



DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA E DE ACONSELHAMENTO

UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA

“LUÍS DE CAMÕES”

**O TRABALHO DIGNO, A POSITIVIDADE E A SATISFAÇÃO COM A
VIDA DOS ADVOGADOS: UM ESTUDO EMPÍRICO**

Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia Clínica e de Aconselhamento

Autora: Ecaterina Mudric

Orientadora: Professora Doutora Tânia Ferraro Gilaberte da Silva

Número da candidata: 30001622

Outubro de 2020

Lisboa

IDENTIFICAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA

Linha de investigação: Bem-Estar, Orientação para a Felicidade & Incapacidade Associada à Lombalgia do Centro de Investigação em Psicologia da UAL

Autoria:

Estudante: Ecaterina Mudric, e-mail: ecaterinamudric@gmail.com

Orientadora: Professora Doutora Tânia Ferraro, taniaferraro@gmail.com

Centro de Investigação em Psicologia da UAL, Universidade Autónoma de Lisboa

Agradecimentos

Grata à minha orientadora Professora Doutora Tânia Ferraro, pela motivação, pela ajuda, pelo acompanhamento, pela paciência e pela partilha do seu conhecimentos e ensinamento.

Grata aos meus pais pela vida, pelo apoio e por todos os ensinamentos que trago sempre comigo, pelos abraços e carinho seja em criança ou em adulto.

Grata aos meus irmãos, meus companheiros de brincadeiras e partilhas.

Grata aos meus sobrinhos pela alegria e luz que consegue apaziguar toda a tristeza.

Grata aos meus professores do ensino secundário que me apoiaram de todas as maneiras possíveis aquando da minha vinda para Portugal.

Grata aos meus amigos, companheiros de aventuras, de momentos bons e maus.

Grata as pessoas que passaram pela minha vida e que da mágoa deixada nasceram caminhos de oportunidades e amadurecimento.

Grata ao meu namorado pelo amor, pelo apoio e pela força.

Resumo

O presente estudo objetivou investigar as associações entre o trabalho digno e a Positividade e a Satisfação com a Vida nos advogados portugueses ($N = 95$). Foram aplicados o Questionário de Trabalho Digno, o Questionário da Positividade e o Questionário de Satisfação com a Vida. Na regressão entre as dimensões de TD e Positividade: $F(7, 87) = 10,89$, $p < ,001$, e explicava 47% da variância da Positividade ($R^2 = ,47$, Adjusted $R^2 = ,42$). Na regressão entre as dimensões de TD e a Satisfação com a vida: $F(7,87) = 8,79$, $p < ,001$, e explicava 41% da variância da Satisfação com a Vida ($R^2 = ,41$, Adjusted $R^2 = ,37$). As análises das regressões múltiplas mostraram que as dimensões do trabalho digno: ‘tempo e carga de trabalho adequados’ e ‘remuneração significativa para o exercício da cidadania’ são antecedentes importantes da satisfação com a vida. De seguida, a análise das correlações canónicas evidenciou que seis dimensões do trabalho digno (com exceção da ‘proteção social’) foram significativas e positivamente relacionadas com a Positividade e Satisfação com a Vida. De uma forma geral, conclui-se que a perceção do trabalho como digno é extremamente importante na promoção da Positividade e Satisfação com a Vida nos advogados. As limitações, as implicações práticas e perspectivas de desenvolvimento futuros são apresentadas na secção final.

Palavras-chave: Trabalho Digno; Positividade; Satisfação com a Vida; Bem-Estar; Saúde.

Abstract

The present study aimed to investigate the associations between Decent Work and Positivity and Satisfaction with Life in Portuguese lawyers ($N = 95$). The Decent Work Questionnaire, the Positivity Questionnaire, and the Satisfaction with Life Questionnaire were applied. The regression analysis between the dimensions of TD and Positivity: $F(7, 87) = 10,89$, $p < .001$, and explained 47% of the Positivity variance ($R^2 = .47$, Adjusted $R^2 = .42$). Between the DW dimensions and Satisfaction with Life: $F(7,87) = 8,79$, $p < .001$, and explained 41% of the Satisfaction with Life variance ($R^2 = .41$, Adjusted $R^2 = .37$). The multiple regression analyses showed that the dimensions of decent work ‘adequate working time and workload’ and ‘meaningful remuneration for the exercise of citizenship’ are relevant antecedents of satisfaction with life. Then, the analysis of canonical correlations showed that six dimensions of decent work (except for 'social protection') were significant and positively related to Positivity and Satisfaction with Life. In general, it is conclude that the perception of work as worthy is extremely important for the promotion of Positivity and Satisfaction with Life in lawyers. Limitations, practical implications, and future development perspectives are presented in the final section.

Keywords: Decent Work; Positivity; Satisfaction with Life; Well-Being; Health.

SUMÁRIO

Introdução.....	9
O trabalho digno	10
Positividade e Satisfação com a vida enquanto aspetos do bem-estar subjetivo e da qualidade de vida no trabalho: o trabalho digno como um antecedente para ambas?	12
Positividade	13
A satisfação com a vida	14
A realidade profissional dos advogados	14
O trabalho digno, a positividade e a satisfação com a vida.....	18
Método	19
Amostra	19
Procedimento	20
Instrumentos	21
Análise de dados.....	25
Resultados	25
Discussão e conclusões	32
Limitações e recomendações para o futuro	37
Referências	39
Anexos.....	47
Anexo A - Componentes do bem-estar de acordo com a American Bar Association (ABA)	47
Anexo B - Consentimento informado (apresentado <i>online</i>).....	48
Anexo C - Questionários administrados (online)	51

Lista de Siglas e Acrónimos

ABA	American Bar Association
ACC	Análise de Correlações Canónicas
DW	Decent Work
EP	Escala de Positividade
ESV	Escala de Satisfação com a Vida
EUA	Estados Unidos da América
ILO	International Labour Organization
OA	Ordem dos Advogados
OIT	Organização Internacional de Trabalho
POS	Positividade
POTRH	Psicologia das Organizações do Trabalho e dos Recursos Humanos
QTD	Questionário de Trabalho Digno
TD	Trabalho Digno

Introdução

O presente estudo tem como objetivo investigar as associações entre o Trabalho Digno e a Positividade e a Satisfação com a Vida nos advogados portugueses. Neste estudo exploratório, foram utilizadas diferentes técnicas de análise estatística, nomeadamente: as correlações bivariadas, as regressões múltiplas e as correlações canónicas.

Diante do desenvolvimento da globalização, tem-se observado um lado positivo: um grande crescimento económico, troca de informação e conhecimento, mas por outro lado, com consequências negativas, a exigência da flexibilidade laboral de forma a ameaçar o sentimento de segurança dos trabalhadores ao oferecer menor proteção dos direitos laborais (Arabandi, 2011; Kawachi, 2008; Lee, Huang, & Ahsford, 2018). Mais ainda, as novas tendências de trabalho: trabalho a tempo parcial, trabalho adquirido através de agências de trabalho temporário, contratos a termos e contratação independente, que são indicados como favoráveis para os empregadores, são contrariamente fatores de risco para a saúde dos empregados (Hogstedt, Wegman, & Kjellstrom, 2007). A abertura das fronteiras e a internacionalização dos serviços ampliou o mercado de produtos, de serviços e de trabalho, mas também intensificou a competitividade que se tornou uma das características predominantes (Hogstedt et al., 2007). Consequentemente, pela necessidade de empregados e empregadores se manterem no mercado de trabalho, são obrigados a aceitar a demanda pela flexibilidade laboral (Arabandi, 2011; Kawachi, 2008), que leva os trabalhadores a assumirem cada vez mais deveres e perceberem cada vez menos a defesa dos seus direitos no trabalho. Assim, a competitividade no mercado leva a que os trabalhadores aceitem condições de trabalho que incluam horários de trabalho excessivos, contratos de trabalho desfavoráveis e elevado controle por parte dos empregadores (Arabandi, 2011; Hogstedt et al., 2007), levando-os a um certo estilo de vida (Arabandi, 2011) que dificulta encontrar um equilíbrio entre trabalho e família, e/ou trabalho e outras necessidades pessoais (Hogstedt et al., 2007). Estes desenvolvimentos, em grande parte relacionados com a globalização, têm impulsionado mudanças radicais a nível social e a nível de trabalho (Richardson, 2012), e podemos compreender como necessária a intervenção de forças especializadas (e.g. psicologia) de forma a que as pessoas possam construir vidas saudáveis através do trabalho e relações sociais.

No caso dos nossos participantes, por exemplo, a respeito das jornadas de trabalho, a carga horária excessiva é uma consequência da estratégia “*billable hours*” ou horas faturáveis, que significa todas as horas extra que os advogados trabalham e que podem ser cobradas aos clientes, e que tem vindo a ser uma aposta cada vez maior das empresas de advocacia (American

Bar Association, ABA, 2002; Hitt, Collins, & Bierman, 2007). ABA (2002) refere-se a “*billable hours*” como uma estratégia ilusória pois, apesar de ser a única maneira de os advogados ganharem mais, acarreta muitos pontos negativos: o impacto negativo no serviço público, pois as horas extra são horas de investimento total apenas no cliente, em detrimento dos serviços que os advogados podem prestar à sociedade/comunidade; penaliza a eficiência e a produtividade do advogado pois os advogados menos eficientes acabam por exercer mais horas faturáveis e com menos qualidade; impacta os valores e a confiança do cliente pois este acaba por não ter uma certeza sobre quantas horas terá que pagar e quando receberá um *feedback* sobre o seu processo; a comunicação entre o cliente e advogado deteriora-se devido ao desconforto por parte do cliente, dado que cada vez que este recorre ao advogado, isto acarreta um custo para o cliente; um advogado mais eficiente e produtivo pode faturar menos do que um advogado menos eficiente e produtivo, algo que vai criar conflito de interesses entre cliente e profissional, pois os clientes pretendem um serviço eficiente e de qualidade. Muitos jovens advogados desistem da profissão devido a esta exigência visto isto não lhes permitir adquirir equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo disponível para a vida pessoal e a família (ABA, 2002), pois na tentativa de ganhar mais não lhes resta muito mais tempo para uma vida social (Hitt et al., 2007).

