



SOFIA ALEXANDRA CRUZ

JORGE CERDEIRA

NANCY SANTOS

***Workaholism* na advocacia:
dimensões e preditores**

Análise Social, LVII (3.º), 2022 (n.º 244), pp. 496-519

<https://doi.org/10.31447/AS00032573.2022244.03>

ISSN ONLINE 2182-2999

EDIÇÃO E PROPRIEDADE

Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. Av. Professor Aníbal de Bettencourt, 9
1600-189 Lisboa Portugal — analise.social@ics.ul.pt



Workaholism na advocacia: dimensões e preditores. O artigo analisa o *workaholism* na advocacia societária portuguesa, procurando medir este fenómeno através do *Work Addiction Risk Test* (WART) – um instrumento de autoavaliação sobre dimensões relativas a tendências compulsivas, falta de controlo, comunicação prejudicada e autoabsorção, incapacidade de delegar e autoestima. Tem por base um inquérito por questionário aplicado a uma amostra por conveniência de advogados com prática societária. Este estudo mostra que a falta de controlo e as tendências compulsivas contribuem para explicar o fenómeno em discussão. A análise de regressão permite concluir que o cargo ocupado, o tempo na sociedade e as horas de trabalho constituem preditores de *workaholism*.

PALAVRAS-CHAVE: *workaholism*, WART, advocacia societária, preditores.

Workaholism in law firms: dimensions and predictors. This article analyses workaholism in Portuguese corporate law firms, seeking to measure this phenomenon through the *Work Addiction Risk Test* (WART) – a self-assessment tool on dimensions related to compulsive tendencies, lack of control, impaired communication and self-absorption, inability to delegate and self-esteem. It is based on a survey applied to a convenience sample of corporate lawyers. The study shows the lack of control and compulsive tendencies contribute to explaining the phenomenon under discussion. It can be concluded through regression analysis that the position held, time at the office and working hours contribute as predictors for workaholism.

KEYWORDS: workaholism, WART, corporate law firms, predictors.

SOFIA ALEXANDRA CRUZ

JORGE CERDEIRA

NANCY SANTOS

***Workaholism* na advocacia: dimensões e preditores**

INTRODUÇÃO

Os desafios que as organizações enfrentam com a concorrência à escala global e a intensificação das inovações tecnológicas contribuem para alterar as modalidades de prestar trabalho, as relações laborais, e sujeitar os trabalhadores muitas vezes a cenários de grande pressão e instabilidade (Molino, Cortese e Ghislieri, 2019). Com efeito, a par do avanço tecnológico, as pessoas trabalham cada vez mais fora do local e horário laboral, aumentando assim os incentivos e oportunidades para investir profissionalmente (Ng, Sorensen e Feldman, 2007), e estar disponíveis vinte e quatro horas por dia, sete dias por semana (Lichtenstein et al., 2019).

Neste contexto, o *workaholism* tem sido definido como a preocupação incontrolável e constante com o trabalho, que implica direcionar quotidianamente grande parte da energia e do esforço para o mesmo, descurando assim outras áreas como a vida familiar, a saúde e o lazer. É apelidado de vício comum dos tempos modernos, incluindo nos países da Europa Ocidental, onde se verifica um desenvolvimento exponencial das novas tecnologias e disponibilização da *Internet*, o que permite às pessoas manterem-se ininterruptamente conectadas ao trabalho (Molino, Cortese e Ghislieri, 2019).

A análise do *workaholism* em contextos profissionais e organizacionais específicos assume particular relevância analítica, pois só assim se podem entender os processos multidimensionais que o caracterizam e o perfil dos atores e os fatores que contam nesses processos. A advocacia ao situar-se num ambiente fortemente competitivo (Thornton, 2016) favorece a emergência e o desenvolvimento de *workaholism* (Collier, 2014). Este artigo incide precisamente sobre o exercício profissional da advocacia, procurando medir o *workaholism* através

do *Work Addiction Risk Test* (WART) – uma ferramenta de autoavaliação sobre dimensões relativas a tendências compulsivas, falta de controlo, comunicação prejudicada e autoabsorção, incapacidade de delegar e autoestima (Ravoux et al., 2018) – junto de uma amostra por conveniência de advogados com prática societária, e discutir como estas manifestações de *workaholism* autorreportado se relacionam com variáveis demográficas e profissionais.

O artigo inicia-se com um enquadramento teórico sobre o *workaholism* e sua relação com o exercício profissional da advocacia. Após a caracterização da metodologia operacionalizada na pesquisa empírica, segue-se a apresentação e análise dos resultados à luz da literatura científica. Por fim, as considerações finais dão conta das principais linhas conclusivas e de pistas de investigação futura.

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

WORKAHOLISM: CONCEITO, CARACTERÍSTICAS

Várias concetualizações acerca do fenómeno do *workaholism* têm vindo a ser desenvolvidas na literatura científica ao longo do tempo. Oates (1971) é reconhecido como o autor que cunhou o termo *workaholism*, para se referir a um tipo de comportamento que ele pessoalmente observou em si próprio, algo semelhante ao comportamento do alcoolismo, dado o carácter compulsivo e a ausência de controlo, semelhante a outros vícios (Lichtenstein et al., 2019; Luque, 2017; Moreno Jiménez et al., 2005; Rego et al., 2015).

Robinson (1998) sugeriu que o *workaholism* constitui um transtorno obsessivo-compulsivo, caracterizado pela preocupação excessiva pelo trabalho, em detrimento de outras áreas da vida (componente comportamental), resultado da incapacidade de regular e controlar os seus próprios hábitos (componente cognitiva).

A pesquisa realizada por McMillan et al. (2002) demonstrou que existe uma correlação fraca entre as horas trabalhadas e o *workaholism*, pelo que o critério das horas trabalhadas não é suficiente para definir o *workaholic*, mas sim o fundamento associado ao comportamento que se traduz no trabalho excessivo (Aziz e Moyer, 2018; Ng, Sorensen e Feldman, 2007).

Ng, Sorensen e Feldman (2007) defendem que a definição do *workaholism* integra três dimensões: a comportamental (os *workaholics* dedicam muitas horas ao trabalho, e tal implica a desafetação de outras dimensões da vida); a cognitiva (os *workaholics* pensam constantemente no trabalho, mesmo quando não estão a trabalhar); e a afetiva (os *workaholics* apreciam o ato de trabalhar e a dedicação de longas horas ao trabalho, em detrimento do tempo dedicado à vida pessoal, sentindo culpa e ansiedade quando não estão a trabalhar).

Schaufeli, Taris e Bakker (2008) definem os *workaholics* como indivíduos que trabalham com muito mais esforço do que é pedido e esperado, olvidando completamente outros deveres e papéis da vida. Neste sentido, Schaufeli et al. (2009) concetualizam o *workaholism* tendo por base duas dimensões: a tendência para trabalhar excessivamente e a tendência para trabalhar compulsivamente. Trabalhar excessivamente representa a dimensão comportamental, pois os *workaholics* tendem a dedicar uma quantidade excessiva de tempo e energia à sua atividade profissional, trabalhando além do que é exigível. Trabalhar compulsivamente, por sua vez, representa a dimensão cognitiva e indica que os *workaholics* estão obcecados com o trabalho e pensam constantemente no seu trabalho, mesmo quando não estão a trabalhar.

A dedicação excessiva ao trabalho pode determinar a aproximação ao conceito de envolvimento no trabalho. Com efeito, a maioria dos autores considera que o *workaholism* retrata um tipo de comportamento de trabalho hostil, enquanto o comprometimento no trabalho ilustra o comportamento dos indivíduos com hábitos de trabalho saudáveis (Aziz e Moyer, 2018). A distinção entre os dois conceitos não é fácil, pois a fronteira entre ambos revela-se ténue e podem existir pontos em comum, na medida em que tanto os trabalhadores compulsivos como os comprometidos trabalham durante longas horas. A principal diferença reside na razão justificativa do comportamento excessivo, porquanto os trabalhadores comprometidos trabalham muito porque gostam do trabalho e são completamente apaixonados por isso; já os trabalhadores *workaholics* podem encarar o trabalho como algo que precisa de ser feito, independentemente de gerar ou não satisfação (Caesens, Stinglhamber e Luypaert, 2014; Schaufeli, Taris e Bakker, 2008).

