligar/ desligar a gravação. Enquanto isso, o trabalho de secção permanece em espera, pois não há quem possa assegurar esse serviço.

A desmotivação dos funcionários- a desmotivação face aos cortes salariais e congelamento das carreiras é bem visível, principalmente nos funcionários com alguns anos de serviço, prova disto foi a forte aderência à greve dos OJ de 31 de janeiro a 02 de fevereiro de 2018, em que os serviços mínimos em algumas secções nem sequer foram assegurados;

A necessidade de um balcão de atendimento- o período da presente investigação ficou marcado pela iniciativa de implementação de um balcão de atendimento ao público. A reação dos OJ a esta iniciativa foi positiva, pois se for um projeto bem-sucedido irá isentar as secções de processos do atendimento aos intervenientes processuais e utentes em geral. No entanto, demonstraram alguma preocupação acerca da preparação/ formação dos funcionários destacados para esta função, porque se não forem formados à altura das exigências que um balcão deste calibre exige, estarão sempre a ligar para as secções a pedir ajuda e, nesse caso, deixará de ter o efeito desejado, que passa por isentar os OJ das secções de tarefas que condicionam a reposta aos processos.

Portanto, ao longo do estudo, verifica-se que os profissionais têm uma visão positiva e de respeito pela profissão de OJ, pelas competências que lhes estão atribuídas nos processos e pelo serviço que prestam ao demais intervenientes judiciários e público em geral. Não obstante, atualmente consideram a profissão mais negativa do que positiva, por todos os privilégios que lhes foram retirados, pelos cortes salariais, pelo congelamento das carreiras, pela imagem social negativa, pela falta de reconhecimento por parte dos órgãos políticos e de administração da justiça. Quanto à organização e funcionamento dos tribunais, o cenário não é muito diferente, a grande maioria dos entrevistados consideram que existem muitas lacunas no sistema, que condicionam a resposta dos tribunais às necessidades sociais, tais como a morosidade processual, o

afastamento da justiça de áreas geográficas mais interiores, a falta de recursos humanos e materiais e a falta de formação.

As sucessivas mudanças na organização dos tribunais e nas profissões da justiça em nada têm contribuído para melhorar os serviços, pelo contrário, a necessidade de constante adaptação e a falta de formação condicionam a eficiência dos serviços e a resposta aos processos, assim como influenciam negativamente as representações profissionais dos OJ, que se sentem, sobretudo, desmotivados, excluídos e desvalorizados pelos superiores políticos. Contudo, o factor que manifestamente mais tem influenciado esta representação negativa é, sem dúvida, o congelamento das carreiras e todas as perdas a este associado. Como pudemos analisar ao longo da investigação, a população de OJ em estudo é composta predominantemente por funcionários com idades compreendidas entre os 50 e os 59 anos, o significa que são idades próximas da reforma e por isso as expectativas quanto a subir na carreira ou a receber melhores remunerações são reduzidas. Ainda assim, muitos funcionários não ambicionam subir de cargo, particularmente assumir cargos de chefia, pois consideram que a remuneração é baixa para as responsabilidades.

Tudo isto vai comprometendo a motivação e o desempenho dos profissionais, assim como a sua representação quanto à carreira profissional, sendo que as promessas do governo quanto à reposição dos benefícios perdidos também em nada tem ajudado, as contínuas promessas sem qualquer ação promovem ainda mais representações negativas e de desmotivação.

Quando se realizam alterações no sistema de justiça é importante lembrar que uma organização é composta por profissionais dos quais depende o sucesso da organização e das reformas implementadas. A produtividade e a eficiência não são asseguradas pelas políticas da justiça, mas sim pelos profissionais que as cumprem diariamente.

No que se refere às dificuldades sentidas durante o estudo, na pesquisa documental sentiu-se a falta de mapas de pessoal das secretarias dos tribunais atualizados. Segundo a portaria n.º 161/2014 de 21 de agosto, alterada pela portaria n.º 93/2017 de 6 de março e pela Retificação n.º 10/2017, de 6 de abril, que estabelece os mapas de pessoal das secretarias judiciais dos tribunais de 1ª instância, exerciam funções no Tribunal de Comarca de SMF, à data da investigação, 93 OJ. Contudo, ao analisarmos,

comparativamente, estes valores com os apurados na investigação, os dados são bem diferentes (Cfr. Quadro n.º 9 e 10). Em concordância com os dados obtidos pela interação direta com a população de profissionais aqui abordados, entre os meses de outubro de 2017 e fevereiro de 2018, constatou-se que exerciam funções no tribunal um efetivo de 78 OJ, materializando assim a perda de um total de 15 funcionários desde a Retificação n.º 10/2017, de 6 de abril. Só recentemente o mapa do pessoal foi atualizado pela Portaria n.º 118/2019, de 18 de abril, que diz exercer funções no Tribunal de SMF um total de 94 OJ. A discrepância dos dados das portarias e dos dados da investigação é notória, o que poderá estar relacionada com os movimentos anuais dos OJ e com o facto de passarem períodos muito longos entre a atualização dos dados. Os dados referentes aos quadros de pessoal deveriam ser atualizados anualmente, pois todos os anos se realizam alterações, resultado dos movimentos anuais dos funcionários. Uma outra dificuldade sentida insere-se no trabalho empírico, encontrar profissionais interessados em participar no estudo foi algo difícil, sobretudo no que se refere aos profissionais designados nesta investigação como atores externos.