O trabalho digno

A proposição do conceito de trabalho digno está associada ao discurso do Diretor Geral da OIT, Juan Somavía, na Conferência Internacional do Trabalho de 1999 (International Labour Organization, ILO, 1999). Este conceito traduz uma perspetiva de desenvolvimento pessoal, profissional e de integração social dignos, dando às pessoas o direito de participarem nas decisões que afetam a sua vida no trabalho e através do trabalho, tendo por base o respeito pelos direitos humanos. Esta problemática relaciona-se com as possibilidades de ter um posto de trabalho e condições do mesmo. O conceito do trabalho digno (TD) deve ser compreendido como a oportunidade, de forma igualitária (aos homens e às mulheres), para obter um trabalho produtivo e em condições dignas, tendo em conta a liberdade, a equidade, a segurança e a dignidade humana (ILO, 1999). Para tal, a ILO procurou traduzir este conceito em objetivos norteadores da sua própria atuação enquanto instituição voltada para as relações internacionais, tais como a promoção e respeito pelos direitos humanos no local de trabalho, para todos os trabalhadores; promoção de oportunidades no local de trabalho, no sentido de promover as capacidades pessoais e criar mais oportunidades; assegurar o trabalho digno, ou seja, a importância de criar oportunidades de trabalho tanto em quantidade como em qualidade;

proteção contra as vulnerabilidades como doenças ou desemprego; a promoção do diálogo social no sentido de todos poderem participar na tomada de decisões, resolução de conflitos, igualdade social e implementação de políticas efetivas (ILO, 1999).

O conceito de trabalho digno evoluiu ao longo do tempo em função das suas características, tendo em conta o desenvolvimento a nível internacional no âmbito de trabalho da ILO (Ferraro, dos Santos, Pais, & Mónico, 2016). O desenvolvimento do conceito foi acompanhando o desenvolvimento da própria instituição e da sociedade como um todo. As contínuas transformações no mercado de trabalho (Rubery, Earnshaw, Marchington, Cooke, & Vincent, 2002) vêm contribuindo para que o conceito seja estudado de diversos pontos de vista, não apenas a nível económico, ou jurídico/legal, mas também a nível sociológico e/ou psicológico. Deste modo, no nível da macro análise, a ILO propôs indicadores do trabalho digno, sendo estes traduzidos em 11 elementos descritivos do mesmo: oportunidades de emprego; ganhos/recompensas e trabalho produtivo; horário de trabalho digno; equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal; trabalho que deve ser abolido; estabilidade e segurança no trabalho; oportunidades e tratamentos iguais no trabalho; ambiente de trabalho seguro; segurança social; diálogo social-representação dos trabalhadores e empregados; contexto económico e social para trabalho digno (ILO, 1999, 2008, 2013). Estes indicadores não incluíam outras perspetivas, principalmente do ponto de vista da microanálise, como a Sociologia ou a Psicologia. Deste modo, como anteriormente sinalizado por Rubery et al. (2002), observava-se uma lacuna relevante a ser preenchida.

Ferraro, Pais, dos Santos, e Moreira (2018a) focando-se num nível de análise dos indivíduos, a partir da perspetiva dos trabalhadores, o seu contexto profissional e a perceção que têm sobre o mesmo, desenvolveram um instrumento psicométrico para a medição do trabalho digno dum ponto de vista da Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos (POTRH), o Questionário de Trabalho Digno (QTD) e que foi utilizado nesta investigação. O QTD apresenta sete dimensões: (1) Princípios fundamentais e valores no trabalho, relativamente ao sentimento de ser respeitado, tratado justamente e dignamente no local de trabalho, e ainda a liberdade de participação; (2) Tempo e carga de trabalho adequados, que supõe o equilíbrio entre a carga horária e laboral do trabalho e das outras facetas da vida do trabalhador, ou seja, entre o trabalho e o tempo disponível para a família e para vida pessoal; (3) Trabalho realizante e produtivo, onde o trabalho é percebido como um meio de realização pessoal e profissional, onde o trabalhador perceciona desenvolvimentos a nível pessoal e profissional, cria valor e contribui para o futuro; (4) Remuneração significativa para o exercício da cidadania, relação entre o que foi recebido do trabalho e a capacidade que este trabalhador

tem para exercer a sua cidadania, viver dignamente e oferecer bem-estar aqueles que dele dependem; (5) Proteção social, relacionada com a percepção de segurança e o apoio recebido em contexto de perda de trabalho ou doenças por parte da Segurança Social, para o trabalhador e sua família; (6) Oportunidades, dimensão que diz respeito às oportunidades futuras advindas da percepção de valorização do trabalho feito; além do investimento percebido na empregabilidade e empreendedorismo do trabalhador; (7) Saúde e Segurança, respeitando as condições no local de trabalho que assegurem a segurança e integridade (Ferraro et al., 2018a). Considerando, então, o nível de análise individual, esta perspetiva fundamentada na Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos (POTRH) permite avaliar, a partir do ponto de vista dos trabalhadores, como os mesmos percebem o seu próprio trabalho. A avaliação do trabalho feita de acordo com estas dimensões, podem indicar os aspetos nos quais o trabalho realizado mostra-se mais digno ou onde se apresentam défices de trabalho digno.

Positividade e Satisfação com a vida enquanto aspetos do bem-estar subjetivo e da qualidade de vida no trabalho: o trabalho digno como um antecedente para ambas?

Concentrando-nos nas características do trabalho e as suas condições, é conhecido o impacto destas sobre o bem-estar subjetivo (aqui definido pela forma como a pessoa avalia a sua própria vida, que pode ser a satisfação com a vida no geral, e/ou aspetos mais específicos; Barman & Barman, 2014; Štreimikienė & Grundey, 2009) e a qualidade de vida no trabalho (Hackman & Oldham, 1975; Oldham & Hackman, 2010). Atribui-se este impacto à importância que o trabalho tem nas nossas vidas uma vez que faz parte da nossa identidade enquanto seres humanos (Ferraro, dos Santos, Pais, & Moreira, 2017). Muitas pessoas encontram um significado para as suas vidas aquando da identificação com o trabalho que as faz sentirem-se realizadas (Allan, 2017; Allan, Duffy, & Douglass, 2015). Entre outros achados, Ferraro et al. (2017) e Ferraro, Pais, Moreira, e dos Santos (2018b) encontraram relação positiva entre a dimensão do trabalho realizante e produtivo e a motivação intrínseca. O trabalho compreendido como significativo e realizante motiva as pessoas para se entregarem de forma a que haja um bom desempenho, que as pessoas se sintam satisfeitas com o trabalho e com a vida no geral, que se relacionem melhor com os colegas, que sintam uma diminuição da ansiedade, do stresse e da depressão (Allan, 2017; Hu & Hirsh, 2017). Na presente investigação as componentes de bem-estar subjetivo a serem estudadas são a Positividade e a Satisfação com a Vida.

Positividade

Segundo Fredrickson (2009), a positividade consiste em toda a gama de emoções positivas - da apreciação ao amor, da diversão à alegria, da esperança à gratidão e muito mais. O termo é propositadamente amplo. Inclui os significados positivos e atitudes otimistas que desencadeiam emoções positivas, bem como as mentes abertas, corações ternos, relaxamento corporal e suavidade nas expressões faciais através dos quais expressamos esta positividade. Inclusive inclui o impacto a longo prazo que as emoções positivas têm no carácter das pessoas, nos seus relacionamentos, nas suas comunidades e no próprio meio ambiente. Ainda segundo a autora, o termo positividade refere-se a momentos humanos vitais que agora, na atualidade, capturaram o interesse da ciência. E as novas descobertas científicas sobre a importância da positividade são impressionantes, como descreve em seu livro. Fredrickson (2009, p. 40) afirma *“Among our birthrights as humans is the experience of the subtle and fleeting pleasant feelings of positivity. It comes in many forms”* [Entre os nossos direitos de nascimento como seres humanos, está a experiência de sentimentos agradáveis, sutis e positivos da positividade. E, isto pode ocorrer de várias formas]. Lyubomirsky, King, e Diener (2005) referem 225 estudos científicos diferentes sobre a positividade, que globalmente testaram mais de 275.000 pessoas. Kozma, Stine, e Stones (2000) referem a Positividade como uma determinante do bem-estar subjetivo. Diener, Scollon, Oishi, Dzokoto, e Suh (2009) definem a Positividade como a propensão para avaliar os aspetos específicos da vida como bons ou positivos. Caprara, Steca, Alessandri, Abela, e McWhinnie (2010), apresentam a Positividade como a forma como as pessoas são afetadas pela realidade e como avaliam as suas próprias experiências. O presente estudo utiliza a definição de Positividade como numa interação positiva, identificada como um potencial preditor da afetividade positiva, qualidade das relações, saúde, autoestima, otimismo e Satisfação com a Vida, e num sentido oposto, como uma variável que quando presente evita a depressão e a afetividade negativa (Alessandri, Caprara, & Tisak, 2012; Caprara et al., 2010). Em estudos com gémeos, Caprara et al. (2009) identificaram a Positividade como uma disposição básica do funcionamento biológico. Por sua vez, Diener et al. (2009) afirmam que a Positividade não depende exclusivamente da personalidade das pessoas, mas também dos valores e fatores culturais. Os autores encontraram diferenças no nível da Positividade em diversos países (Diener et al., 2009), explicando esta diferença pelo facto de alguns países valorizarem mais os aspetos positivos e *“a positive view of life”* (Diener et al., 2009, p.161), que os salvaguarda das doenças psicoafectivas e depressão (Caprara et al., 2010), uma vez que a Positividade se relaciona negativamente com a depressão, e positivamente com a saúde, autoestima, otimismo e Satisfação com a Vida (Caprara et al., 2010). Até onde nos foi possível

verificar, a literatura ainda não apresenta estudos quanto à interação entre o trabalho digno e a Positividade. Contudo, existem evidências de que as condições de trabalho impactam a qualidade de vida no trabalho (Drobnič, Beham, & Prag, 2010; Hackman & Oldham, 1975; Oldham & Hackman, 2010) e o bem-estar subjetivo na qual está incluída a Positividade. Assim sendo, um trabalho percebido como deficitário em trabalho digno (e.g. horários excessivos, insegurança no tipo de contrato, entre outros aspetos) relaciona-se potencialmente direta e positivamente com a depressão, com o *burnout*, com stresse e com outros problemas de saúde mental (Brafford & Rebelle, 2019; Diener et al., 2009; Drobnič et al., 2010; Štreimikienė & Gruden, 2009; Tenney & Diener, 2016). Diener et al. (2009) identificaram a Positividade como preditor do bem-estar subjetivo e também da Satisfação com a Vida.