Face à diversidade de concetualizações em torno do *workaholism*, importa reter que o conteúdo do conceito remete para o ato de trabalhar além do que é exigível (para lá de necessidades organizacionais ou económicas básicas), associado ao pensamento constante no trabalho, em detrimento de outras esferas da vida.

WORKAHOLISM: PREDITORES, CONSEQUÊNCIAS

A literatura científica examina questões relacionadas com variáveis demográficas, traços disposicionais, e fatores organizacionais (trabalho, ambiente laboral) suscetíveis de promover o desenvolvimento do *workaholism* (Liang e Chu, 2009; Ng, Sorensen e Feldman, 2007).

No que respeita à relação entre *workaholism* e variáveis demográficas, Snir e Harpaz (2006) consideram que os homens possuem maior propensão para se tornarem *workaholics* relativamente às mulheres. Em sentido contrário, Clark et al. (2016) referem que as variáveis demográficas não apresentam relações

significativas com o *workaholism*, asseverando que os homens não revelam maior propensão para se tornar *workaholics* do que as mulheres.

Muslim et al. (2016) concluíram que quanto mais elevado for o nível de escolaridade, maior será a probabilidade de o sujeito desenvolver *workaholism*.

Um estudo desenvolvido por Pinheiro e Carlotto (2018) revela que, quanto mais elevada é a idade do trabalhador, menor é o trabalho compulsivo. Segundo os autores, estes resultados podem dever-se ao facto de os trabalhadores mais jovens tenderem a investir fortemente no início da carreira e à medida que consolidam o seu percurso profissional passam a trabalhar de uma forma mais equilibrada e a prestar mais atenção a outras dimensões da vida.

Os traços disposicionais ocupam um papel de destaque, já que a presença acentuada de alguns deles pode aumentar a predisposição para o *workaholism* (Ng, Sorensen e Feldman, 2007). A literatura destaca a autoestima, definida como o grau em que um membro da organização acredita ser eficiente e importante (Pierce et al. 1989). Ng, Sorensen e Feldman (2007) aludem que a autoestima se encontra negativamente relacionada com o *workaholism*. Van Beek et al. (2012), por sua vez, referem que um *workaholic* pode ser estimulado a enfatizar o papel do trabalho, de modo a atenuar os sentimentos negativos associados a outras dimensões da sua vida (baixa autoestima).

Entre os traços disposicionais mais estudados surge a personalidade. A motivação para trabalhar excessivamente pode resultar de fatores internos relacionados, nomeadamente, com a personalidade obsessivo-compulsiva e o perfeccionismo. Tais traços de personalidade e a necessidade de realização contribuem para incrementar a predisposição dos indivíduos se tornarem mais dependentes do trabalho e desenvolverem *workaholism* (Ng, Sorensen e Feldman, 2007).

Para Spence e Robbins (1992) o perfeccionismo está diretamente relacionado com o envolvimento no trabalho, pelo que funciona como um elemento compulsivo do *workaholism*. Aziz e Moyer (2018) demonstraram que a incapacidade de um *workaholic* delegar tarefas a outros colegas pode ser vista como uma sintomatologia do perfeccionismo, explicada pelo facto dos *workaholics* acreditarem que os outros indivíduos não conseguem atingir os seus patamares de qualidade.

A absorção que caracteriza a sensação de que o tempo passa a correr e se traduz na dificuldade do indivíduo se desligar do trabalho é referida na literatura como um forte preditor de *workaholism* (Schaufeli, Bakker e Salanova, 2006). Com efeito, Pinheiro e Carlotto (2018) referem que quanto mais elevados são os níveis de absorção, maior será o trabalho excessivo. Resultados semelhantes foram encontrados por Schaufeli, Taris e van Rhenen (2008), que apontam para uma associação positiva entre a absorção e o *workaholism*,

sugerindo que o facto de o sujeito estar imerso e absorvido nas suas atividades profissionais é capaz de predizer o vício no trabalho.

É igualmente pertinente sinalizar um leque de fatores organizacionais que reportam ao próprio trabalho e ambiente laboral passíveis de alavancarem as tendências de *workaholism*, nomeadamente: o comprometimento e as metas de carreira, a insegurança na carreira e a perceção de apoio organizacional (Spurk, Hirschi e Kauffeld, 2016). O facto de os *workaholics* tenderem a estar altamente comprometidos com a carreira pode explicar o comportamento compulsivo (Aziz e Moyer, 2018).

De acordo com Spurk, Hirschi e Kauffeld (2016), o *workaholism* está positivamente correlacionado com a insegurança da carreira, isto é, com a perceção do indivíduo sobre a forma como a sua carreira se desenvolverá. Os indivíduos que apresentam elevados níveis de insegurança acreditam que não conseguirão atingir os seus objetivos profissionais (Aziz e Moyer, 2018).

A perceção de um clima competitivo no trabalho despoleta o desejo de superar os colegas e este clima encontra-se positivamente relacionado com o *workaholism* (Keller et al., 2016). Esta relação revela-se mais forte quando o *workaholism* surge associado a condições de alta orientação e vocação para o trabalho. As organizações que apoiam um clima de trabalho no qual os trabalhadores são incentivados a trabalhar excessivamente, podem assim contribuir para o desenvolvimento de *workaholism* (Schaufeli, 2016).

O trabalho excessivo também se encontra positivamente relacionado com o *workaholism*, pois quanto maior for a carga de trabalho e/ou o seu grau de exigência, em termos emocionais, maior é a probabilidade de o sujeito desenvolver tendências *workaholic* (Molino, Bakker e Ghislieri, 2016).

O reforço em sede organizacional pode ser um forte influenciador dos comportamentos de vício no trabalho, pois quando os funcionários percebem que o *workaholism* é recompensado (e.g., aumento salarial, promoções), manifestam tendência para aumentar ainda mais esses comportamentos, de modo a manterem as recompensas. O mesmo sucede quando os trabalhadores acreditam que as recompensas decorrem da sua contribuição para a organização (e.g., horas-extra), e trabalham excessivamente porque sentem que este comportamento é recompensado (Porter e Kakabadse, 2006; Ng, Sorensen e Feldman, 2007).

A literatura científica sobre o *workaholism* discute as consequências que este tipo de comportamento desencadeia nos diversos contextos, tanto no organizacional como no individual e no familiar dos trabalhadores (Van Beek et al., 2014).

Diversos autores debruçam-se sobre o estudo da relação entre o *workaholism* e os resultados organizacionais, e, não obstante, o facto de que pareça que

o trabalho durante longas horas acarrete resultados favoráveis, são diversas as consequências desfavoráveis à saúde e ao bem-estar de um indivíduo, com custos para as organizações (Aziz e Moyer, 2018).

Os *workaholics* não apresentam um desempenho superior ao de outros trabalhadores que laboram menos horas (Van Beek et al., 2014). A energia canalizada não parece produzir efeitos positivos na *performance* do trabalhador, pois o *workaholism* está negativamente associado ao desempenho no trabalho e positivamente associado com a intenção de parar. A tendência para trabalhar compulsivamente tende a colocar em causa a qualidade do próprio trabalho.

É pertinente destacar uma outra perspetiva que encara o *workaholism* como um fenómeno com atributos positivos e negativos (Grebot, 2013). Neste sentido, Baruch (2011) considera que os funcionários viciados no trabalho são produtivos, têm menor intenção de rotatividade e, num ambiente competitivo, podem servir como exemplo para os outros. Deste modo, alude à metáfora do chocoholismo para evidenciar que quando um vício não é percebido como negativo, à semelhança de outras adições, pode gerar resultados produtivos, não só para os indivíduos como para o próprio ambiente organizacional.