IMPLICAÇÕES TEÓRICAS DOS RESULTADOS

Conforme referimos no enquadramento teórico, o estudo das profissões e das organizações à luz da sociologia, desde finais da década de 1990, tem ganho grande visibilidade na produção científica nacional, todavia o estudo dos profissionais OJ e dos tribunais é algo que tem sido esquecido. O estudo das profissões jurídicas e da organização judiciária, em Portugal, está muito ligado à sociologia do direito que tende a privilegiar estudos sobre a magistratura e advogados, e sobre o acesso à justiça, embora atualmente assuma uma posição de maior destaque no ensino académico do que na produção científica.

Assim, a presente investigação surge como um avanço teórico na produção científica nacional, numa área de análise pouco explorada. Pensamos ser inegável que os OJ desempenham funções essenciais ao bom funcionamento de toda a justiça, sem estes profissionais os tribunais entrariam em colapso, e por isso não podem ser excluídos de debate.

Na opinião dos pesquisadores houve um claro avanço no conhecimento destes profissionais e os objetivos do presente estudo foram, de uma forma global, alcançados:

caracterizaram-se os OJ que exercem funções no Tribunal de Comarca de SMF, entre outros aspetos, a representação socioprofissional dos OJ na ótica dos mesmos, corroborada pela visão dos atores externos, e esclareceu-se qual o impacto das constantes alterações da organização judiciária nestes profissionais.

Nesta medida, os resultados do presente estudo apresentam trajetórias que poderão possibilitar o aprofundamento futuro da investigação da profissão em análise e da evolução da organização judiciária. Assim, sugerimos como linhas futuras de investigação a extensão deste estudo a outros tribunais de Comarca, uma vez que as realidades vivenciadas em cada tribunal podem ser distintas e, nesse sentido, será interessante analisar essas diferenças, de forma a dar resposta às necessidades individuais dos tribunais e dos seus profissionais. Sugere-se, também, um estudo aprofundado da reforma judiciária de 2014 e de todas as alterações feitas desde a sua implementação para a compreensão da qualidade dos ajustamentos e correções realizadas, na perspetiva da magistratura, judicial e do MP, em conjugação com a visão dos OJ.

RECOMENDAÇÕES DE AÇÃO

Na sequência do principal objectivo traçado para esta investigação, urge definir algumas linhas estratégicas de intervenção, em conformidade com o conjunto de inquirições realizadas. De forma a aprofundar a eficiência e a qualidade dos serviços dos tribunais de comarca, assim como as representações socioprofissionais, parecem-nos adequadas as seguintes recomendações:

1. Cultura de aprendizagem e formação

O processo de globalização e as constantes mudanças sociais exigem das organizações e dos seus profissionais um processo de constante mudança e adaptação, o que significa reformular regras, comportamentos e valores. Para que tal seja possível, é necessário fomentar nos tribunais uma cultura de aprendizagem, baseada em conceitos de inovação e mudança. O problema que se coloca, sobretudo em entidades públicas, é o facto de as pessoas não estarem suscetíveis para a mudança, pois este conceito vem na maioria das vezes associado à perda de privilégios, de competências e à incerteza quanto ao futuro (Oliveira e Serra, 2011).

A implementação de uma política que incentive à mudança é primordial, é essencial inculcar nos funcionários a importância do ajustamento dos tribunais às necessidades sociais, quer para os cidadãos, quer para a capacidade de resposta dos tribunais e dos seus funcionários. Associado a uma cultura de aprendizagem está o provisionamento constante de formação, pois só através deste processo será possível promover uma cultura de adaptação nos tribunais. Como afirma Santos, tanto a formação inicial, como a formação permanente, assumem um papel central em qualquer projeto de reforma estrutural do sistema de justiça focado no aumento da eficácia e na melhoria da qualidade de justiça (Fernando et al., 2008). A formação ao longo da carreira foi algo que os inquiridos na generalidade manifestaram ser necessária, até porque as reformas no sistema de organização judiciária, no sistema informática e nas suas funções têm sido uma constante. Outro problema que se detetou consiste no facto de quando são feitas novas atualizações nos sistemas informáticos os funcionários não serem avisados, são apanhados de surpresa e isso faz com que o tempo para absorver essas alterações aumente e comprometa o normal desenvolvimento do trabalho.

Na nossa opinião, é fundamental que os organismos responsáveis pela administração da justiça e dos OJ informem previamente os funcionários das alterações que vão ser feitas e que lhes providenciem formação nesse sentido, para que não se sintam perdidos e desamparados no momento que são implementadas as alterações e para que o normal funcionamento do trabalho não seja comprometido. Portanto, dever-se-ia apostar em formações eletrónicas, disponibilizar vídeos de esclarecimento e notas explicativas, quando novas alterações surgem, assim, colmatar-se-iam as falhas na formação sem comprometer o normal funcionamento dos serviços, porque os vídeos e as notas explicativas podem ser consultados em qualquer hora do dia.

2. Redistribuição dos recursos

Os recursos humanos são das maiores carências apontadas para esta nova organização judiciária, pois com a reforma de 2014 vários tribunais foram encerrados e os processos aglomeraram-se nos tribunais em funcionamento, o que comprometeu a capacidade de resposta dos meios disponíveis (Branco, 2017).