A satisfação com a vida

A Satisfação com a Vida é considerada a componente cognitiva do bem-estar (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999), uma vez que avalia subjetivamente os aspetos da vida no geral de acordo com critérios estabelecidos, e que influencia a postura perante diversas situações, dependendo da sua autoperceção e das oportunidades surgidas (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). Da mesma forma como ocorrido com a Positividade, onde ainda parece não existir investigação sobre a sua relação com o trabalho digno, a interação entre este conceito e a Satisfação com a Vida também começa a obter mais atenção. Drobnič et al. (2010) afirmam que condições de trabalho como oportunidades, autonomia, segurança, trabalho realizante, equilíbrio entre trabalho e vida impactam positivamente a satisfação com o trabalho que por sua vez aumenta a Satisfação com a Vida. Estas características referidas acima e compreendidas como um trabalho percebido como digno relacionam-se positivamente com a motivação intrínseca, uma vez que as pessoas se sentem realizadas ao terem uma vida laboral com significado (Ferraro et al., 2018b). O trabalho que não proporcione o sentimento de satisfação, tem impacto negativo no bem-estar subjetivo (Dockery, 2004). Segundo Zalewska (1999), a satisfação no trabalho deve ser entendida como um dos principais componentes da satisfação geral com a vida.

A realidade profissional dos advogados

Apesar da maior parte das profissões serem afetadas pelo quadro atual (anteriormente descrito), entendemos que uma destas profissões que tem sido altamente impactada por estas mudanças são as carreiras associadas ao Direito, tais como a advocacia ou a magistratura (como autoridade judicial ou jurídica), sendo profissões indispensáveis na constante reestruturação do

funcionamento global, por influenciar todos os aspetos da sociedade no geral (económica, social e política; Caetano, 2003a, 2003b, 2003c; Krill, Johnson, & Albert, 2016; Monahan & Swanson, 2019; Rothstein, 2008). Forstenlechner e Lettice (2008) descrevem o contexto atual dos advogados como enfrentando desafios pela imprevisibilidade que as mudanças contínuas trazem e que abalam a estabilidade. Assim sendo, os advogados têm de atualizar e adquirir habilidades e conhecimentos para enfrentarem esta nova realidade (Forstenlechner & Lettice, 2008). Monahan e Swanson (2019) referem que a principal mudança que causa stresse nos advogados é a sustentabilidade económica, que inclui por exemplo trabalhar em casa ou uso de prestadores de serviços não tradicionais. Sendo um estudo longitudinal, isto pode dever-se ao fato de que grande parte dos advogados, principalmente os que exercem a profissão há muito tempo, não reagem bem às mudanças e normalmente resistem às mesmas (ABA 2002; Caetano, 2003a, 2003b, 2003c).

Em 2016, a American Bar Association (ABA) Commission on Lawyer Assistance Programs, publicou dois estudos Americanos a nível nacional (nos EUA) que confirmam a preocupante realidade relativamente ao bem-estar e saúde dos advogados. No primeiro estudo, realizado com uma amostra de 13 mil advogados ativos, Krill et al. (2016) concluíram que entre 21% a 36% dos participantes sofriam de problemas com álcool, e que aproximadamente 28% sofriam de depressão, 19% sofriam de ansiedade e 23% sofriam de stresse. No segundo estudo participaram 3300 estudantes de direito tendo sido constatado que 17% dos estudantes se deparam com a depressão ou estados depressivos, 14% experienciam ansiedade severa, 23% nível de ansiedade média ou moderada e 6% reportaram terem pensamentos suicidas (Organ, Jaffe, & Bender, 2016). Mais ainda, 43% referiram consumirem álcool e um quarto apontaram para o risco de alcoolismo (Organ et al., 2016).

Diversos estudos prévios também confirmaram que o consumo de álcool e outras substâncias é uma preocupação constante, uma vez que apesar de a percentagem dos que consomem qualquer tipo de substância ser inferior aos que não consomem, ainda assim os valores são elevados (Daicoff, 1997; Krieger & Sheldon, 2015; Schiltz, 1999; Shellenbarger, 2007; Weiss, 2007).

Tendo em conta os resultados desmotivadores relativamente ao bem-estar dos advogados, a ABA criou em 2017 uma *Task Force* com o objetivo de incentivar os empregadores a investirem na saúde e bem-estar dos empregados (Brafford, 2018). A *Task Force* engloba 6 dimensões essenciais (Anexo A): 1. *Emotional*, reconhecendo a importância das emoções e do quando e como devem ser expressas; 2. *Intellectual*, oportunidades de aprendizagem contínua e atividades desafiante que promovam o desenvolvimento; 3.

Occupational, relativamente a satisfação pessoal e crescimento; 4. *Physical*, atividades físicas, nutrição, cuidados com o sono; 5. *Spiritual*, o sentido e o propósito da vida; 6. *Social*, o sentimento de conexão com os outros, o sentimentos de pertença e suporte. Consequentemente, diversos estados dos EUA têm vindo a estudar e a publicar relatórios relativamente aos riscos que impactam as seis dimensões. Assim, relativamente aos riscos apresentados advindos do exercício da profissão e das suas respetivas condições, são referidos os riscos físicos (sedentarismo, gestão de horas longas, privação de sono, envelhecimento); riscos psicológicos e emocionais (as adversidades no trabalho, que fazem parte da natureza desta profissão, obrigações profissionais, traumas indiretos e gestão dos problemas das outras pessoas, dever da confidencialidade, dívida educacional, necessidade de mostrar confiança ocultando a vulnerabilidade); riscos de adaptação (mudança dos paradigmas legais, falta de diversidade na profissão, pressões externas sobre a independência); risco de auto-atualização (perda do controle sobre o destino profissional, conflito de valores entre os valores do profissional com os valores ou do cliente ou da empresa em si, lacuna entre as expectativas da prática jurídica e a realidade; Botsford, 2019; Bryant & Powel, 2019). Estes riscos são causadores de altos níveis de stresse e problemas a nível de saúde mental, como também motivadores de consumo excessivo de álcool e outras substâncias (Buchanan & Coyle, 2017). Daicoff (2008) concluiu que a insatisfação dos advogados no trabalho e o stresse dos advogados estão relacionados, ou seja, que o bem-estar geral dos mesmos está ligado à satisfação ou não deles com o trabalho devido às condições vivenciadas no mesmo.

Em Portugal, um estudo realizado por Caetano (2003a, 2003b, 2003c) em parceria com a Ordem dos Advogados (OA) apresentam a realidade relativamente ao exercício da profissão de advocacia englobando aspetos gerais do exercício da profissão (formas de exercício da atividade, condições do exercício da atividade, ramos do direito, etc.), e aspetos mais particulares como a identificação profissional dos advogados, seus valores, atitudes e opiniões relativamente à diversos aspetos relacionados com a profissão Caetano (2003b). No momento da realização do inquérito havia 20.064 advogados inscritos na OA, dos quais 9.169 participaram no estudo (sendo consideradas 9.168 respostas válidas; Caetano 2003b). Em 2019, segundo a Direção Geral da Política da Justiça, a estatística apresenta 36.827 advogados inscritos na OA. José Miguel Júdice (citado em Caetano, 2003), na altura bastonário da OA, descreve a profissão “com uma dimensão que é claramente excessiva em termos comparativos com os de outros países, a sofrer forte concorrência, sujeita a um processo de modernização tecnológica como nunca ocorreu, confrontada com uma Administração Pública e um sistema judicial que não funcionam, com um processo de desenvolvimento organizativo que deve ser o

mais atrasado da União Europeia (com exceção da Grécia), pouco aberta ao exterior, pessimista, sem suficiente autoestima, com níveis de remuneração que permitem claramente falar de um processo de proletarização da Profissão, com tudo o que daí naturalmente decorre” (Caetano 2003c, p. 365).