Ng, Sorensen e Feldman (2007) advogam que para verificar se o *workaholism* é positivo ou negativo, para os indivíduos e as organizações, é necessário distinguir as consequências a curto prazo e a longo prazo. Se, por um lado, os *workaholics* podem ser trabalhadores felizes, cheios de energia e entusiasmo, dedicando mais horas ao trabalho do que os outros, traduzindo um desempenho superior a curto prazo; por outro lado, verifica-se a propensão para o desenvolvimento de patologias associadas a saúde mental e física mais frágil e a poucas relações sociais, que geram uma diminuição acentuada no desempenho a longo prazo, não só em termos de quantidade como em termos de qualidade.

A dedicação ao trabalho por longas horas e o pensamento frequente no trabalho, mesmo quando não se está a trabalhar, colocam em causa o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, pois não existe uma distribuição uniforme do tempo e energia entre os vários domínios da vida. Choi (2013) advogam que este comportamento compulsivo origina relações sociais débeis. No mesmo sentido, Clark et al. (2016) referem que a dedicação exaustiva ao trabalho e os sentimentos de culpa e ansiedade que assombam os *workaholics*, quando não estão a trabalhar, afetam as suas relações com a família e os amigos, fazendo com que experienciem um verdadeiro desequilíbrio entre o trabalho e outras esferas da sua vida.

ADVOCACIA E WORKAHOLISM

O exercício da atividade de advocacia portuguesa é suscetível de ser agrupado em cinco categorias (Caetano, 2003), designadamente: a advocacia tradicional; a advocacia moderna; a prestação de serviços para advogado individual ou sociedade de advogados; a prestação de serviços em empresas, organismo público, associações ou fundações de direito privado; a advocacia em regime de exclusividade por conta de outrem, no âmbito de empresas, instituições ou organismos públicos, associações ou fundações de direito privado. A segunda categoria corresponde à advocacia societária analisada no presente artigo. Trata-se de sociedades heterogêneas com equipas de advogados cujas formações académicas percorrem as várias áreas disciplinares do Direito, a fim de darem respostas às necessidades diferenciadas dos clientes. Com modelos de negócio alinhados com uma qualquer sociedade empresarial, estas sociedades de advogados contam com colaboradores assalariados que assumem tarefas diferentes e com remunerações mensais tendencialmente fixas (Chaves, 2010). Os advogados juniores e os estagiários desempenham um papel importante nestas sociedades (Cruz e Fernandes, 2016), porquanto assumem a responsabilidade pelos trabalhos preliminares de ações, que posteriormente são assumidas por advogados com perfil sénior (Chaves, 2010).

O desenvolvimento da advocacia societária, associado à influência do sistema económico capitalista, desencadeou implicações ao nível do quadro ético-deontológico da profissão (Chaves e Nunes, 2012). O exercício da advocacia pressupõe uma diversidade de obrigações, de ordem legal e moral, muitas vezes conflitantes, perante um conjunto diverso de indivíduos, grupos ou instituições, nomeadamente o próprio cliente; os tribunais e outras autoridades junto das quais o advogado representa o cliente; a Ordem dos Advogados; qualquer outro colega em particular; e o público em geral, para o qual a existência de uma profissão livre e independente representa um elemento essencial para a defesa dos direitos. As exigências de índole moral e legal associadas às obrigações, enquanto parte integrante de uma organização assente numa lógica empresarial que procura a maximização da produtividade, geram, pois, comportamentos de dedicação excessiva ao trabalho (Chaves e Nunes, 2012). Estes profissionais assumem, desde cedo, preocupação de, por um lado, ajudar os outros e, por outro lado, avançar com as suas carreiras. A preocupação associada a baixos níveis de controlo faz com que estes profissionais fiquem excessivamente empenhados, no que respeita à carga de trabalho e à profissão em si (Jones e Crowley, 1998).

A prática jurídica global altamente competitiva surge assim voltada para a maximização da produtividade que exige adesão à cultura das longas

jornadas de trabalho, mais evidente nas sociedades de grande dimensão (Thornton, 2016), onde existe uma grande oferta de advogados e procura por negócios rentáveis. Com efeito, a natureza competitiva do mercado e a própria essência da profissão constituem motivos determinantes para as longas horas de trabalho (Chan, 2014), associadas a uma cultura de valores de alto desempenho. Collier (2014) destaca a cultura, a educação jurídica e a prática profissional como potenciadores de problemas nesta área e alude a várias condições ambientais na prática jurídica, tais como: *workaholism*, insegurança no trabalho, presenteísmo, preocupação com a carreira, alta pressão e ausência de autonomia. Também a natureza cada vez mais competitiva e empresarial do Direito, que promove o crescimento do receio de fracassar, e as próprias consequências financeiras e psicológicas causadas pela procura de uma educação de excelência, associada aos parâmetros exigidos pelo mercado de trabalho, contribuem largamente para o incremento do *workaholism* entre os advogados.

Tendo por base o enquadramento teórico, delinearam-se duas hipóteses de investigação. A hipótese 1 afirma que os advogados exibem elevados níveis de *workaholism*. Já a hipótese 2 postula que o cargo ocupado pelos advogados constitui um preditor de *workaholism*. Ambas as hipóteses se sintonizam com a literatura (Thornton, 2016; Chan, 2014) que problematiza as condições de trabalho exigentes destes profissionais, particularmente na advocacia societária.

METODOLOGIA

O presente artigo tem por base um inquérito por questionário aplicado a advogados que exercem atividade profissional na advocacia societária. Recorreu a um tipo de amostragem não aleatória combinada, conjugando as técnicas de amostragem por conveniência e em “bola de neve”. O ponto de contacto inicial consistiu numa sociedade de advogados, onde uma das investigadoras havia trabalhado. Posteriormente, acionou-se uma rede de contactos profissionais e amicais, que simultaneamente direcionaram a versão *online* do inquérito por questionário às suas próprias cadeias de referências. Para minimizar as limitações associadas a estes procedimentos relativos à constituição da amostra, desde logo o facto de os indivíduos abordados indicarem contactos que lhe são próximos e tal condicionar a diversidade das narrativas (Handcock e Gile, 2011), o inquérito por questionário foi enviado simultaneamente a diversas redes sociais relacionadas com o perfil pretendido. Apesar deste tipo de amostragem não permitir determinar a probabilidade de seleção de cada inquirido na pesquisa, revela-se de extrema utilidade para investigar os advogados, um grupo profissional de difícil acesso, tanto mais por se eleger um tema sensível e

ainda pouco explorado no contexto português. Efetivamente, revelou-se difícil conseguir a adesão e colaboração destes profissionais para participarem na pesquisa sobre o *workaholism*, um objeto de estudo que levanta questões problemáticas por se tratar de um domínio da esfera privada, e que, deste modo, justifica a reduzida dimensão da amostra inquirida.

A parte inicial do inquérito por questionário integrou a identificação do tema e os objetivos do estudo. Primeiramente, colocaram-se questões de cariz demográfico e profissional relativas a sexo, idade, estado civil, número de filhos, habilitações académicas, anos de trabalho e cargo ocupado na sociedade de advogados, média de horas de trabalho semanal e horário de trabalho.

Num segundo momento, o inquérito por questionário procurou medir o *workaholism* através do *Work Addiction Risk Test* (WART), uma ferramenta de autoavaliação (Ravoux et al., 2018) e de considerável usabilidade (Andreassen, 2014). Trata-se de um instrumento de medida do *workaholism* com um questionário de autopreenchimento com 25 afirmações, cujas respostas podem ser dadas numa escala que varia entre 1 (nunca verdade) a 4 (sempre verdade), de acordo com os hábitos de trabalho dos respondentes. A pontuação total corresponde à soma das respostas às afirmações, sendo que quanto mais elevado o resultado, maior é a probabilidade de o indivíduo ser *workaholic*. Considerando as 25 afirmações, os indivíduos com resultados entre 25 e 56 pontos apresentam baixo risco de vício no trabalho; entre 57 e 66 pontos evidenciam risco médio e entre 67 e 100 pontos exibem um risco elevado.