A especialização das secções foi dos aspetos mais positivos das alterações no sistema judicial, mas se por um lado permite aos funcionários se tornarem mais produtivos e

obterem maiores conhecimentos na área que são colocados, por outro gera uma desigual distribuição dos processos, na medida em que determinadas áreas absorvem mais processos do que outras. Ao longo das entrevistas uma das questões mais mencionadas para a insuficiência de recursos situou-se na gestão dos meios existentes, vários informantes-chave salientaram uma inadequada distribuição dos recursos, uma vez que existem secções com menor volume de trabalho e em que as diligências a seu cargo são mais rápidas e simples, enquanto existem outras em que o volume de serviço é imenso, demorado e complexo, fazendo-se sentir muito mais a falta de funcionários.

O volume de serviço no tribunal em estudo é colossal em todas as instâncias, todavia existem secções em que isso se transparece muito mais. Neste seguimento, é necessário que as chefias internas procedam a uma apreciação das necessidades de cada secção, mediante o volume de processos e de diligências, para depois encontrar um equilíbrio na alocação dos recursos. Com esta revisão será possível melhorar a capacidade de resposta das secções e a qualidade dos serviços, embora não substitua a necessidade de contratar mais funcionários.

3. Descentralização da justiça

Uma das principais alterações efetuadas pela reforma de 2014 foi precisamente na linha da centralização da justiça, com a implementação do novo mapa judiciário procedeu-se ao encerramento de dezenas de tribunais e converteram-se outros em secções de proximidade. Perante esta realidade, os tribunais que permaneceram abertos absorveram os processos desses tribunais e a carga de serviço aumentou exponencialmente, assim como a morosidade processual.

O Tribunal de SMF, como já foi referido anteriormente, é o segundo maior tribunal da comarca de Aveiro: abrange sete das nove especialidades existentes nos tribunais de comarca e está destacado para intervir em sete municípios, em diversas áreas, como podemos analisar na página 62. Resumindo, a área de intervenção do tribunal de SMF é bastaste alargada, razão pela qual o volume de trabalho e processos é enorme.

Já foram dados alguns passos pelo governo, com a promulgação da Lei n.º 40-A/2016, de 22 de dezembro, no sentido de aproximar a justiça da população das áreas geográficas mais afetadas pela centralização da justiça, nomeadamente reabriu-se os vinte tribunais anteriormente extintos, assim como 23 dos tribunais convertidos em

secções de proximidade; criaram-se 7 novos juízos de família e menores e devolveu-se essa competência a cerca de 25 juízos locais; e foram criados quatro juízos de competência genérica. Contudo, é necessário alargar essa reparação a outras zonas do país, inclusive à Comarca de Aveiro e, particularmente, às regiões mais distanciadas dos tribunais atualmente em funcionamento.

Na nossa opinião é essencial devolver algumas competências aos tribunais de Arouca, Castelo de Paiva e Vale de Cambra, pois são os municípios geograficamente mais afastados do tribunal de SMF e que mais carências de transporte apresentam. Ao atribuir maiores competências a estes tribunais aproxima-se a justiça dos cidadãos e promove-se o descongestionamento dos serviços no Tribunal de SMF.

4. Optimização do Layout

O layout é uma técnica de gestão cujo objetivo é gerar a interface homem/máquina para aumentar a eficiência da produção, ou seja, através da análise do layout procura-se encontrar a melhor disposição para os equipamentos, móveis, ferramentas e pessoal pelo espaço de trabalho, uma vez que o decurso das atividades laborais pode ser melhorado ou prejudicado em função da distribuição física dos equipamentos (Amorim, 2015).

Nesta ótica, um aproveitamento otimizado do espaço pode contribuir para o aumento da produtividade e, conseqüentemente, para a eficiência dos serviços. A reorganização do espaço pode ajudar a atenuar as carências técnicas do tribunal mencionadas nas entrevistas. A falta de impressoras, fotocopiadores, telefones e espaço pode ser remediada ao colocar os aparelhos e o mobiliário em sítios estratégicos.

Nesta sequência, sugere-se a contratação de um técnico especializado no estudo de layouts, porque a otimização da disposição das secretarias, das impressoras, dos armários, pode ajudar a colmatar as falhas de espaço, arquivamento e de acessibilidade às impressoras.

5. Promoção da motivação

A motivação é o que move as pessoas a empenharem-se com dedicação, esforço e vigor naquilo que fazem e na sua origem encontram-se fatores de satisfação e de insatisfação. Os fatores de satisfação correspondem à realização, reconhecimento, responsabilidade,

crescimento e trabalho em si, já os fatores de insatisfação traduzem-se no desempenho das funções e incluem condições de trabalho e conforto, políticas da organização e gestão, relações com o supervisor, salários, segurança no cargo e relações com os colegas (Lopes, 2012).

No nosso ponto de vista, a motivação dos funcionários é fundamental para o sucesso da organização e eficiência dos serviços. Neste sentido, dever-se-ia apostar em três vertentes, nomeadamente: 1. Na atribuição de incentivos vinculados ao desempenho e à produtividade, nomeadamente aumento salarial e progressão na carreira; 2. Nas inspeções aos OJ, aos olhos dos informantes internos as inspeções não são realizadas da melhor forma, são demasiado curtas e focam-se muito nos atos processuais. Assim sendo, as inspeções deveriam ser mais aprofundadas e a opinião dos funcionários deveria ser considerada, até porque seria um ótimo mecanismo para perceber as fragilidades que cada tribunal enfrenta; 3. Na disponibilização de materiais básicos, como papel, toners, fita-cola, pois a falta destes pequenos meios também desmotiva os funcionários, que se vêem condicionados no exercício das suas funções. Uma alternativa para a diminuição da carência de pequenos materiais passa, também, pela desmaterialização dos processos, que permitirá, por um lado, responder à falta de espaço para o seu armazenamento e, por outro, diminuir a necessidade de papel, capas, impressoras e toners.