Três fatores importantes de salientar deste estudo (Caetano, 2003a, 2003b, 2003c): a carga horária, a remuneração e a identificação e satisfação com a profissão. Relativamente a carga horária, apenas um terço dos advogados portugueses trabalhavam de 7 a 8 horas por dia, sendo que os restantes trabalhavam mais de 8 horas por dia (Caetano, 2003b). No que consta, a remuneração era uma das questões mais problemáticas, sendo o oposto do estereótipo criado pela sociedade quanto à situação financeira destes profissionais (Caetano, 2003a). Apenas 21,1% estavam satisfeitos com a remuneração, e 33,6% consideravam a remuneração justa, sendo que a maioria estavam insatisfeitos (52,2%; Caetano, 2003b). Os resultados mostram que 20,1% recebiam menos de 500 euros, 22,4% recebia entre 501 e 1.000 euros e 66,5% declararam ganhar menos de 2.000 euros mensais. A desigualdade dos rendimentos levou a conflitos dentro da profissão, sendo o fator primordial que impactou negativamente a identificação e satisfação com a profissão (Caetano, 2003c). Assim, menos de metade estavam satisfeitos com as condições da profissão (43,9%), 42% estavam satisfeitos com o exercício da profissão, sendo a opinião sobre a classe como um todo negativa, e percecionando a imagem externa também como negativa, pela falta de credibilidade e confiança por parte da sociedade. Apesar da insatisfação com as condições, 73% estavam satisfeitos com a escolha da profissão e 74% referiam que tinham vocação para a advocacia (Caetano, 2003b, 2003c).

Os dados do estudo remetem para rejuvenescimento dos profissionais desta área sendo 34,9% com menos de 35 anos e 54% menos de 45 anos (Caetano, 2003a, 2003c). As tensões advindas deste fator, foram explicadas por um lado por ter-se uma classe conservadora, que está segura e confortável tanto com as condições no geral, como com as condições económicas, e por outro lado os mais jovens que encontram entraves no desenvolvimento de estratégias para criação de condições que melhorem o exercício da advocacia e que acompanhem o quadro atual de globalização (Caetano, 2003c). De um modo geral, a nível comparativo entre as gerações quanto à perceção relativamente à advocacia em Portugal, o estudo revela que “os mais velhos” têm mais confiança no sistema judicial e no sistema administrativo, enquanto “os mais novos” apostam mais nas mudanças do sistema; “os mais velhos” estão mais satisfeitos com a profissão e revelam uma maior identificação com a profissão em comparação com “os mais novos”, que se revelam mais críticos dado a insatisfação com o funcionamento do sistema; são também “os

mais velhos” que apresentam uma maior satisfação com a remuneração e com a capacidade de seleção dos clientes, em detrimento dos “mais novos” (Caetano, 2003a, 2003c).

O aspeto e a predominância do conservadorismo refletem-se no atraso do acompanhamento do processo de globalização que exige o desenvolvimento e adaptação à nova realidade, que no exercício da profissão de advocacia em Portugal não sucedeu, havendo um atraso na aquisição de novas técnicas de gestão profissional, contrastando com as exigências e responsabilidades que vêm a ser iguais aos países mais desenvolvidos. Paralelamente, a formação inicial inferior aos outros países e a falta de formação contínua e atualização não vão ao encontro das exigências das novas condições socioeconómicas. De acordo com os resultados do estudo, 55,3% dos advogados não tinham feito nenhuma especialização no ano anterior, 35,7% não tinham participado em nenhuma conferência ou colóquio, e apenas 4% tinham utilizado a plataforma de formação *online* (em 2002) feita pela OA (Caetano, 2003a, 2003b, 2003c).

Estes conflitos poderão impactar a dinâmica da profissão através de desenvolvimento de estratégias que melhorem o exercício da profissão, mas por outro lado “o elevado número de advogados jovens e insatisfeitos pode levar a um espírito refratário que veja nas regras instituídas formas de proteção corporativa dos instalados, criando códigos de conduta paralelos que aprofundem o perfil negativo constatado com este relatório” (Caetano, 2003c, p. 350).

O início da carreira é apresentado como a fase com maiores dificuldades, como já vimos, sendo as dificuldades económicas identificadas pelos profissionais mais jovens um aspeto que impacta negativamente a satisfação com a profissão ou a identificação com a classe (Caetano, 2003b, 2003c).

A criação e desenvolvimento de novas condições para a prática da profissão mostrava-se importante para um bom exercício da profissão, como também pela importância que as condições têm na satisfação dos advogados com a profissão (Caetano, 2003b, 2003c), e que como já referimos anteriormente, os trabalhadores que se sentem satisfeitos com o seu trabalho, tenderão a sentir-se satisfeitos com a sua vida.

O trabalho digno, a positividade e a satisfação com a vida

Os desafios que põem em causa o bem-estar dos advogados são agravados pelas características de personalidade dos mesmos (Daicoff, 1997). Daicoff (1997) e Elwork, Andrew, e Benjamin (1995) identificam como características mal adaptativas que impactam negativamente o bem-estar dos advogados: a falta de flexibilidade, intolerância à mudança, falta

de equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal, hostilidade, cinismo (Solkoff & Markowitz, 1967), agressividade, medo, baixa autoestima e valores superficiais relacionados à imagem.

Štreimikienė e Grundey (2009) afirmam que as questões financeiras, sociais e as condições e características do trabalho são componentes essenciais para a Satisfação com a Vida. Apesar da importância dos advogados para a nossa sociedade (Brafford, 2018), e da dimensão do impacto dos fatores de risco no bem-estar e nas consequências do exercício da profissão (Brafford, 2018; Rothstein, 2008), até onde sabemos, em Portugal, estudos aprofundados sobre esta problemática relativamente aos advogados em específico é recente e escassa, havendo muito pouca investigação sobre o assunto, mais especificamente o estudo do Caetano (2003a, 2003b, 2003c), no que se refere a aprofundar e refletir os anseios dos advogados; ou, a investigação da Ferraro et al. (2017) sobre a relação entre algumas variáveis deste estudo. Consideramos pertinente debruçarmo-nos sobre o impacto das condições ou fatores do trabalho percebido como digno na forma como os advogados percebem e avaliam a sua vida. Para isso aplicamos o Questionário de Trabalho Digno (Ferraro et al., 2018a), Questionário de Positividade (Caprara et al., 2012) e Escala de Satisfação com a Vida (Diener et al., 1985). Posteriormente, serão apresentados os resultados das análises estatísticas entre as variáveis e a respetiva discussão e conclusão.

Método

Amostra

A amostra é composta por 95 advogados(as) portugueses que atuam profissionalmente na sua área de formação, com diferentes especialidades. Relativamente à especialização académica, a maior parte dos participantes respondeu apenas Direito, Advogado, Ciências jurídicas ou Jurisprudência, um participante escreveu “não tenho”, um participante escreveu Direito Criminal e um participante escreveu Direito da Família. Supõe-se que o conceito de especialização académica tenha sido interpretado *lato sensu*, ou seja, respeitante à área de estudo (Direito) e não à especificidade dentro da área de prática profissional. Quanto ao género, a amostra encontra-se relativamente equilibrada, sendo composta por 58,9% de mulheres. Temos uma concentração de participantes na faixa mais jovem entre os 21 e 25 anos (41,1%), seguida da faixa etária entre os 36 e 50 anos (37,9%), com a idade média da amostra em torno de 40 anos ($SD = 11,99$), o participante mais jovem tem 23 anos e o mais velho 72 anos. Quanto à escolaridade, identifica-se uma concentração de profissionais com mestrado e/ou pós-graduação (63,2%), como pode ser observado na Tabela 1 (abaixo).

Tabela 1*Características sociodemográficas da amostra (N = 95)*

Características	n	%
Género		
Homens	39	41,1
Mulheres	56	58,9
Idade (em anos)		
De 21 até 35	39	41,1
De 36 até 50	36	37,9
De 51 até 65	18	18,9
De 66 até 80	2	2,1
Escolaridade		
Graduação completa	33	34,8
Mestrado e/ou pós-graduação (ou equivalente)	60	63,2
Doutorado ou Pós-Doutorado	2	2,0
Estado civil		
Solteiro	29	30,5
Casado(a) / União Estável	56	58,9
Separado(a) / Divorciado(a)	7	7,4
Viúvo(a)	3	3,2
Antiguidade no atual contexto de trabalho (em anos)		
Mais de 6 meses até 10 anos	48	50,5
De 11 a 20 anos	27	28,4
De 21 a 30 anos	13	13,7
De 31 a 40 anos	6	6,3
Mais de 40 anos	1	1,1

Quanto à antiguidade, ressalta-se ainda uma concentração de participantes com mais de 6 meses até 10 anos de antiguidade na função que desempenham na profissão (ou seja, estão no atual contexto de trabalho) com 50,5% dos participantes compondo esta faixa temporal de antiguidade.

Procedimento

A composição da amostra foi planeada para aceder aos advogados de diversas especialidades com o objetivo de, ainda que dentro da mesma profissão, tentarmos captar a perspetiva dos advogados que atuam em diferentes áreas do Direito. Como estratégia para

composição da amostra, foram diretamente contatados profissionais cadastrados na Ordem dos Advogados e advogados que trabalham em escritórios de advocacia, das regiões de Lisboa, Porto, Coimbra, Faro, Évora, Madeira e Açores. Os contatos destes profissionais foram obtidos através do site da Ordem dos advogados (consulta pública) e dos sites dos escritórios de advocacia. Em seguida, foi feita uma abordagem direta aos profissionais através dos *e-mails* profissionais disponíveis nos referidos sites institucionais. Para a participação, contudo, era necessário que as seguintes condições fossem atendidas: ter pelo menos seis meses de experiência profissional; desempenhar funções que tivessem um vínculo financeiro, ou seja, com remuneração; e ter formação em Direito.

Instrumentos

Quanto aos instrumentos de recolha de dados, foram utilizados três instrumentos psicométricos: O Questionário de Trabalho Digno (QTD), a Escala de Positividade (EP) e a Escala de Satisfação com a Vida (ESV).