O WART avalia cinco dimensões distintas: (i) tendências compulsivas (9 afirmações: 3, 5, 6, 7, 8, 15, 18, 19, 20); (ii) falta de controlo (7 afirmações: 2, 4, 11, 12, 16, 17, 22); (iii) comunicação prejudicada e autoabsorção (5 afirmações: 13, 21, 23, 24, 25); (iv) incapacidade de delegar (1 afirmação: 1); (v) e autoestima (2 afirmações: 9 e 10; Ravoux et al., 2018). As tendências compulsivas caracterizam-se pela necessidade do indivíduo se apressar durante a realização do seu trabalho, apresentar sentimentos de culpa quando não está a trabalhar, trabalhar por longas horas, ter dificuldade em relaxar e falta de tempo para socializar. A falta de controlo está associada aos traços perfeccionistas e à necessidade de ser exigente e rigoroso no trabalho executado. A comunicação prejudicada e autoabsorção relacionam-se com a falta de atenção relativamente ao que os outros têm a dizer e à falta de interesse nas relações com os outros. A incapacidade de delegar articula-se com a ausência de confiança no trabalho dos outros. A autoestima está ligada aos sentimentos de culpa quando não se está a trabalhar (Patel et al., 2012). Estas dimensões apresentadas permitem diagnosticar a dependência do trabalho e podem ser facilmente implementadas na prática (Ravoux et al., 2018; Urbán et al., 2019).

Os dados recolhidos através da aplicação do inquérito por questionário foram tratados mediante o *software* estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS; versão 24). Analisaram-se as propriedades psicométricas do questionário utilizado, no sentido de garantir a sua validade e robustez. Caracterizou-se o nível de *workaholism* predominante entre os participantes no estudo, e realizaram-se análises fatoriais exploratórias e de regressão para discutir o impacto das variáveis demográficas e profissionais, bem como as dimensões de *workaholism* do WART.

Participaram no estudo 100 advogados, com idades compreendidas entre os 23 e os 55 anos ($M=32,97$; $DP=6,88$), sendo 51% do sexo masculino. No que diz respeito ao estado civil, verificou-se que 56% dos participantes são solteiros, 31% são casados, 7% vivem em união de fato e 6% são divorciados. O número de filhos distribuiu-se da seguinte forma: 71% não tem filhos, 24% tem 1 ou 2 filhos e 5% tem 3 filhos ou mais.

Relativamente às habilitações literárias, os participantes possuem licenciatura ($n=49$) e mestrado ($n=51$). Os cargos ocupados, por sua vez, distribuem-se da seguinte forma: 68 advogados associados, 16 advogados sócios, 9 advogados estagiários e 7 advogados com acumulação de cargos.

Constatou-se que o tempo de permanência na sociedade de advogados varia do seguinte modo: 34 indivíduos estão há mais de cinco anos, 30 inquiridos entre um e dois anos, 23 entre três e cinco anos e 13 há menos de um ano. No

QUADRO 1
Caraterísticas demográficas e profissionais dos inquiridos.

Variável	N
Idade	
Menor ou igual a 30 anos	33
Entre 31 e 40 anos	55
Maior ou igual a 41 anos	12
Habilitações académicas	
Licenciatura	49
Superior a licenciatura	51
Estado civil	
Solteiro(a)	56
Casado(a)/União de facto	38
Divorciado(a)	6
Número de filhos	
Nenhum	71
1 ou 2 filhos	24
3 filhos ou mais	5
Cargo ocupado	
Advogado estagiário	9
Advogado associado	68
Advogado sócio	16
Advogado com acumulação de cargos	7
Tempo na sociedade	
Menos de 1 ano	13
Entre 1 e 2 anos	30
Entre 3 e 5 anos	23
Mais de 5 anos	34
Horas de trabalho	
Menor ou igual a 8 horas	30
Entre 8 e 9 horas	59
Maior ou igual a 10 horas	11

que diz respeito à carga horária, verificou-se que 59 trabalham entre oito e nove horas, 30 advogados trabalham oito ou menos horas, e 11 laboram dez ou mais horas por dia.

Para facilitar a leitura dos dados e uniformizar o tamanho dos grupos, procedeu-se à recodificação das variáveis: idade, habilitações académicas, estado civil, número de filhos, cargo ocupado, tempo na sociedade e horas de trabalho (Quadro 1).

RESULTADOS

Esta secção apresenta os resultados obtidos com a análise dos dados sobre os advogados inquiridos que exercem advocacia societária. Discute primeiramente os elementos relativos aos níveis e às dimensões do *workaholism*, que resultam da análise fatorial exploratória. Segue-se a análise de regressão, que procura identificar os principais preditores do *workaholism*.

WORKAHOLISM: NÍVEIS, DIMENSÕES

No âmbito da análise fatorial exploratória, avaliou-se a estrutura interna das medidas mediante a matriz das correlações, com extração dos fatores pelo método das componentes principais com rotação *varimax*, que permitiu reduzir informação e assim facilitar a sua análise. A análise em componentes principais constitui um método multivariado de análise fatorial que permite identificar subconjuntos de variáveis muito correlacionadas entre si e pouco associadas a variáveis de outros subconjuntos. Desta forma, possibilita a partição das variáveis de *input* em subgrupos temáticos distintos, através da constituição de novas variáveis (Hair et al., 2010).

Para analisar se o modelo de análise fatorial utilizado era ajustado aos dados, calculou-se o indicador de *Kaiser-Meyer-Olkin* ($\kappa_{MO} = 0,77$), que demonstrou a adequabilidade do modelo. Determinou-se ainda o teste de esfericidade de *Bartlett* que [$\chi^2_{(136)} = 556,169$, $p < 0,001$], que revelou a existência de correlações significativas entre as variáveis de *input* (Pestana e Gageiro, 2008).

A análise da matriz de componentes da escala exibiu a existência de quatro componentes que no seu conjunto explicam 57,84% da variância, um valor bastante satisfatório, pois segundo Marôco (2014a) consideram-se aceitáveis os valores iguais ou superiores a 50%. A primeira componente refere-se à autoabsorção e explica 29,31% da variância total; a segunda componente explica 12,27% da variância dos resultados e respeita às tendências compulsivas; a terceira componente apresenta uma variância explicada de 8,58% e corresponde à falta de controlo; com um peso menor, a componente autoestima, apresenta uma variância explicada de 7,68%.

Inicialmente, o instrumento era composto por 25 afirmações; todavia, após a extração dos fatores através do método de *Kaiser* (*eigenvalues* superiores a um) apenas se mantiveram 17, porquanto algumas afirmações (1, 3, 11, 14, 15, 17, 21 e 25) saturavam em mais do que um fator. A seleção das afirmações do questionário seguiu os seguintes critérios: valor da correlação item-fator igual ou superior a 0,40 (validade convergente), diferença entre correlações maior que 0,20 (validade discriminante) e cada fator ter pelo menos três afirmações associadas (Hair et al., 2010). Posteriormente, as afirmações foram reordenadas, ficando as afirmações 1, 2, 3 e 4 associadas à autoabsorção; o 5, 6, 7, 8, 9 e 10 às tendências compulsivas; o 11, 12, 13 e 14 à falta de controle; e o 15, 16 e 17 à preocupação excessiva com o trabalho (Quadro 2).

A fiabilidade da escala determinou-se pelo método da consistência interna com recurso ao coeficiente alfa de *Cronbach*. Os valores obtidos pelas três subescalas oscilaram entre 0,73 e 0,82, o que revela uma adequada consistência interna (Kline, 2000).