O sucesso de uma organização e dos seus serviços depende e muito do nível de motivação dos funcionários, pois, como já foi referido anteriormente, um funcionário satisfeito produz mais e melhor. Para que o sistema funcione não se pode apenas e simplesmente aplicar novas e constantes alterações, é necessário oferecer algumas vantagens aos seus funcionários para que se mantenham estimulados e positivos.

Fontes

BIBLIOGRAFIA

Alves, Manuela (2017, maio). Divisão judicial e Portugal no Antigo Regime (sécs. XVI-XVIII). Consultado em: <https://genealogiafb.blogspot.com/2017/05/divisao-judicial-de-portugal-no-antigo.html> (08.01.2019).

Alves, Sílvia (2018). *Lições Preliminares de Sociologia do Direito*. Lisboa: AAFDL Editora.

Alves, Z. e Silva, M. H. (1992). Análise qualitativa de dados de entrevista: uma proposta. *Paidéia*, 2, fevereiro/julho, p. 61-69.

Amorim, Diogo F. B. (2015, outubro). O conceito e os tipos de layout. Consultado em: <https://administradores.com.br/artigos/o-conceito-e-os-tipos-de-layout> (02.10.2018).

Arruda, Angela (2002). Teoria das representações sociais e teorias de género. *Cadernos de Pesquisa*, 117, novembro, p. 127-147.

Barbio, Leda P. C. (2006). Representações sociais e estratégias de vida em espaços urbanos degradados. *Fórum Sociológico*, 15/ 16 (II), p. 227-241.

Bardin, Laurence (1977). *Análise de conteúdo*. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, Lda.

Belei, R. A.; Paschoal, S. R.G.; Nascimento, E. N.; e Matsumoto, P. H. V. R. (2008). O uso de entrevista, observação e videogravação em pesquisa qualitativa. *Cadernos de Educação*, 30, janeiro/ junho, p. 187-199.

Bell, Judith (1993). *Como realizar um projeto de investigação: Um guia para a pesquisa em ciências sociais e da educação*. Tradução de Maria João Cordeiro. 3ª Edição. Lisboa: Gradiva Publicações, S. A.

Boni, V. e Quaresma, S. J. (2005). Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. *Revista Eletrónica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC*, 2 (1), janeiro-julho, p. 68-80.

Branco, Patrícia (2017). Os Tribunais entre discursos sobre acesso à justiça, eficiência e ‘favelização’ dos seus edifícios. In António Casimiro Ferreira et al. (orgs.). *Direito*,

Justiça, Cidadania: o Direito na Constituição da Política. Atas do Primeiro Encontro da Secção "Sociologia do Direito e da Justiça" da APS. Ces debates, n.º 19, 2017, outubro (p.51-61). Coimbra: Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Carvalho, Teresa (2006). A nova gestão pública, as reformas no sector da saúde e os profissionais de enfermagem com funções de gestão em Portugal. Dissertação para obtenção do grau de Doutor em Ciências Sociais. Aveiro: Secção Autónoma de Ciências Sociais Jurídicas e Políticas da Universidade de Aveiro.

Castro, Rosa S. S. C. (2011). Representações sociais das parturientes sobre a intervenção do enfermeiro especialista em enfermagem de saúde materna e obstetrícia: a visibilidade dos cuidados. Dissertação de Mestrado em Enfermagem de Saúde Materna e Obstetrícia. Porto: Escola Superior de Enfermagem do Porto.

Chiavenato, Idalberto (2004). *Introdução à Teoria Geral da Administração*. 7ª Edição. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda.

Coelho, Nuno (2011). A Reorganização Judiciária e as Profissões da Justiça. *Julgar*, 13, p. 29-44.

Coelho, Nuno (2015). *Gestão dos Tribunais e Gestão Processual*. Coleção Direção de Comarcas. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários.

Correia, T. (2011). A gestão das incertezas nas certezas da gestão: uma abordagem sociológica sobre os efeitos da empresarialização hospitalar nas relações profissionais. Tese para a obtenção do grau de Doutor em Sociologia. Lisboa: ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa.

Costeira, Maria José (2015). O novo modelo de gestão dos tribunais: um ano depois. *Julgar*, 27, p. 55-74.

Coutinho, Clara Pereira (2013). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: teoria e prática*. 2ª Edição. Coimbra: Edições Almedina, S. A.

Coutinho, C. P. e Chaves, J. H. (2002). O estudo de caso na investigação em Tecnologia Educativa em Portugal. *Revista Portuguesa de Educação*, 15 (1), p. 221-243.

Cura, António (2015). A especialização dos Tribunais Judiciais (ou das suas seções) na Lei da Organização do Sistema Judiciário e no diploma que a regulamenta. *Julgar*, 27, p. 95-115.

Dias, João Paulo (2016). A reforma do mapa judiciário: desafios ao Ministério Público no acesso ao direito e à justiça. *Revista do Ministério Público*, 145, p. 41- 74.

Dias, João Paulo e Pedroso, João (2002). As profissões jurídicas entre a crise e a renovação: o impacto de desjudicialização em Portugal. *Direito e Democracia*, 3 (2), p. 281- 324.