Questionário de Trabalho Digno (QTD)

O QTD foi desenvolvido por Ferraro et al. (2018a) como um instrumento de medida da percepção dos trabalhadores sobre o seu próprio trabalho no que se refere aos vários aspetos do trabalho digno. É composto por 31 itens, dispostos em 7 dimensões: a primeira delas ‘Princípios e valores fundamentais no trabalho’ representa os itens relativos à justiça, dignidade, liberdade de expressão e aceitação (sem discriminação) no local de trabalho, o tratamento justo, entre outros aspetos (TD1, exemplo de um item desta dimensão, “sou livre para pensar e expressar o que penso sobre o meu trabalho”); a segunda dimensão chamada ‘Tempo e carga de trabalho adequadas’ agrupa os itens referentes à gestão adequada do tempo, uma boa distribuição entre o tempo dedicado ao trabalho e à família e/ou vida pessoal (TD2, exemplo, “considero adequada a quantidade média de horas que trabalho por dia”); ‘Trabalho realizante e produtivo’ é a terceira dimensão e reúne os itens associados ao desenvolvimento pessoal e profissional através do trabalho, a realização pessoal e profissional que o trabalho traz, a contribuição que o trabalho realizado traz para o futuro das novas gerações, e a criação de valor para diversos *stakeholders* (TD3, exemplo, “considero digno o trabalho que realizo”); a quarta dimensão é a ‘Remuneração significativa para o exercício da cidadania’ e representa os itens relativos a uma vida que pode ser vivida com dignidade e autonomia em função dos ganhos que são recebidos do trabalho; ganhos que permitem uma vida digna e autónoma e oferecer bem-estar para si e para aqueles que do trabalhador dependem (TD4, exemplo: “o que ganho financeiramente com

o meu trabalho é justo”); a quinta dimensão chama-se ‘Proteção social’ por agrupar os itens que traduzem a percepção de estar ou sentir-se protegido em caso de perda do emprego ou em caso de doença, refere-se também à proteção que se estende à família do trabalhador e representa, ainda, as expectativas que o trabalhador tem quanto à forma como a sociedade retribui ou reconhece os esforços que ele faz no trabalho (TD5, exemplo: “Sinto que estou protegido(a) caso fique sem trabalho (subsídios sociais, programas sociais, entre outros)”); a sexta dimensão intitula-se ‘Oportunidades’ porque reúne os itens relativos aos temas da empregabilidade, empreendedorismo e as possibilidades de construção de um futuro melhor através do trabalho, expressa a expectativa de receber promoções, melhores salários ou benefícios, além de oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional através de formações (TD6, exemplo, “atualmente, penso que há oportunidades de trabalho para um profissional como eu”); e, a sétima dimensão ‘Saúde e segurança’ expressa a percepção que o trabalhador possa ter quanto à proteção dos riscos à sua saúde física, a disponibilidade que este identifica de tudo o que é necessário para manter a sua integridade física e segurança no local de trabalho, condições ambientais de trabalho saudáveis e seguras (TD7, exemplo, “disponho de tudo o que preciso para manter a minha integridade física no meu trabalho”). Cada item é respondido em uma escala Likert de 5 pontos, que varia entre 1 = “não concordo nada” a 5 = “concordo completamente”. O coeficiente Alfa de Cronbach para TD Global é 0,95. Quanto às demais dimensões do TD: TD1 é 0,87, TD2 é 0,87, TD3 é 0,86, TD4 é 0,92, TD5 é 0,88, TD6 é 0,76 e TD7 é 0,83. Para uma visualização comparativa todos os alphas de Cronbach encontram-se na Tabela 3 (mais adiante).

Escala de Positividade (EP)

A EP foi desenvolvida por Caprara et al. (2012) para medir a Positividade (POS) entendida como uma disposição geral determinante do bem-estar subjetivo ou a propensão em avaliar aspetos da vida em geral como bons (Caprara et al., 2012), ou ainda como uma disposição básica que predispõe que as pessoas avaliem suas vivências e a vida de modo geral com uma perspetiva positiva. Para o estudo atual, foi utilizada uma versão portuguesa adaptada (descrição mais adiante) da versão brasileira validada por Borsa, Damásio, Souza, Koller, e Capara (2015). A escala é composta por 8 itens e apresenta uma dimensão. Um exemplo de um item é “Eu tenho muita confiança no futuro”. São oferecidas cinco opções de resposta em uma escala Likert de 5 pontos que varia de 1 = “discordo fortemente” a 5 = “concordo fortemente”. O Alfa de Cronbach para a Escala de Positividade é 0,83 (ver Tabela 3).

Procedimentos de adaptação da Escala de Positividade (EP)

O presente estudo exigiu a adaptação da versão em português da Escala de Positividade. A adaptação começou com os procedimentos técnicos de revisão da versão brasileira da escala, foi necessário rever a tradução e avaliar mudanças de ajuste fino. A revisão do português do Brasil e adaptação para o Português de Portugal foi realizada com base num pré-teste com 41 estudantes e professores universitários voluntários portugueses (uma amostra composta por 25 mulheres correspondendo a 62,5%, das quais 55% têm uma idade ligeiramente preponderante abaixo dos 24 anos). Inicialmente, foi-lhes pedido que revisassem as instruções e em seguida os 8 itens da escala. Este procedimento resultou nas modificações e ajustes apresentados na Tabela 2 a seguir.

Tabela 2

Adaptação da Escala de Positividade

	Versão brasileira	Versão portuguesa
Instruções	As sentenças de 1 a 8 descrevem afirmações com as quais você pode ou não concordar. Marque o quanto você concorda com cada uma das informações a seguir, em uma escala de 1 (Discordo fortemente) a 5 (Concordo fortemente), colocando um X sobre o número correspondente à sua opinião. Leia atentamente as informações e procure responder com a máxima espontaneidade. Não existem respostas certas ou erradas.	As <i>frases</i> de 1 a 8 descrevem afirmações com as quais pode ou não concordar. Marque o quanto <i>concorda</i> com cada uma das informações a seguir, <i>numa</i> escala de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente), colocando um X sobre o número correspondente à sua opinião. Leia atentamente às informações e procure responder com a máxima espontaneidade. Não existem respostas certas ou erradas. <i>Utilize a seguinte escala de respostas:</i>
Opções de resposta	1 = Discordo fortemente 2 = Discordo 3 = Nem concordo, nem discordo 4 = Concordo 5 = Concordo fortemente	1 = Discordo <i>totalmente</i> 2 = Discordo 3 = Nem concordo, nem discordo 4 = Concordo 5 = Concordo <i>totalmente</i>

Itens	1. Eu tenho muita confiança no futuro	1. Eu tenho muita confiança no futuro
	2. Posso contar com outras pessoas quando preciso delas	2. Posso contar com outras pessoas quando preciso delas
	3. Eu estou satisfeito(a) com a minha vida	3. Eu estou satisfeito(a) com a minha vida
	4. Algumas vezes, o futuro parece incerto para mim	4. Algumas vezes, o futuro <i>parece-me</i> incerto
	5. Eu geralmente sinto confiança em mim mesmo(a)	5. <i>Geralmente</i> , sinto confiança em mim mesmo(a)
	6. Eu vejo o futuro com esperança e entusiasmo	6. Eu vejo o futuro com esperança e entusiasmo
	7. Eu sinto que tenho muitas coisas das quais me orgulhar	7. Eu sinto que tenho muitas coisas das quais me <i>orgulho</i>
	8. No geral, eu estou satisfeito(a) comigo mesmo(a)	8. No geral, estou satisfeito(a) comigo mesmo(a)

Nota: modificações da versão brasileira para a portuguesa *em itálico*.

No presente estudo, a escala da Positividade foi aplicada de acordo com a adaptação portuguesa descrita na terceira coluna da tabela 2.

Escala de Satisfação com a Vida (ESV)

A ESV é um instrumento elaborado por Diener et al. (1985), que pretende avaliar o quão satisfeitas as pessoas se encontram com suas vidas baseadas no julgamento global que fazem sobre as mesmas. Para o estudo atual, utilizou-se a versão portuguesa adaptada e validada por Laranjeira (2009). O instrumento é composto por 5 itens que se agrupam de forma unidimensional (exemplo: “na maioria dos aspetos, minha vida é próxima ao meu ideal”) e oferece como opção de resposta uma escala Likert de 7 pontos que varia de 1 = “discordo totalmente” a 7 = “concordo totalmente”. O Alfa de Cronbach para a Satisfação com a Vida é 0,88 (ver Tabela 3).

Casos omissos

No presente estudo, não temos casos omissos nos dados coletados com os instrumentos.

Análise de dados

As análises estatísticas foram realizadas com o software IBM SPSS Statistical package (versão 22.0, International Business Machines, IBM Corporation, 2013) para o sistema operativo Windows. Para examinar a confiabilidade, as consistências internas das escalas foram verificadas através do cálculo do coeficiente Alfa de Cronbach (Maroco & Garcia-Marques, 2006; Peterson, 1994). Posteriormente, as interações entre as variáveis em estudo foram avaliadas calculando-se as correlações bivariadas de Pearson entre as dimensões do Trabalho digno (Questionário do Trabalho Digno, QTD), a Positividade (Escala de Positividade, EP) e a Satisfação com a Vida (Escala de Satisfação com a Vida, ESV). Em seguida, foram realizadas as regressões lineares entre o TD e Positividade e entre o TD e a Satisfação com a Vida e, por último, a análise das correlações canónicas entre as dimensões do TD e a Positividade e a Satisfação com a Vida para examinar os mecanismos subjacentes entre essas variáveis.