Após a verificação das propriedades psicométricas dos instrumentos, caracterizou-se o nível de *workaholism* predominante entre os participantes no estudo. Na análise foram consideradas as 17 afirmações do instrumento WART (Quadro 2), e os *scores* totais calcularam-se mediante a soma da pontuação atribuída a cada uma dessas afirmações, sendo que quanto maiores os valores, mais elevados os níveis nessas dimensões. Criou-se ainda uma variável compósita constituída pela totalidade das afirmações e cujo valor pode estar compreendido entre os níveis baixo (não *workaholic*), moderado (*workaholic* recuperável) e elevado (*workaholic* grave).¹ Observando a Quadro 3, verifica-se que mais de metade dos participantes (73,0%) é *workaholic* e 31,0% revelam um nível de *workaholism* elevado, o que confirma a hipótese de investigação 1 – Os advogados inquiridos apresentam elevados níveis de *workaholism*. Tais dados estão em sintonia com os estudos de Collier (2014), que destacam os advogados na condição de profissionais com tendência para o *workaholism*. Apesar desta tendência *workaholic*, importa sublinhar que apenas 11% dos inquiridos declaram trabalhar 10 ou mais horas diárias (Quadro 1). Não se trata assim de informação empírica contraditória, mas antes de uma tendência consistente com a literatura científica que advoga o número de horas trabalhadas como critério insuficiente para definir o perfil *workaholic* (McMillan et al., 2002).

1 Utilizando as 25 afirmações do instrumento WART, a variável compósita assumiria valores entre 25 e 100, tal como referido na secção metodológica. No entanto, dado que a nossa análise mostrou que apenas deveriam ser consideradas no estudo 17 afirmações, tal implica que a variável compósita assumia valores entre 17 e 68. Também os valores para definição dos níveis de *workaholism* (Tabela 3) foram ajustados, tendo em conta as 17 afirmações utilizadas na análise.

QUADRO 2

Matriz fatorial do WART após rotação *varimax*.

	Itens	1	2	3	4
1.	Passo mais tempo a trabalhar do que a socializar com amigos, com <i>hobbies</i> ou em atividades de lazer.	0,861			
2.	Dedico mais energia mental, empenho e tempo ao meu trabalho, do que às minhas relações ou amigos.	0,838			
3.	Esqueço, ignoro ou deprecio celebrações, como aniversários, reuniões familiares ou férias.	0,811			
4.	É-me difícil relaxar quando não estou a trabalhar.	0,558			
5.	Dou por mim a fazer 2 ou 3 coisas ao mesmo tempo (almoço, escrevo na agenda e falo ao telefone).		0,731		
6.	Fico irritado(a) quando sou interrompido(a) a meio de uma tarefa.		0,667		
7.	Tenho tendência para me colocar sob pressão de prazos estipulados por mim próprio(a).		0,625		
8.	Fico irritado(a) quando as pessoas não atingem os meus parâmetros de exigência.		0,581		
9.	Aceito mais trabalho do que aquele que consigo terminar.		0,573		
10.	Estou sempre ocupado(a) em mais que um assunto.		0,519		
11.	É muito importante que veja os resultados concretos do meu trabalho.			0,721	
12.	Fico impaciente quando aguardo por alguém, ou quando algo demora muito.			0,595	
13.	Fico chateado comigo por cometer erros, por mais pequenos que sejam.			0,526	
14.	Fico mal-humorado(a) quando as coisas não correm bem, ou não me satisfazem plenamente.			0,461	
15.	Volto a insistir na mesma pergunta, sem me aperceber que já me foi dada a resposta.				0,762
16.	Estou mais preocupado(a) com o resultado do meu trabalho do que com o processo para lá chegar.				0,708
17.	Sinto-me culpado(a) quando não estou a trabalhar em nada.				0,632
	<i>Eigenvalue</i>	4,983	2,086	1,459	1,306
	% variância explicada	29,31	12,27	8,580	7,683
	Alfa de <i>Cronbach</i>	0,82	0,75	0,73	0,73

Nota: 1 = Autoabsorção; 2 = Tendências compulsivas; 3 = Falta de controlo; 4 = Preocupação excessiva com o trabalho.

QUADRO 3
Níveis de *workaholism*

		N	%
17 a 38	Baixo (não <i>workaholic</i>)	27	27
39 a 45	Moderado (<i>workaholic</i> recuperável)	42	42
46 a 68	Elevado (<i>workaholic</i> grave)	31	31

QUADRO 4
Dimensões de *workaholism*

	Mínimo	Máximo	Média	DP
Autoabsorção	1	4	2.34	0.64
Tendências compulsivas	1	4	2.55	0.51
Falta de controlo	2	4	3.01	0.53
Preocupação excessiva com o trabalho	1	4	2.09	0.69

Considerando agora as dimensões do *workaholism* sugeridas pelo instrumento WART, a Quadro 4 sistematiza os resultados obtidos junto dos advogados inquiridos. A dimensão falta de controlo corresponde à dimensão com valores médios mais elevados ($M = 3,01$; $DP = 0,53$), sugerindo, assim, que os respondentes exibem perfeccionistas e experienciam a necessidade de levar a cabo um trabalho de modo exigente e rigoroso. Estes resultados alinham-se com as perspetivas de Jones e Crowley (1998), segundo as quais a constante inquietude (e. g., auxílio dos outros, carreira) associada a reduzidos níveis de controlo fazem com que estes profissionais fiquem demasiadamente onerados relativamente à carga de trabalho.

Segue-se a dimensão tendências compulsivas ($M = 2,55$; $DP = 0,51$), que, em linha com a literatura sobre a configuração do *workaholism* (Collier, 2014; Robinson, 1998), aponta para diversas realidades que contemplam desde a necessidade individual de apressar a execução do trabalho; o vivenciar um sentimento de culpa quando não se está a trabalhar; o protagonizar jornadas laborais longas; o manifestar dificuldade em relaxar, e ainda o sentir a ausência de tempo para socializar.

WORKAHOLISM: VARIÁVEIS, PREDITORES

A presente análise incide sobre a identificação dos preditores de *workaholism*. Considerámos como variável dependente o nível de *workaholism* (Quadro 3), que é uma variável cujo valor pode estar compreendido entre os níveis baixo (não *workaholic*), moderado (*workaholic* recuperável) e elevado (*workaholic*

grave). Tendo em conta esta variável – que assume três possíveis valores e tem natureza ordinal – recorreremos ao modelo *probit* ordenado (ou *probit* ordinal), que é adequado para avaliar o impacto relativo de cada variável preditora na variável dependente (Cameron e Trivedi, 2005).

As variáveis independentes agruparam-se em dois blocos distintos: variáveis demográficas (sexo, faixa etária, habilitações académicas, estado civil e número de filhos) e variáveis profissionais (cargo ocupado, tempo na sociedade e horas de trabalho diárias). Com base nos valores assumidos por estas variáveis (Quadro 1), foram criadas variáveis *dummy* que permitem a avaliação diferenciada dos impactos de cada variável.

Relativamente às variáveis demográficas, foram consideradas as seguintes variáveis *dummy*: sexo, que assume o valor 1 se se trata de respondente do sexo feminino e o caso contrário; faixa etária (31 a 40 anos) e faixa etária (≥ 41 anos), que assumem o valor 1 se o respondente tiver idade, respetivamente, entre 31 a 40 anos ou maior ou igual a 41 anos, assumindo o valor 0 caso contrário (os respondentes com idade menor ou igual a 30 anos constituem a categoria base); habilitações académicas, que assume o valor 1 se o respondente tem habilitação superior a licenciatura e o caso contrário; estado civil (casado/união facto) e estado civil (divorciado), que assumem o valor 1 se o estado civil do respondente for, respetivamente, casado/união facto ou divorciado, assumindo o valor 0 caso contrário (ser solteiro corresponde à categoria base).