Dias, Jorge de Figueiredo e Andrade, Manuel da Costa (1997). *Criminologia: O homem delinvente e a sociedade criminógena*. 3ª Reimpressão. Coimbra: Coimbra Editora.

Direção-Geral da Administração da Justiça (2013). Manual de Apoio - Formação de ingresso na carreira de Oficial de Justiça. A Organização Judiciária. Lisboa: Divisão de Formação da Direção-Geral da Administração da Justiça. Consultado em: <https://e-learning.mj.pt/dgaj/dados/OF/008/OF008TEMA3.pdf> (03.08.2017).

Duarte, Rosália (2002). Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. *Cadernos de Pesquisa*, 115, março, p. 139-154.

Dubar, Claude (2006). *A crise das identidades- a interpretação de uma mutação*. Tradução de Catarina Matos. Porto: Edições Afrontamento.

Ehrlich, Eugen (1986). *Fundamentos da Sociologia do Direito*. Tradução de René Ernani Gertz. Brasília: Editora Universidade de Brasília.

Esteves, W. J. S. (2015). Teorias e modelos organizacionais. Dissertação de Mestrado para a obtenção do grau de mestre em Gestão Industrial. Porto: Instituto Superior de Engenharia do Porto.

Fadigas, Leonel (2015). *Urbanismo e território – As políticas públicas*. Lisboa: Edições Sílabo, LDA.

Fernando, P.; Trincão, C.; Santos, E; Soares. C. e Fernandes, D. (2008, abril). Para um Novo Judiciário: qualidade e eficiência na gestão dos processos cíveis. *Observatório Permanente da Justiça Portuguesa*. Coimbra: Centro de estudos sociais.

Ferreira, António Casimiro e Pedroso, João (1999). Entre o passado e o futuro: contributos para o debate sobre a Sociologia do Direito em Portugal. *Revista Critica de Ciências Sociais*, 52/53, p. 333-361.

Fialho, J. (2017). A Construção da identidade social e profissional através da ação das redes de sociabilidade laboral. *Revista Argumentos*, 14 (1), janeiro/junho, p. 138-162.

Fonseca, Maria de Lurdes (2007). Profissionalização do Exército e envolvimento político dos militares durante a I República Portuguesa. Tese de Doutoramento em Sociologia. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade Técnica de Lisboa.

Fraser, M. T. D. e Gondim, S. M. G. (2004). Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. *Paidéia*, 14 (28), p. 139 -152.

Giddens, Anthony (2008). *Sociologia*. Tradução de Alexandra Figueiredo, Ana Patrícia Duarte Baltazar, Catarina Lorga da Silva, Patrícia Matos e Vasco Gil. 6ª Edição. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Gomes, Conceição (2013). Democracia, tribunais e a reforma do mapa judiciário: contributos para o debate. Coimbra Editora: Julgar, 20, p. 81-93.

Gonçalves, Carlos Manuel (2008). Análise sociológica das profissões: principais eixos de desenvolvimento. *Revista da Faculdade de Letras: Sociologia*, 17/18, p. 177-224.

Gonçalves, N. E. S. I. (2013). O progresso da ideia de gestão empresarial na administração pública portuguesa. Tese para a obtenção do grau de Doutor em Sociologia. Lisboa: ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa.

Grilo, Manuel da Silva (2013). A reação institucional à ineficiência dos Tribunais Judiciais. Dissertação de Mestrado em área científica Jurídico-Económica. Porto: Faculdade de Direito da Universidade do Porto.

Guerra, Elaine Linhares de Assis (2014). *Manual de pesquisa qualitativa*. Belo Horizonte: Grupo Ânima Educação.

Guibentif, Pierre (2016). Direitos, Justiça, Cidadania: O Direito na Constituição da Política. In António Casimiro Ferreira et al. (orgs.). *Direito, Justiça, Cidadania: o*

Direito na Constituição da Política. Atas do Primeiro Encontro da Secção "Sociologia do Direito e da Justiça" da APS. Ces debates, n.º 19, 2017, outubro (p. 7-36). Coimbra: Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Guibentif, Pierre (2007). Sociologia do Direito. Relatório da cadeira apresentado no âmbito das provas de agregação. Lisboa: ISCTE. Consultado em: http://cadeiras.iscte.pt/SDir/SDir_doc_PG_SocDir_2007_.pdf (15.11.2017).

Kripka, R. M. L.; Scheller, M.; e Bonotto, D. L. (2015). Pesquisa Documental: considerações sobre conceitos e características na Pesquisa Qualitativa. *Atas CIAIQ2015*, 2, p. 243-247.

Lage, M. C. e Godoy, A. S. (2007, novembro). O uso do computador na análise de dados qualitativos: questões emergentes. I Encontro de ensino e pesquisa em Administração e Contabilidade, Recife.

Linden, L. L. (2017). Sociologia das profissões: análise do desenvolvimento da profissão de arquivista no Brasil. *Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina, Florianópolis*, 22 (2), abril/ julho, p. 227-237.

Lopes, Cátia I. C. (2012). Os Fatores Motivacionais dos Trabalhadores da Administração Local. Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Setúbal: Instituto Politécnico de Setúbal.

Machado, Maria Helena (1995). Sociologia das profissões: uma contribuição ao debate teórico. In *Profissões de saúde: uma abordagem sociológica* (p. 13-33). Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ. Doi: 10.7476/9788575416075.002.