Resultados

Apresentamos os resultados em três partes principais. Primeiro, apresentamos os resultados das correlações bivariadas de Pearson entre as dimensões do Trabalho digno (Questionário do Trabalho Digno, QTD), a Positividade (Escala de Positividade, EP) e a Satisfação com a Vida (Escala de Satisfação com a Vida, ESV), que poderão ser observados na Tabela 3 (a seguir). Segundo, apresentamos os resultados da análise de regressões múltiplas entre o TD e a Positividade e o TD e a Satisfação com a Vida. E por fim, a análise das correlações canónicas entre os fatores de TD e a Positividade e a Satisfação com a Vida.

Correlações bivariadas de Pearson

As médias, desvios padrão e coeficientes Alfa de Cronbach do TD Global e de suas dimensões para a amostra total (N = 95) podem ser vistos na Tabela 3, assim como as correlações de Pearson do TD Global e seus fatores com a Positividade e a Satisfação com a Vida.

Tabela 3

Estatísticas descritivas e correlações bivariadas entre Trabalho Digno, Positividade e a Satisfação com a Vida (N = 95)

Measure	M	SD	α	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. TD Global	104,05	20,43	,95	1,00									
2. Princípios e Valores Fundamentais no Trabalho	23,10	5,05	,87	,81**	1,00								
3. Tempo e carga de trabalho adequadas	12,42	4,02	,87	,76**	,56**	1,00							
4. Trabalho Realizante e Produtivo	20,06	3,65	,86	,85**	,73**	,58**	1,00						
5. Remuneração significativa para o exercício da cidadania	11,63	4,40	,92	,71**	,37**	,39**	,51**	1,00					
6. Proteção social	7,56	3,44	,88	,57**	,27**	,39**	,28**	,47**	1,00				
7. Oportunidades	14,87	3,19	,76	,77**	,55**	,54**	,78**	,50**	,27**	1,00			
8. Saúde e Segurança	14,41	3,32	,83	,79**	,67**	,57**	,62**	,47**	,39**	,50**	1,00		
9. Positividade	30,12	5,34	,83	,66**	,51**	,53**	,62**	,47**	,28**	,55**	,54**	1,00	
10. Satisfação com a Vida	23,20	6,64	,88	,56**	,40**	,47**	,47**	,50**	,25**	,32**	,50**	,64**	1,00

Notas: Correlações significativas estão em negrito. Em vermelho destacam-se os valores extremos (as correlações com valores mais baixos e mais elevados). Todos os dados na tabela referem-se ao $N = 95$.

** Correlação é significativa ao nível 0,01 (1 cauda).

* Correlação é significativa ao nível 0,05 (1 cauda).

Todas as correlações foram estatisticamente significativas no nível 0,01 e positivas entre: (a) TD global e as dimensões do TD, (b) entre cada par de dimensões de TD, (c) entre o TD global e a Positividade e a Satisfação com a Vida. A correlação mais elevada entre as diferentes variáveis ocorreu entre o TD Global e a Positividade: ,66, seguida da correlação entre Trabalho realizante e produtivo (TD3) e a Positividade com ,62. Damos destaque a estas duas em função de mostrarem uma relação forte entre o trabalho digno e a Positividade. Há ainda uma correlação de ,56 do TD Global com a Satisfação com a Vida. A correlação menos intensa, e mesmo assim, com valores de correlações moderadas apresenta-se entre Proteção Social (TD5) e a Satisfação com a Vida: ,25.

Análise de Regressões múltiplas

Os 7 fatores TD foram utilizados numa análise de regressão múltipla (Meyers, Gamst, & Guarino, 2013) para testar a previsão destes fatores sobre: a Positividade e a Satisfação com a Vida. Os resultados das regressões estão resumidos nas Tabelas 4 e 5 (abaixo).

Tabela 4

Resultados da análise de regressão múltiplas entre os fatores de TD e a Positividade

Variáveis	Positividade			
	B	SE _B	B	R ²
				,47***
TD1_Princípios e Valores fundamentais no trabalho	-,01	,14	-,01	
TD2_Tempo e carga de trabalho adequadas	,23	,14	,18	
TD3_Trabalho realizante e produtivo	,43	,23	,29	
TD4_Remuneração significativa para o Exercício da Cidadania	,17	,12	,14	
TD5_Proteção Social	-,03	,14	-,02	
TD6_Oportunidades	,14	,22	,08	
TD7_Saúde e Segurança	,27	,19	,17	

* $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$.

Note: **B** = coeficiente de regressão não-padronizados; **SE_B** = Erro padrão de B; **β** = coeficiente de regressão padronizado; **R²** = variância explicada.

Constata-se que, ao utilizar como técnica a regressão múltipla nenhum fator de TD mostrou-se preditor da Positividade (nenhum dos modelos de previsão foram estatisticamente significantes). Passou-se, então, ao estudo da interação entre os fatores de TD e a Satisfação com a Vida (resultados apresentados na Tabela 5).

Tabela 5*Resultados da análise de regressão múltiplas entre os fatores de TD e a Satisfação com a Vida*

Variáveis	Satisfação com a vida			
	B	SE _B	B	R ²
				,41***
TD1_Princípios e Valores fundamentais no trabalho	-,06	,18	-,05	
TD2_Tempo e carga de trabalho adequadas	,41	,18	,25*	
TD3_Trabalho realizante e produtivo	,53	,30	,29	
TD4_Remuneração significativa para o Exercício da Cidadania	,55	,16	,36**	
TD5_Proteção Social	-,20	,19	-,10	
TD6_Oportunidades	-,59	,28	-,28*	
TD7_Saúde e Segurança	,45	,25	,23	

* $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$.Note: **B** = coeficiente de regressão não-padronizados; **SE_B** = Erro padrão de B; **β** = coeficiente de regressão padronizado; **R²** = variância explicada. Os coeficientes significativos estão indicados em negrito.

A Tabela 5 mostra-nos que, entre os 7 fatores de TD, o Tempo e a Carga de trabalho adequadas (TD2), a Remuneração significativa para o exercício da cidadania (TD4) e as Oportunidades (TD6) mostraram-se como estatisticamente significativos para a previsão da Satisfação com a Vida, $F(7, 87) = 8,794$, $p < ,00$, e contando com aproximadamente 41% da variância da Satisfação com a Vida ($R^2 = ,414$, Adjusted $R^2 = ,367$). A Satisfação com a Vida foi primariamente predita por um alto nível de Remuneração significativa para o exercício da cidadania e Tempo e carga de trabalho adequados e em menor extensão as Oportunidades. Remuneração significativa para o exercício da cidadania recebeu o maior peso no modelo seguido pelo Tempo e carga de trabalho adequados e as Oportunidades.

Análise de correlações canônicas (ACC)

A ACC pode ser entendido como uma extensão da análise de regressão múltipla (Meyers et al., 2013). Na regressão múltipla, usamos um conjunto de variáveis independentes para prever o valor de uma única variável dependente (ou medida de critério). Quando aplicamos a ACC, usamos um conjunto de variáveis independentes para prever um conjunto de variáveis dependentes. A ACC também pode ser referida como uma regressão múltipla multivariada (Lutz & Eckert, 1994; Meyers et al., 2013). A ACC é um “design potencialmente mais poderoso que a regressão múltipla”, da mesma forma que “um design de regressão múltipla é

potencialmente mais poderoso que a regressão linear simples” (Meyers, Gamst, & Guarino, 2006, p. 193). Segundo Hair, Anderson, Tatham, e Black (2005), “a correlação canónica é tida como o modelo geral no qual muitas outras técnicas multivariadas são baseadas, pois ela pode utilizar tanto dados métricos quanto não-métricos para variáveis dependentes ou independentes” (p. 361). Após examinar correlações simples e múltiplas, a ACC permite-nos investigar a relação multivariada entre as dimensões do TD e as demais variáveis em estudo.

Realizamos a ACC com o objetivo de examinar as interações subjacentes entre os fatores de TD (variáveis independentes ou preditoras) e um segundo grupo de variáveis dependentes no qual colocamos a Positividade e a Satisfação com a Vida (ambas escalas unidimensionais). As análises foram realizadas também com o IBM SPSS Statistics versão 22, com um pacote de extensão denominado STATS CANCORR (IBM Corporation, 2016). Para interpretar as funções canónicas, utilizamos a abordagem de cargas canónicas, examinando a magnitude dos coeficientes de correlações estruturais canónicas (também conhecidos como cargas canónicas; Hair et al., 2005) para cada interação em variáveis canónicas (Dattalo, 2014; Hair et al., 2005; Hair et al., 2006; Meyers et al., 2013). Os resultados estão resumidos nas Tabelas 6 e 7.

Tabela 6

Resultados da análise das correlações canónicas das interações entre os fatores de TD e a Positividade e a Satisfação com a Vida

Função canónica	Autovalor (Eigenvalue)	Percentual de variância explicada das variáveis dependentes	R_c	R_c^2	Wilks's Lambda	F
1	1,05	51,21	,72	,52	,43	6,54***
2	,15	12,72	,36	,13	,87	2,11

* $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$.

Nota. R_c = valor da correlação canónica; R_c^2 = valor da correlação canónica ao quadrado (expressa a variância compartilhada entre os conjuntos de variáveis).

Tabela 7
Função canônica interpretável (N = 95)

Variáveis	Cargas canônicas
	Primeira função canônica
Grupo 1: Fatores do trabalho digno	
Princípios-e-valores-fundamentais-no-trabalho	-,72
Tempo-e-carga-de-trabalho-adequados	-,77
Trabalho-realizante-e-produtivo	-,86
Remuneração-significativa-para-o-exercício-da-cidadania	-,74
Proteção-Social	-,41
Oportunidades	-,70
Saúde-e-segurança	-,81
Grupo 2: Positividade e Satisfação com a Vida	
Positividade	-,94
Satisfação com a vida	-,86

Nota. Os coeficientes significativos estão indicados em negrito.