No que respeita às variáveis profissionais, examinaram-se as seguintes variáveis *dummy*: cargo: advogado associado; cargo: advogado sócio; cargo: advogado com acumulação de cargos, que assumem o valor 1 se o respondente ocupa o cargo de advogado associado, advogado sócio ou advogado com acumulação de cargos, respetivamente, e o valor 0 caso contrário (ser advogado estagiário constitui a categoria base); tempo na sociedade: entre 1 e 2 anos, tempo na sociedade: entre 3 e 5 anos e tempo na sociedade: mais de 5 anos, que assumem o valor 1 se o tempo na sociedade do respondente é de entre 1 e 2 anos, entre 3 e 5 anos ou mais de 5 anos, respetivamente, assumindo o valor 0 caso contrário (o tempo na sociedade inferior a 1 ano constitui a categoria base); horas: entre 8 e 9 horas e horas: maior ou igual a 10 horas, que assumem o valor 1 se o respondente trabalha diariamente entre 8 e 9 horas ou pelo menos 10 horas, assumindo o valor 0 caso contrário (horas de trabalho iguais ou inferiores a 8 horas constituem a categoria base).

O Quadro 5 apresenta os resultados da análise de regressão. O número de observações é igual a 100 e o teste de significância global mostra que a regressão é globalmente significativa aos níveis de significância usuais.

No que concerne às variáveis demográficas, os resultados evidenciam que não assumem um papel significativo no nível de *workaholism*, sintonizando

QUADRO 5

Variáveis determinantes do *workaholism*

	Variável dependente
	Coefficiente
Variáveis demográficas	
Sexo	0,431 (0,279)
Faixa etária (31 a 40 anos)	0,179 (0,323)
Faixa etária (>=41 anos)	0,602 (0,503)
Habilitações	-0,561** (0,239)
Estado (casado/união facto)	0,221 (0,329)
Estado (divorciado)	0,086 (0,576)
Filhos	-0,060 (0,263)
Variáveis profissionais	
Cargo: Advogado associado	-0,973** (0,490)
Cargo: Advogado sócio	-1,281** (0,571)
Cargo: Advogado com acumulação de cargos	-1,676* (0,875)
Tempo: Entre 1 e 2 anos	0,634* (0,355)
Tempo: Entre 3 e 5 anos	0,164 (0,379)
Tempo: Mais de 5 anos	0,076 (0,381)
Horas: Entre 8 e 9 horas	0,933*** (0,308)
Horas: Maior ou igual a 10 horas	1,154*** (0,363)
X ² ₍₁₅₎ = 39,59 ***	

Nota: erros-padrão robustos entre parenteses; *p < 0,10; **p < 0,05; ***p < 0,01

assim com a reflexão proposta na literatura científica acerca do tema (Clark et al., 2016). A exceção é a variável relativa às habilitações académicas, com os resultados a indicar que os respondentes com habilitação superior à licenciatura evidenciam, em média, menores níveis de *workaholism*.

No âmbito das variáveis profissionais, os resultados da análise de regressão evidenciam que o cargo ocupado contribui para explicar o nível de *workaholism*. Os resultados apontam que os advogados associados, sócios ou com acumulação de cargos têm um nível de *workaholism* inferior ao registado pelos advogados estagiários. Importa enquadrar que os advogados estagiários ocupam uma condição singular na advocacia societária, encontrando-se pressionados por ritmos intensos de trabalho (Cruz e Fernandes, 2006), na medida em que desempenham tarefas relacionadas com trabalhos preliminares de ações que numa fase posterior do seu desenvolvimento ficam a cargo de advogados com um perfil profissionais mais sénior (Chaves, 2010). Uma vez que a amostra inquirida não evidencia uma diferenciação expressiva em termos de cargos ocupados (cf. Quadro 1), não é viável explorar robustamente a hipótese de investigação 2 – O cargo ocupado é um preditor do *workaholism*. Ainda

assim, estes achados sugerem que o nível de *workaholism* nos advogados estagiários em sociedades (Thornton, 2016; Chan, 2014), pode ser contextualizável no âmbito das condições organizacionais da atividade profissional (Collier, 2014), que promovem elevada pressão e preocupação com a carreira, associadas a níveis exigentes de responsabilidade.

Relativamente ao tempo na sociedade, os resultados sugerem que os níveis de *workaholism* são mais elevados nos advogados cujo tempo é entre 1 e 2 anos, o que pode estar relacionado com o facto de nos primeiros anos de exercício da atividade profissional haver uma percepção de insegurança na carreira (Spurk, Hirschi e Kauffeld, 2016). Com efeito, esta percepção potencia um maior investimento na prática profissional, dada a incerteza sobre como a carreira se desenvolverá, e, aliada a uma educação jurídica de alto desempenho e exigente (Collier, 2014), favorece, pois, o tipo de comportamento *workaholic*.

No que concerne às horas de trabalho, existe evidência que permite concluir que um maior número de horas de trabalho aumenta os níveis de *workaholism*, o que está em linha com a literatura que defende a carga horária como um critério para definir o perfil *workaholic* (Molino, Bakker e Ghislieri 2016). Com efeito, neste contexto profissional a maior carga horária de trabalho a par do seu grau de exigência, acresce a probabilidade de os profissionais desenvolverem comportamentos de natureza *workaholic*.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo explora o *workaholism* na advocacia societária e as dimensões mais relevantes para a sua compreensão através dos dados recolhidos a partir de um inquérito por questionário a advogados com prática profissional societária. Baseando-se na ferramenta *Work Addiction Risk Test* (WART), discute as percepções dos inquiridos sobre dimensões relativas a tendências compulsivas, falta de controlo, comunicação prejudicada e autoabsorção, incapacidade de delegar e preocupação excessiva com o trabalho e sua relação com variáveis de natureza demográfica e profissional.

A pesquisa conclui que, entre os advogados inquiridos, constata-se níveis elevados de *workaholism*. Fica evidente que estes advogados com prática societária expressam uma preocupação excessiva com a atividade laboral e não conseguem controlar os seus impulsos profissionais mesmo quando não se encontram a trabalhar. Esta dimensão acerca da falta de controlo relaciona-se com características perfeccionistas e um dever de desempenhar um trabalho exigente e rigoroso. Os dados sugerem que as tendências compulsivas contribuem para explicar o *workaholism*, abarcando um conjunto de aspetos, tais como acelerar a execução das tarefas, experienciar sentimentos de culpa quando não

se trabalha, aderir a longas horas de trabalho e sentir dificuldade em encontrar momentos de relaxamento e fruição de momentos de socialização. A pesquisa empírica aponta igualmente que o cargo ocupado é um preditor do *workaholism*. A este respeito, os advogados associados, sócios ou com acumulação de cargos evidenciam um nível de *workaholism* inferior ao registado pelos advogados estagiários. Também níveis mais baixos de antiguidade na sociedade e a realização de um maior número de horas de trabalho aumentam os níveis de *workaholism*. Com efeito, o enquadramento competitivo e a procura de negócios rentáveis que caracterizam a advocacia societária promovem logo de entrada uma forte socialização profissional e práticas de trabalho marcadas por exigentes níveis de performatividade e cumprimento de objetivos, que intensificadas e prolongadas no tempo conduzem ao *workaholism*.

Uma das limitações da pesquisa empírica que sustenta este artigo prende-se com o facto de a amostra inquirida ter sido construída com recurso a um procedimento por conveniência, o que desde logo condicionou o perfil dos profissionais em termos de cargo ocupado nas sociedades, e a obtenção de um maior número de respostas ao inquérito por questionário aplicado. Apesar disso, o estudo revela-se pertinente por trazer à discussão um grupo profissional que, além de constituir um universo especialmente adequado para a análise do *workaholism*, tem merecido poucas abordagens científicas no contexto português. A este propósito seria importante que pesquisas futuras explorassem a relação do *workaholism* com diferentes fatores que caracterizam o contexto organizacional da advocacia societária, como por exemplo, satisfação e motivação no trabalho, estratégia e mudança organizacional, controlo organizacional e relações de poder, entre outros.