Machado, Helena e Santos, Filipe (2011). *Direito, Justiça e Média: Tópicos de Sociologia*. Porto: Edições Afrontamento.

Marques, Joaquim (2012, julho). Uma visão geral sobre o Oficial de Justiça. Consultado em: <http://www.ofijus.net/index.php/press-center/documentospraticos/file/2-uma-visao-geral-sobre-o-oficial-de-justica> (31.01.2018).

Melo, Cecília Manuela Lopes de (2013). Arquivo Municipal de Santa Maria da Feira: Análise do Sistema de Informação da Câmara Municipal (do Antigo Regime ao Estado

Novo). Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em História e Património, especialização em Arquivos Históricos. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto.

Mendes, L. A. e Coelho, N. (2007). Construção do novo mapa dos tribunais: enraizamento, efectividade e mudança. *Julgar*, 2, p. 129-157.

Mendes, Luís Azevedo (2010). Uma linha de vida: Organização Judiciária e Gestão Processual nos Tribunais Judiciais. *Julgar*, 10, p. 105-122.

Mendes, Luís Azevedo (2012, abril). A Gestão dos tribunais- sentido e limites. VIII Encontro Anual do Conselho Superior de Magistratura, Espinho.

Mesquita, Miguel (2014). *A Metamorfose do Futuro Tribunal de Comarca*. Coimbra: Edições Almedina, SA.

Neto, Hernâni V. (2013). Principais estádios evolutivos da sociologia em Portugal. *Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, XXVI, p. 37-59.

Oliveira, A. S. G. e Serra, L. M. C. (2011, outubro). A aprendizagem organizacional: a mudança como crescimento nas organizações públicas. *Investigação e Intervenção em Recursos Humanos 2011 – Gestão para a cidadania*. Porto: Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão do Instituto Politécnico do Porto.

Oliveira, Márcio de (2012). O conceito de representações coletivas: uma trajetória da divisão do trabalho às formas elementares. *Debates do NER*, 22, julho/dezembro, p.67-94.

Pinho, Neuza Gisela (2018). O Palácio da Justiça de Santa Maria da Feira: Projeto de Reabilitação e Reativação. Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Arquitetura, especialização em Cultura Arquitetónica. Braga: Escola de Arquitectura da Universidade do Minho.

Pires, J. C. S. e Macêdo, K. B. (2006). Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. Rio de Janeiro: *RAP*, 40 (1), p. 81-105.

PLMJ (2014, setembro). O que muda com o novo mapa judiciário. Sociedade de Advogados, RL. Consultado em: <https://www.plmj.com/pt/conhecimento/notas-informativas/O-que-muda-com-o-Novo-Mapa-Judiciario/14794/> (17.08.2017).

Poiares, Nuno (2004). A Profissão Polícia uma nova lógica sócio-profissional e organizacional: o caso da PSP do Distrito de Beja. Dissertação para a obtenção de grau de Mestre em Sociologia. Évora: Departamento de Sociologia da Universidade de Évora.

Poiares, Nuno (2016). *A letra e os espíritos da lei*. Porto: Chiado Editora.

Poiares, Nuno (2018). *As profissões (Para) Jurídicas em Portugal: Requisitos, Mandatos e Convergências*. Porto: Fronteira do Caos Editores.

Portal Europeu da Justiça (2017), Profissões Jurídicas- Portugal. Consultado em: https://e-justice.europa.eu/content_legal_professions-29-pt-pt.do (07. 09. 2017).

Quivy, Raymond e Campenhoudt, Luc Van (1992). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Tradução de João Marques e Maria Amália Mendes. Lisboa: Gradiva Publicações.

Ramos, S. T. C e Naranjo, E. S. (2014). *Metodologia da Investigação Científica*. Angola: Escolar Editora.

Ribeiro, I. e Silva, M.H. (2015). Gestão Processual. *Julgar*, 27, p. 155-166.

Rocha, Paulo (2015). “Novo” Mapa Judiciário. *Julgar*, 27, p. 193-204.

Rodrigues, Maria de Lurdes (2002). *Sociologia das Profissões*. 2ª Edição. Oeiras: Celta Editora.

Rodrigues, M. L. e Silva, P. A. (2016). A Constituição e as políticas públicas em Portugal. *Sociologia, Problemas e Práticas*, número especial, p. 13-22. Doi: 10.7458/SPP2016NE10347.

Sainsaulieu, Renaud e Segrestin, Denis (1987). Para uma teoria sociológica da empresa. Tradução de António Firmino da Costa. *Sociologia*, 3, p. 199-215.

Santos, A. F. P. R. (2012). Uma introdução à Sociologia das profissões jurídicas. *Prisma Jurídico*, 11 (1), p. 79-99.

Santos, André Ginja (2016). Satisfação e desempenho: um estudo com empregados de contato. Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Marketing. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Santos, Boaventura de Sousa (1986). Introdução À Sociologia da Administração da Justiça. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 21, novembro, p. 11-37.

Santos, Boaventura de Sousa e Gomes, Conceição (2007). Geografia e Democracia para uma nova justiça. *Julgar*, 2, p. 109-128.

Santos, Clara (2005). A Construção Social do Conceito de Identidade Profissional. *Interacções*, 8, p. 123-144.

Santos, Clara Cruz (2011). *Profissões e identidades profissionais*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra. Doi: <http://dx.doi.org/10.14195/978-989-26-0237-0>.