A relação entre os conjuntos de variáveis mostrou apenas uma função canônica estatisticamente significativa (ver Tabela 6). As nossas análises concentraram-se nesta única função canônica por ser a única a apresentar o F significativo embora ambas as funções canônicas tenham atingido um valor não trivial de correlação canônica, ou seja, R_c superior a ,30 (Pituch & Stevens, 2016). O outro indicador estatístico que atesta a relevância das nossas funções canônicas é o Lambda de Wilks (λ) que “representa a variação inexplicada pelo modelo e, portanto, $1 - \lambda$ produz o tamanho total do efeito do modelo” (Sherry & Henson, 2005, p. 48). O Wilks $\lambda = ,43$ indica que o modelo completo explica 57% da variação partilhada entre os dois conjuntos de variáveis. Para a única função canônica significativa, a percentagem de variância partilhada mostra-nos que a primeira função canônica explica aproximadamente 51,2% da variância partilhada. A única função canônica corresponde a 87,8% da variância explicada total (valores baseados nos autovalores; Meyers et al., 2013). Para cada conjunto de variáveis, na primeira função canônica, os fatores TD explicaram 52% da variação do conjunto 2 (que reúne a Satisfação com a Vida e a Satisfação com o trabalho; veja a Tabela 6, estes valores são baseados em R_c^2 ; Meyers et al., 2013).

Quanto aos sinais, “variáveis cujos coeficientes canônicos padronizados têm sinais opostos exibem uma relação inversa entre si, e variáveis com coeficientes canônicos padronizados do mesmo sinal exibem uma relação direta” (Dattalo, 2014, p. 11). Ou seja, o sinal da correlação canônica é uma indicação sobre o modo como o conjunto das variáveis em análise se relaciona e como tal é utilizado para avaliar apenas isto: se a relação é inversa ou direta. Portanto, como todos os sinais no “set 1” são negativos, assim como no “set 2”, indicando que as interações entre os dois sets vão na mesma direção, a interpretação sobre esta interação é que apresenta uma associação direta, no mesmo sentido.

Após avaliação da direção da interação, consideramos a intensidade: "Quanto maior o coeficiente, mais importante ele é na derivação da função canônica. Além disso, os critérios para determinar a significância das correlações de estrutura canônica são os mesmos que com cargas fatoriais na análise fatorial (por exemplo, 0,30, 0,50 e 0,70 são frequentemente utilizados limites para, na prática, considerar um valor como significativo)" (Dattalo, 2014, p. 12).

Os resultados sugerem que a interação entre as dimensões do TD (conjunto das variáveis independentes) e a Positividade e a Satisfação com a Vida (conjunto das variáveis dependentes) são explicadas principalmente por um mecanismo cuja interpretação da função canônica ajuda a esclarecer. No geral, a função canônica apresentou o mesmo padrão de associação observado nas correlações de Pearson, com quase todos os fatores do TD associados a todas as demais variáveis, com a exceção da dimensão da Proteção Social (TD5). O que se observa é uma primeira função canônica substancial. A interpretação é baseada nos valores mais elevados das cargas canônicas. Para estabelecer o ponto de corte, baseamo-nos num valor mais conservador (igual ou superior a 0,45, como Joo & Nimón, 2014, p. 579).

A função canônica mostra que 6 fatores do TD (com a exceção da Proteção Social que com o valor de ,41 ficou abaixo do ponto de corte estabelecido) correlacionam-se fortemente e na mesma direção com a Positividade e a Satisfação com a Vida. Esta relação sugere que os contextos de trabalho nos quais o TD é percebido pelos trabalhadores promovem a Positividade e a Satisfação com a Vida. Entre as dimensões do TD, o trabalho realizante e produtivo (TD3) foi a dimensão que mais se destacou nesta função canônica. Ou, dito de outra maneira, a falta dos fatores do TD parece contribuir para diminuir a Positividade e a Satisfação com a Vida. Estas interpretações ficam reforçadas pela análise de correlações de Pearson (anteriormente mencionadas).

Resumindo, a principal conclusão desta seção de resultados é que, para os advogados da nossa amostra, os temas do trabalho digno (representados nestas análises pelas suas sete

dimensões) têm relevância na promoção da Positividade e da Satisfação com a Vida: 6 dimensões do TD tiveram um papel de destaque no efeito observado, influenciando tanto a Positividade quanto a Satisfação com a Vida em geral. Apenas a dimensão da Proteção Social (TD5) ficou de fora da única função canónica estatisticamente significativa. Muito provavelmente, em função das características da ocupação profissional dos(as) advogados(as) da nossa amostra, em Portugal, estes não percebem a Proteção Social como um aspeto do trabalho digno que contribua para aumentar a sua Positividade ou sua Satisfação com a Vida. Estes resultados podem ser explicados pelo facto que uma vez que os advogados têm uma remuneração elevada, conseguem assegurar assim os cuidados básicos de saúde, etc., não necessitando em recorrer a estes serviços e, portanto, não lhes é dada muita atenção nem importância (Ferraro et al., 2017, 2018b).

Discussão e conclusões

O objetivo do presente estudo foi verificar o impacto do trabalho digno (expresso em suas 7 dimensões) na Positividade e na Satisfação com a Vida dos advogados. Os resultados indicam uma associação importante entre as variáveis em estudo, esclarecendo a questão norteadora proposta referente ao facto de um ambiente de trabalho tido como um trabalho digno pelos advogados associarem-se à Positividade e à Satisfação com a Vida.

A elevada correlação entre TD global e a Positividade verificada através das correlações bivariadas de Pearson pode ser explicada pelos achados do Kozma et al. (2000) e Diener et al. (2009) através da importância mais significativa no bem-estar dos processos top-down em comparação com os processos bottom-up. Diener et al. (2009) afirma que as pessoas tendem a avaliar mais positivamente as categorias mais amplas/globais (top-down) do que as categorias mais específicas (bottom-up) devido as normas e aos valores culturais relativamente à felicidade e às emoções positivas. O julgamento/avaliação das medidas globais fornecem-nos informações importantes sobre como as pessoas percebem o mundo de uma forma geral, independentemente da avaliação de uma experiência específica (Diener et al., 2009). Assim sendo, o TD global avaliado na sua totalidade indica-nos a forma como os advogados se sentem relativamente ao seu trabalho, independentemente da avaliação de componentes específicas, sendo que, por exemplo, a dimensão Proteção social (TD5) obteve valores mais baixos em seu confronto com as outras duas variáveis em estudo. Na tabela das correlações canónicas (Tabela

7) relativamente à dimensão Proteção social observamos, mais uma vez, os valores baixos da correlação desta dimensão com as variáveis da Positividade e Satisfação com a Vida.

Na análise das regressões múltiplas entre TD e a Positividade e entre TD e Satisfação com a Vida, os resultados remetem para a inexistência de uma relação significativa entre as 7 dimensões do TD e a Positividade. Este resultado pode ser explicado pela natureza competitiva desta profissão uma vez que, considerando os procedimentos associados aos julgamentos das situações em tribunal, no geral, há sempre uma parte que “ganha” e outra que “perde”, o que pode instigar a competitividade entre os colegas, e o desenvolvimento de sentimentos de raiva, culpa e medo (Bryant & Powel, 2019). Davis-Laack (2010) descreve os advogados como pessimistas, percecionando os eventos negativos como longos e os positivos como imediatamente passageiros. Ainda avaliando as regressões múltiplas, por outro lado, verificamos a importância da dimensão Remuneração significativa para o exercício da cidadania (TD4) para a Satisfação com a Vida (Tabela 5). A remuneração monetária é um motivador extrínseco para o exercício da profissão e que permite a pessoa “*to be a citizen able to perform their role in society*” (Ferraro et al., 2017, p. 198), como também o cumprimento de objetivos que dependem deste fator (Gallie, 2002), e através do qual as pessoas adquirem qualidade de vida (Drobnič et al., 2010). Para além disso, diversos estudos apontam para o facto de um dos fatores motivadores que incentivam os estudantes a escolherem esta profissão é o fator monetário (Daicoff, 1997; Forstenlechner & Lettice, 2008; Krieger & Sheldon, 2015). Porém, Forstenlechner, e Lettice (2008), referem que apesar da recompensa monetária, os advogados sentiam desapontamento devido à falta de interação e valorização pelos parceiros, horas longas de trabalho, desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal e falta de trabalho considerado interessante. O tempo e carga de trabalho adequados (TD2) também se destacaram no nosso estudo quanto à sua importância na Satisfação com a Vida dos advogados.

O tempo e carga de trabalho adequados (TD2) é também um dos desafios com os quais os advogados se deparam devido às exigências desta profissão, que podem levar ao stresse, exaustão e *burnout* (Botsford, 2019; Bryant & Powel, 2019). As longas horas de trabalho impossibilitam os profissionais de terem um equilíbrio entre trabalho e vida privada (ABA, 2002; Arabandi, 2011; Hogstedt et al., 2007; Monahan & Swanson, 2019). Em Portugal, Caetano (2003b) afirma que “A actividade liberal requer um esforço de autorregulação elevado em diversos aspetos, salientando-se, do ponto de vista da qualidade de vida, a extensão do horário de trabalho e a regularidade de períodos de lazer” (p. 214), sendo que os achados do autor indicam que mais de 80% dos advogados trabalham mais de 7 horas por dia, e mais de

um terço não chegam a fazer 15 dias de férias (Caetano, 2003a, 2003b, 2003c). Os resultados do nosso estudo enfatizam a importância das horas de trabalho para Positividade e Satisfação com a Vida. Ferraro et al. (2017) explicam que os advogados que optam por cargas horárias menos exaustivas têm preferência por uma vida de trabalho mais calma e equilibrada, em detrimento de uma compensação monetária mais elevada. Contrariamente, os advogados que têm preferência pela compensação monetária, sendo extrinsecamente motivados, aceitam as cargas horárias mais pesadas (Ferraro et al., 2017). Nosso estudo sugere que esta escolha acaba por ser em sacrifício na obtenção de mais satisfação com a profissão. A preferência pelo tipo de motivação (extrínseca ou intrínseca) tem sido estudada em investigações que comparam as grandes empresas privadas e o serviço público (Daicoff, 2008; Krieger & Sheldon, 2015; Monahan & Swanson, 2019).