No âmbito da aceleração dos processos de digitalização e omnipresença das tecnologias da informação e comunicação, esta investigação permite ampliar a reflexão científica sobre as mudanças atuais do mundo laboral, em particular no que respeita à intensificação dos ritmos de trabalho, estreitamente associada à reconfiguração dos tempos e espaços tradicionais de trabalho e não trabalho. Contribui igualmente para compreender o que pode significar estar ininterruptamente conectado ao trabalho, e suas consequências individuais e organizacionais. Constitui também uma oportunidade para o despertar consciente sobre fatores estruturais e organizacionais que favoreçam modalidades de organizar o trabalho propulsoras da conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANDREASSEN, C. S. et al. (2012), "Development of a work addiction scale". *Scandinavian Journal of Psychology*, 53 (3), pp. 265-272.
- ANDREASSEN, C. S. (2014), "Workaholism: An overview and current status of the research". *J Behav Addict*, março, 3 (1), pp. 1-11.
- ANDREASSEN, C. S. et al. (2018), *Workaholism and Negative Work-Related Incidents Among Nurses*. Disponível em: https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/advpub/o/advpub_2017-0223/_pdf (Acedido em maio de 2019).
- AVANZI, L. et al. (2012), "The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being". *Work & Stress*, 26 (3), pp. 289-307.
- AZIZ, S., MOYER, F. (2018), "Workaholism and occupational health: A translational review". *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23 (4), e12144.
- AZIZ, S., ZICKAR, M. J. (2006), "A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome". *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (1), pp. 52-62.
- BARTCZAK, M., OGIŃSKA-BULIK, N. (2012), "Workaholism and mental health among Polish academic workers". *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 18 (1), pp. 3-13.
- BARUCH, Y. (2011), «The positive wellbeing aspects of workaholism in cross cultural perspective: The chocoholism metaphor». *Career Development International*, 16 (6), pp. 572-591. <https://doi.org/10.1108/13620431111178335>.
- BENTLER, P. (1990), "Comparative fit indexes in structural models". *Psychological Bulletin*, 107 (2), pp. 238-246.
- BOVORNUSVAKOOL, W. et al. (2012), "Examining the Antecedents and Consequences of Workaholism". *The Psychologist-Manager Journal*, 15 (1), pp. 56-70.
- BURKE, R. J. (2000), "Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences". *Stress Medicine*, 16 (1), pp. 11-16.
- BURKE, R. J. (2004), "Workaholism, Self-esteem and motives for money". *Psychol Rep*, 94 (2), pp. 57-63.
- CABARCOS FERNÁNDEZ, A. (2018), *Adicción al trabajo y salud laboral: causas y repercusiones sobre el trabajador*. Disponível em: https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/23274/CabarcosFernandez_Alicia_TFG_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y (Acedido em julho de 2019).
- CAETANO, A. (2003), *Inquérito aos Advogados Portugueses, Uma Profissão em Mudança*. Departamento de Psicologia Social e das Organizações, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (Iscte).
- CAESENS, G., STINGLAMBER, F., LUYPAERT, G. (2014), "The impact of work engagement and workaholism on well-being". *Career Development International*, 19 (7), pp. 813-835.
- CAMERON, A., TRIVEDI, P. (2005), *Microeconometrics: Methods and Applications*, Cambridge, Cambridge University Press.
- CHAN, J. (2014), "Conceptualising legal culture and lawyering stress". *International Journal of the Legal Profession*, 21 (2), pp. 213-232.
- CHAVES, M. (2010), *Confrontos Com o Trabalho Entre Jovens Advogados: As Novas Configurações da Inserção Profissional*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais.
- CHAVES, M., NUNES, J. S. (2012), "Deontologia e capitalização simbólica na advocacia portuguesa contemporânea". *Análise Social*, vol. XLVII (1.º), 2012 (n.º 202), pp. 114-145.

- CHOI, Y. (2013), "The differences between work engagement and *workaholism*, and organizational outcomes: An integrative model". *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41 (10), pp. 1655-1665.
- CLARK, M. A., LELCHOOK, A. M., TAYLOR, M. L. (2010), "Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to *workaholism*". *Personality and Individual Differences*, 48 (7), pp. 786-791.
- CLARK, M. A. et al. (2016), "All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of *workaholism*". *Journal of Management*, 42 (7), pp. 1836-1873.
- COLLIER, R. (2014), "Love Law, love life': Neoliberalism, wellbeing and gender in the legal profession: The case of Law school". *Legal Ethics*, 17 (2), pp. 202-230.
- CRUZ, S. A., FERNANDES, S. (2016), "Contrato psicológico e estágio profissional em advocacia". *Sociologia, Problemas e Práticas*, 80, pp. 31-47.
- FOREST, J., et al. (2011); "Work is my passion: The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work". *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28 (1), pp. 27-40.
- GORGIEVSKI, M. J., BAKKER, A. (2010), "Passion for work: Work engagement versus *workaholism*". In Albrecht, S. (ed.), *Handbook of Employee Engagement*, pp. 264-271. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/18512215.pdf> (Acedido em maio de 2019).
- GREBOT, É. (2013), "Réflexions sur la notion de *workaholisme*: pour une approche transactionnelle". *Annales Médico-Psychologiques, Revue Psychiatrique*, 171 (2), pp. 95-99.
- HAIR, J. et al. (2010), *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, NJ, Pearson Prentice Hall.
- HANCOCK, G., FREEMAN, M. (2001), "Power and sample size for the root mean square error of approximation test of not close fit in structural equation modeling". *Educational and Psychological Measurement*, 61 (5), pp. 741-758.
- HANDCOCK, M. S., GILE, K. J. (2011), "On the Concept of Snowball Sampling". *Sociological Methodology*, 41 (1), pp. 367-371.
- HARPAZ, I., SNIR, R. (2003), "*Workaholism*: Its definition and nature". *Human Relations*, 56 (3), pp. 291-319.
- HOYLE, R., PANTER, A. (1995), "Writing about structural equation models". In R. Hoyle (ed.), *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications*. Thousand Oaks, CA, Sage Publications, pp. 158-176.
- JONES, D. P., CROWLEY, M. J. (1998), "Depression and suicide: Make sure you don't utter those words". *Bar Leader*. Disponível em: https://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/lawyer_assistance/ls_colap_depression_and_suicide_jones_and_crowley.pdf (Acedido em maio de 2019).
- KELLER, A. C. et al. (2016), "Competitive climate and *workaholism*: Negative sides of future orientation and calling". *Personality and Individual Differences*, 96, pp. 122-126.
- KLEM, L. (2000), "Structural equation modeling". In L. Grimm, e Yarnold P., *Structural Equation Modeling in Reading and Understanding More Multivariate Statistics*. Washington, DC, APA, pp. 227-260.
- KLINE, P. (2000), *A Psychometrics Primer*, London, Free Association Books.
- KUBOTA, K., et al. (2010), "Association between *Workaholism* and Sleep Problems among Hospital Nurses". *Industrial Health*, 48 (6), pp. 864-871.
- LIANG, Y.-W., CHU, C.-M. (2009), "Personality traits and personal and organizational inducements: Antecedents of *workaholism*". *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37 (5), pp. 645-660.