Sêga, Rafael Augustus (2000). O conceito de representação social nas obras de Denise Jodelet e Serge Moscovici. *Anos 90*, 13, julho, 128-133.

Silva, Francisco Ribeiro da (2007). Corregedores/ouvidores e correições nos concelhos portugueses (um exemplo setecentista do Condado da Feira). *Revista da Faculdade de Letras História Porto*, III, 8, p. 421-442.

Silva, Golias (2010). *Sociologia Organizacional*. Florianópolis: CAPES.

Souza, J.; Kantorski, L. P. e Luis, M. A. V. (2011). Análise documental e observação participante na pesquisa em saúde mental. *Revista Baiana de Enfermagem*, 25 (2), maio/agosto, p. 221-228.

Valente, Cátia (2017). Reorganização judiciária, nova gestão judicial e a importância da qualidade. Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Administração e Gestão Pública Aveiro: Departamento de Ciências Sociais, Políticas e do Território da Universidade de Aveiro.

Vicente, Mara A. A. F. O estudo da Administração Pública no panorama da Sociologia nacional: Tematizações, protagonistas e domínios cruzados. CIES e-Working Paper N.º 183/2014. Lisboa: Centro de Investigação e Estudos de Sociologia-Instituto Universitário de Lisboa.

Zanelli, José Carlos (2002). Pesquisa qualitativa em estudos da gestão de pessoas. *Estudos de Psicologia*, 7, p. 79-88.

LEGISLAÇÃO

Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto, alterada pela rectificação n.º 42/2013, de 24 de outubro; pela Lei n.º 40-A/2016, de 22 de dezembro; pela lei n.º 94/2017, de 23 de agosto; pela Lei Orgânica n.º 4/2017, de 25 de agosto; pela Lei n.º 23/2018, de 05 de junho; pelo DL n.º 110/2018, de 10 de dezembro; pela Lei n.º 19/ 2019, de 19 de fevereiro; e pela Lei n.º 27/2019, de 28 de março- Lei de Organização do Sistema Judiciário.

Constituição da República Portuguesa- Coimbra: Edições Almedina, SA, 2012.

Lei n.º 52/2008, de 28 de agosto- Lei de Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais.

DL n.º 74/2011, de 20 junho; rectificado pelo DL n.º 27/2011, de 19 de agosto; e revogado pelo DL n.º 113-A/2011, de 29 de novembro- Comarcas em que se aplicou a lei n.º 52/2008, de 28 de agosto, a título experimental.

DL n.º 123/2011, de 29 de dezembro, alterado pelo DL n.º 61/2016, de 12 de setembro; e pela Lei n.º 89/2017, de 21 de agosto- aprova a Lei Orgânica do Ministério da Justiça.

DL n.º 49/2014, de 27 de março, alterado pelo DL n.º 86/2016, de 27 de dezembro; Lei n.º 19/2019, de 19 de fevereiro; pelo DL n.º 38/2019, de 18 de março; e pela Retificação n.º 22/2019, de 17 de maio - regulamenta a Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto e estabelece o Regime Aplicável à Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais.

Lei n.º 47/1986, de 15 de outubro, alterada pela Lei n.º 2/1990, de 20 de janeiro; Lei n.º 23/92, de 20 de agosto; Lei n.º 33-A/96, de 26 de agosto; Lei n.º 60/98, de 27 de agosto; Lei n.º 42/2005, de 29 de agosto; Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro; Lei n.º 52/2008,

de 28 de agosto; Lei n.º 37/2009, de 20 de julho; Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro; Lei n.º 9/2011, de 12 de abril; e pela Lei n.º 114/2017, de 29 de Dezembro. - Estatuto do Ministério Público.

Lei n.º 3/99, de 13 de janeiro, Lei de Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais- revogada pela Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto.

DL n.º 186º-A/99, de 31 de maio, aprova o regulamento da Lei n.º 3/99, de 13 de janeiro- revogado pela Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto.

Lei n.º 41/2013, de 26 de junho, alterada pela Retificação n.º 36/2013, de 12 de agosto; pela Lei n.º 122/2015, de 01 de setembro; Lei n.º 40-A/2016, de 22 de dezembro; Lei n.º 8/2017, de 03 de março; DL n.º 68/2017, de 16 de junho; Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro; Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto; e pela Lei n.º 27/2019, de 28 de março - Código de Processo Civil.

DL n.º 343/99, de 26 de agosto, alterado pelo DL n.º 175/2000, de 09 de agosto; DL n.º 96/2002, de 12 de abril; DL n.º 169/2003, de 01 de agosto; Lei n.º 42/2005, de 29 de agosto; DL n.º 121/2008, de 11 de julho; e pelo DL n.º 73/2016, de 08 de novembro- Estatuto dos Funcionárias de Justiça.

Lei n.º 43/2005 de 29 de agosto- Determina a não contagem do tempo de serviço para efeitos de progressão nas carreiras e o congelamento do montante de todos os suplementos remuneratórios de todos os funcionários, agentes e demais servidores do Estado até 31 de dezembro de 2006; alterada pela Lei n.º 53-C/2006, de 29 de dezembro que determina a prorrogação da vigência das medidas aprovadas pela Lei n.º 43/2005, de 29 de agosto, até 31 de dezembro de 2007.

Portaria n.º 161/2014, de 21 de agosto, alterada pela Portaria n.º 93/2017, de 06 de março; pela Retificação n.º 10/2017, de 06 de abril; e pela Portaria n.º 118/2019, de 18 de abril- aprova os mapas de pessoal das secretarias dos tribunais judiciais de primeira instância e fixa as regras de transição e de afetação dos oficiais de justiça e demais trabalhadores.

Anexos

Anexo A- Requerimento para a realização da investigação no Tribunal de SMF, visto e assinado pelo Senhor Administrador da Comarca de Aveiro e pela Senhora Secretária de Justiça:

Exm.º Senhor Administrador Judiciário da Comarca de Aveiro,

Eu, Jéssica Fátima Rodrigues Moreira, aluna do Curso de Mestrado em Ciências Policiais (área de especialização em Criminologia e Investigação Criminal), do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (Lisboa) venho, por este meio, solicitar a V.ª Ex.ª que me autorize a realizar um estudo junto dos funcionários do Tribunal Judicial de Santa Maria da Feira, sob a forma de inquérito por entrevista, no âmbito da minha dissertação de mestrado intitulada "As Profissões Jurídicas e o Sistema de Organização Judiciária: o caso de Santa Maria da Feira", sob orientação científica do Professor Doutor Nuno Caetano Lopes de Barros Poiares (ISCP/SP).

Os dados serão confidenciais assim como a identidade dos participantes inquiridos. Acrescento ainda, sob compromisso de honra, que o funcionamento da instituição não será posto em causa.

No âmbito deste estudo pretende-se entrevistar uma amostra de aproximadamente 15 funcionários, seleccionada propositadamente em virtude da função que desempenha, da secção em que exerce funções e da categoria profissional, para assim obter opiniões das diversas secções do ponto de vista de funcionários de diferentes categorias.

Em anexo segue o guião da entrevista.

Santa Maria da Feira, 5 de dezembro de 2017

Com os melhores cumprimentos

Jéssica Rodrigues

Visto

António

Santa Maria da Feira, 2017, 12.14

Anexo B- Inquérito efetuado a todos os oficiais de justiça do Tribunal de SMF

1. Sexo

- Feminino Masculino

2. Idade

- 20-29 30-39 40-49 50-59 60 ou +

3. Habilitações Literárias

- 9º ano 12º ano Licenciado (a) Mestre

3.1. Ainda quanto às habilitações literárias

- Manteve as habilitações após ingresso
 Aumentou as habilitações após ingresso

4. Carreira

- Judicial Ministério Público

5. Categoria Profissional

- Escrivão de direito Técnico de justiça principal
 Escrivão-adjunto Técnico de justiça-adjunto
 Escrivão auxiliar Técnico de justiça auxiliar

6. Instância em que exerce funções

- | | | |
|--|---|---------------------------------------|
| <input type="radio"/> Central Cível | <input type="radio"/> Trabalho | <input type="radio"/> Local Criminal |
| <input type="radio"/> Central Criminal | <input type="radio"/> Família e menores | <input type="radio"/> DIAP |
| <input type="radio"/> Instrução Criminal | <input type="radio"/> Local Cível | <input type="radio"/> Unidade central |

7. Tempo de serviço (anos)

- de 1 1-3 4-6 7-9 10-14 15-19 20 ou +

Anexo C- Guião da entrevista aos Oficiais de Justiça (Atores Internos)

A) Identificação do Informante

Sexo; Idade; Carreira (Judicial ou MP); Categoria profissional; Secção em que exerce funções; Habilitações literárias; Tempo de serviço (anos).

B) Grupo Profissional

1. De uma forma geral, qual é a representação que tem, neste momento, da profissão oficial de justiça? Justifique.
2. Quais os aspetos que considera mais positivos e mais negativos na profissão oficial de justiça, neste momento? Justifique.
3. Considera que a formação exigida é suficiente para um bom desempenho profissional? Explícite.
4. De um modo geral, quais as expectativas que tem para o futuro relativamente à sua profissão?

C) Grupo Organizacional

1. Considera o sistema atual de organização e funcionamento do tribunal eficiente? Justifique.
2. No seu entendimento, que alterações poderiam ser feitas para melhorar os serviços prestados pelo tribunal?
3. Na sua opinião, o tribunal possui os recursos humanos e técnicos necessários para a resolução das questões com que lida diariamente? Explícite.
4. Quais as expectativas que tem relativamente à organização e funcionamento do tribunal futuramente? Justifique.

Anexo D- Guião da entrevista aos demais operadores da justiça (Atores Externos)

A) Identificação do Informante

Sexo; Profissão; Habilitações literárias; Área de formação.

B) Grupo Profissional

1. De uma forma geral, qual é a representação que tem, neste momento, da profissão oficial de justiça? Justifique.
2. De uma forma geral, qual é a representação que considera que a sociedade portuguesa tem da profissão oficial de justiça?
3. Quais os aspetos que considera mais positivos e mais negativos na profissão oficial de justiça, neste momento? Justifique.

C) Grupo Organizacional

1. Considera o sistema atual de organização e funcionamento do tribunal eficiente? Justifique.
2. Na sua opinião, o tribunal possui os recursos humanos e técnicos necessários para a resolução das questões com que lida diariamente? Explique.
3. No seu entendimento, que alterações poderiam ser feitas para melhorar a capacidade de resposta dos tribunais?
4. Para que a realização da justiça se concretize em pleno ela depende, além dos funcionários judiciais e dos magistrados, do auxílio de outros profissionais, como qualifica essa relação?