- LICHTENSTEIN, M. B. et al. (2019), "Work addiction is associated with increased stress and reduced quality of life: Validation of the Bergen Work Addiction Scale in Danish." *Scandinavian Journal of Psychology*, 60 (2), pp. 145-151.
- LUQUE, A. M. A. (2017), *Workaholism: La adicción al trabajo*. Disponível em: <https://www.masscience.com/2017/02/26/workaholism-la-adiccion-al-trabajo> (Acedido em maio de 2019).
- MARÔCO, J. (2014a), *Análise Estatística com o spss Statistics*, Pero Pinheiro, Report Number.
- MARÔCO, J. (2014b). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos Teóricos, Software e Aplicações*, Pero Pinheiro, Report Number.
- MCMILLAN, L.H.W. et al. (2002), "A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) *Workaholism* Battery". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75 (3), pp. 357-368.
- MOLINO, M., BAKKER, A.B., GHISLIERI, C. (2016), "The role of *workaholism* in the job demands-resources model". *Anxiety, Stress, & Coping An International Journal*, 29 (4), pp. 400-414.
- MOLINO, M., CORTESE, C., GHISLIERI, C. (2019), "Unsustainable working conditions: The association of destructive leadership, use of technology, and workload with *workaholism* and exhaustion". *Sustainability*, 11 (2), 446, pp. 1-14.
- MORENO JIMÉNEZ, B. et al. (2005), "La adicción al trabajo." *Psicología Conductual*, 13 (3), pp. 417-428. <https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Salud Laboral/2005LA-ADICCIÓN-AL-TRABAJO.pdf> (Acedido em maio de 2019)
- MORKEVIČIŪTĖ, M., ENDRIULAITIENĖ, A., JOČIENĖ, E. (2019), "Do dimensions of transformational leadership have an effect on *workaholism*?" *Baltic Journal of Management*, 14 (2), pp. 312-329.
- MUDRACK, P.E., NAUGHTON, T. J. (2001), "The assessment of *workaholism* as behavioral tendencies: Scale development and preliminary empirical testing". *International Journal of Stress Management*, 8 (2), pp. 93-111.
- MUSLIM, N. A. et al. (2016), "An empirical investigation on *workaholic's* imbalance factors using *workaholism* questionnaire analysis". *World Applied Sciences Journal*, 34 (4), pp. 465-468.
- NG, T.W.H., SORENSEN, K.L., FELDMAN, D.C. (2007), "Dimensions, antecedents, and consequences of *workaholism*: a conceptual integration and extension". *Journal of Organizational Behavior*, 28 (1), pp. 111-136.
- OATES, W. (1971), *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction*, Nova Iorque, World Publishing Co.
- PATEL, A. S. et al. (2012), "A meta-analysis of *workaholism*". *International Journal of Business and Management*, 7 (11), pp. 2-16.
- PESTANA, M., GAGEIRO, J. (2008), *Análise de Dados Para Ciências Sociais: A Complementaridade do SPSS*, Lisboa, Sílabo.
- PIERCE, J. et al. (1989), "Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation". *Academy of Management Journal*, 32 (3), pp. 622-648.
- PIETRZAK, R. H., PETRY, N. M. (2005), "Antisocial personality disorder is associated with increased severity of gambling, medical, drug and psychiatric problems among treatment-seeking pathological gamblers". *Addiction*, 100 (8), pp. 1183-1193.
- PINHEIRO, L. R. S., CARLOTTO, M. S. (2018), "Prevalence and predictors of *workaholism* among managers". *Revista de Psicología*, 27 (1), pp. 1-11.
- PORTER, G., KAKABADSE, N. K. (2006), "HRM perspectives on addiction to technology and work". *Journal of Management Development*, 25 (6), pp. 535-560.

- RAVOUX, H. et al. (2018), "Work addiction test questionnaire to assess workaholism: Validation of French version". *JMIR Mental Health*, 5 (1), e12.
- REGO, A. et al. (2015), *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*, Lisboa, Sílabo, 3.^a ed.
- ROBINSON, B.E. (1998), "The *workaholic* family: A clinical perspective". *American Journal of Family Therapy*, 26 (1), pp. 65-75.
- ROCCAS, S. et al. (2002), "The big five personality factors and personal values". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28 (6), pp. 789-801.
- SALANOVA, M. et al. (2008), "La adicción al trabajo: concepto y evaluación". *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 27, pp. 24-30 <http://www.wont.uji.es>. (Acedido em maio de 2019).
- SCHAUFELI, W.B., TARIS, T.W., BAKKER, A.B. (2008), "It takes two to tango: *Workaholism* is working excessively and working compulsively". *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices*, pp. 203-225.
- SCHAUFELI, W.B., BAKKER, A.B., SALANOVA, M. (2006), "The measurement of work engagement with a short questionnaire". *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 7, pp. 701-716.
- SCHAUFELI, W.B. et al. (2009), "*Workaholism* among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts." *International Journal of Stress Management*, 16 (4), pp. 249-272.
- SCHAUFELI, W.B., SHIMAZU, A., TARIS, T.W. (2009), "Being driven to work excessively hard". *Cross-Cultural Research*, 43 (4), pp. 320-348.
- SCHAUFELI, W.B., TARIS, T.W., VAN RHENEN, W. (2008), "*Workaholism*, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being"? *Applied Psychology*, 57 (2), pp. 173-203.
- SCHAUFELI, W.B. (2016), Heavy work investment, personality and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1057-1073. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2015-0259>.
- SCHWARTZ, S.H. (1992), "Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries". *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, pp. 1-65.
- SCOTTL, K.S., MOORE, K.S., MICELI, M.P. (1997), "An exploration of the meaning and consequences of *workaholism*". *Human Relations*, 50 (3), pp. 287-314.
- SEDOVA, N. N. (2011), "The leisure-time activity of citizens". *Russian Education & Society*, 53 (5), pp. 37-60.
- SHIMAZU, A. et al. (2015), "*Workaholism* vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance." *International Journal of Behavioral Medicine*, 22 (1), pp. 18-23.
- SNIR, R., HARPAZ, I. (2006), "The *workaholism* phenomenon: A cross-national perspective". *Career Development International*, 11 (5), pp. 374-393.
- SOUČKOVÁ, M., VACULÍK, M. (2014), *Personality Traits and Workaholism MA in Psychology Psychology Postgraduate Student The Consultant for Personnel Selection and Development*. www.ijhssnet.com (Acedido em junho de 2019).
- SPENCE, J.T., ROBBINS, A.S. (1992), "*Workaholism*: Definition, measurement, and preliminary results". *Journal of Personality Assessment*, 58 (1), pp. 160-178.
- SPURK, D., HIRSCHI, A., KAUFFELD, S. (2016), "A new perspective on the etiology of *workaholism*." *Journal of Career Assessment*, 24 (4), pp. 747-764.
- STOEBER, J., DAVIS, C.R., TOWNLEY, J. (2013), "Perfectionism and *workaholism* in employees: The role of work motivation". *Personality and Individual Differences*, 55 (7), pp. 733-738.

- THORNTON, M. (2016), "Squeezing the life out of lawyers: legal practice in the market embrace". *Griffith Law Review*, 25 (4), pp. 471-491.
- URBÁN, R. et al. (2019), "A four-factor model of work addiction: The development of the work addiction risk test revised". *European Addiction Research*, 25 (3), pp. 145-160.
- VALLERAND, R. J. (2008), "On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living". *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49 (1), pp. 1-13.
- VAN BEEK, I. et al. (2012), "For fun, love, or money: What drives *workaholic*, engaged, and burned-out employees at work?" *Applied Psychology*, 61 (1), pp. 30-55.
- VAN BEEK, I. et al. (2014), "Heavy work investment: its motivational make-up and outcomes". *Journal of Managerial Psychology*, 29 (1), pp. 46-62.

Recebido a 24-03-2020. Aceite para publicação a 16-05-2022.

CRUZ, S. A., CERDEIRA, J., SANTOS, N. (2022), "Workaholism na advocacia: dimensões e preditores". *Análise Social*, 244, LVII (3.º), pp. 496-519.

Sofia Alexandra Cruz » sacruz@fep.up.pt » Faculdade de Economia da Universidade do Porto, Instituto de Sociologia da Universidade do Porto » Rua Dr. Roberto Frias — 4200-464 Porto, Portugal » <https://orcid.org/0000-0001-6730-7662>.

Jorge Cerdeira » jcerdeira@letras.up.pt » Faculdade de Letras da Universidade do Porto, Instituto de Sociologia da Universidade do Porto, Centro de Economia e Finanças da Universidade do Porto » Via Panorâmica, s/n — 4150-564 Porto, Portugal » <https://orcid.org/0000-0002-2539-0557>.

Nancy Santos » nancy_santos26@hotmail.com » Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis » Largo da República — 3720-240 Oliveira de Azeméis, Portugal » <https://orcid.org/0000-0002-9143-4765>.