A dimensão Oportunidades (TD6) apresenta também resultado significativo, contudo negativo, ou seja, quanto mais oportunidades menos os advogados estão satisfeitos com a vida. Embora aparentemente paradoxal, este resultado pode ser explicado pelo fato de em muitas culturas existir uma “fuga a incerteza” sendo que as pessoas optam por manter as tradições e/ou comportamentos mais tradicionais (ou rígidos) pois o que é incerto gera insegurança e é mais difícil de controlar (Hofstede, 1980). Contudo a fuga a incerteza não é um impedimento aos acontecimentos incertos, dá apenas uma segurança simbólica sobre o controlo dos acontecimentos (Hofstede, 1980). As novas oportunidades trazem incerteza (e insegurança), pois levam a acontecimentos imprevistos. Como vimos no estudo do Caetano (2003a, 2003b, 2003c) a classe dos advogados em Portugal é caracterizada pelo conservadorismo, que tem como base o conforto relativamente ao rendimento e a forma de adquirir os clientes, através do exercício da profissão de acordo com padrões e crenças antigas. Podemos sugerir que, havendo conforto tanto na posição financeira como na forma de exercer a profissão, as oportunidades podem ser vistas como elemento desencadeador de insegurança e/ou uma ameaça a esta segurança. Isto sugere que, embora não tenhamos conhecimento de estudos mais recentes semelhantes àquele realizado por Caetano (2003a, 2003b, 2003c), muito provavelmente a característica do conservadorismo ainda se evidencia nesta categoria profissional em Portugal, fato que exige mais investigações futuras.

Mais ainda, a partir das correlações canónicas em estudo, é importante referir o papel dos Princípios e valores fundamentais no trabalho (TD1), do Trabalho realizante e produtivo (TD3) e Saúde e segurança (TD7) na interação com a Positividade e Satisfação com a vida.

Relativamente aos Princípios e valores fundamentais no trabalho (TD1), esta mostrou desempenhar um papel importante na positividade e satisfação com a vida, havendo uma relação positiva e significativa entre as variáveis. Caetano (2003b, 2003c) refere também a importância dos valores no exercício da profissão e na identificação dos advogados com a profissão através dos valores. Assim, neste mesmo estudo os valores identificados como primordiais desta profissão são a defesa dos direitos e liberdades dos cidadãos, o respeito do segredo profissional em defesa do cliente, o dever perante a profissão e o estado de direito e a observância rigorosa das regras deontológicas. Paralelamente, as qualidades que os advogados acham fazerem mais parte da personalidade são a honestidade e competência (Caetano, 2003b, 2003c). A identificação com os princípios e valores é, portanto, um dos fatores que impactam a identificação com a profissão. A importância da variável Princípios e valores fundamentais no trabalho (TD1) é também abordada no estudo da Ferraro et al. (2017), que identificaram o impacto significativamente positivo do mesmo na motivação intrínseca. Assim sendo, os advogados que se identifiquem com os princípios e valores da profissão sentem-se mais motivados para o exercício da profissão (Ferraro et al., 2017). Consequentemente, como Monahan e Swanson (2019) afirmam no seu estudo, quanto mais os advogados se sentem satisfeitos com o trabalho, mais satisfeitos se sentem com a vida no geral e mais elevado o seu bem-estar.

O Trabalho realizante e produtivo (TD3) consta como parte dos fatores de motivação intrínseca por dizer respeito aos valores intrínsecos da pessoa (Ferraro et al., 2017; Krieger & Sheldon, 2015). Uma vez que o trabalho contribui para o bem-estar e a satisfação (Dockery, 2004; Štreimikienė & Gruden, 2009), é importante que as pessoas encontrem um trabalho onde se sintam realizadas (Štreimikienė & Gruden, 2009) e proporcione o sentimento de identidade (Gallie, 2002). Os estudos da ABA identificaram riscos de adaptação e riscos de autorrealização, pela falta da diversidade na profissão e pela lacuna entre a prática jurídica e a realidade como fatores que impactam o bem-estar dos advogados (Botsford, 2019; Bryant & Powel, 2019). Caetano (2003a, 2003b, 2003c) indica que os advogados se identificam com a profissão não só através dos valores e da imagem desta classe, mas também com as práticas profissionais que geram a dinâmica da profissão. Apesar de 54% aferir que estavam insatisfeitos com o que ganhavam, ainda assim estavam satisfeitos com os resultados profissionais (Caetano, 2003b, 2003c). Os resultados do nosso estudo apresentam também a importância da percepção de realização pessoal e profissional na Positividade e Satisfação com a Vida. Os resultados obtidos vão ao encontro de investigações anteriormente realizadas, cujos resultados remetem

também para o facto de o trabalho significativo ter impacto positivo no bem-estar físico e psicológico dos advogados, dando significado à vida dos profissionais, tornando-os mais felizes e positivos (Brafford & Rebele, 2019). Este foi também um fator referido como um antecedente para a motivação dos advogados no trabalho (Ferraro et al., 2017).

Relativamente a Saúde e Segurança no trabalho (TD7), o nosso estudo indica que a percepção do ambiente no trabalho como seguro e o sentimento de segurança quanto a proteção de riscos físicos contribui positivamente para a positividade e satisfação com a vida. Esta correlação pode ser explicada pela relação que existe entre as várias dimensões do trabalho digno apresentada no estudo de Ferraro et al. (2018b) numa amostra heterogênea, mas que continha advogados. Assim sendo, de acordo com os mesmos autores, a percepção do ambiente como saudável e seguro é uma questão de justiça e equidade que também pode fazer parte dos Princípios e valores fundamentais do trabalho (TD1). Mais ainda, o equilíbrio entre trabalho e lazer/família/vida social é também uma questão de saúde e segurança sendo justo os advogados terem horário de trabalho e a quantidade do mesmo que lhes permita terem tempo para vida social (Ferraro et al., 2018b). Como já vimos anteriormente, vários estudos apontam para o impacto positivo que existe entre o equilíbrio entre vida social e trabalho, quantidade adequadas de horas de trabalho, e a identificação com princípios e valores, tem na motivação e performance, na satisfação com o trabalho e na satisfação com a vida no geral (Ferraro et al., 2017; Forstenlechner & Lettice, 2008; Monahan & Swanson, 2019).

Forstenlechner e Lettice (2008) exploram a ideia de que os jovens advogados optam inicialmente por grandes empresas tendo em conta a motivação monetária e as oportunidades de carreira. Posteriormente concluem que a realidade é totalmente diferente do que o esperado, ao depararem-se com a falta de interações, pressão alta, horas longas de trabalho que impede um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e a monotonia das tarefas (Bryant & Powel, 2019; Forstenlechner e Lettice, 2008), motivando-os a transitar do serviço privado para o público (Daicoff 2008). Daicoff (2008) postula que os profissionais que optam por esta transição dão mais importância às emoções, uma vez que o *“thinker lawyer”* fica menos satisfeito quando põem em causa a autonomia, a sua imagem e/ou reputação, enquanto o *“feeling lawyer”* fica menos satisfeito quando o trabalho impacta negativamente as relações sociais e/ou familiares. No mesmo sentido Monahan e Swanson (2019) indicam que o âmbito público oferece condições que permitem aos profissionais atingirem um equilíbrio entre o trabalho e vida privada, cumprindo as suas obrigações laborais no cumprimento de um horário fixo.

Jahoda (1982, como citado em Furham, 1983) sugere que o trabalho desempenha outras funções para além da remuneração, tais como o bem-estar psicológico, estrutura temporal e organização para o dia, interação social, autoidentidade e objetivo ou significado, conceitos cujos resultados o nosso estudo indicam - quanto mais digno é percebido o trabalho, mais os advogados se sentem positivos e mais satisfeitos com a vida.

Limitações e recomendações para o futuro

A taxa de resposta ao universo de e-mails enviados (cerca de 1,4%) é perfeitamente normal e dentro do esperado (Coutinho, 2011). Para uma avaliação mais abrangente dos resultados, e com uma amostra ainda maior recomenda-se uma parceria com as instituições representativas da categoria profissional como associações e sindicatos (como é feito, por exemplo, nos Estados Unidos; Botsford, 2019; Brafford, 2018; Brafford & Rebelle, 2019; Bryant & Powel, 2019; Buchanan & Coyle, 2017; e anteriormente realizado em Portugal por Caetano, 2003a, 2003b, e 2003c).

Dado a importância da jurisprudência para a sociedade, e das dificuldades no bem-estar que podem ter repercussões no desempenho da função (Krill et al., 2016; Rothstein, 2008), consideramos que a escassez de investigações sobre o assunto (Krieger & Sheldon, 2015) é uma lacuna que precisa de ser preenchida. Novos e mais estudos que apresentem a realidade profissional da Advocacia em Portugal (tanto em sua abrangência, quanto em profundidade) e o seu impacto sobre a satisfação dos profissionais serão relevantes e deveriam ser realizados e atualizados com frequência.

Embora limitada ao número de advogados participantes, a presente investigação apresenta evidências empíricas de que o TD contribui para a Positividade e Satisfação com a Vida nos advogados. Os nossos achados podem oferecer contributos importantes para (a) os empregadores, uma vez que trabalhadores satisfeitos levam a um melhor desempenho e performance (Krieger & Sheldon, 2015); (b) para os próprios profissionais uma vez que TD (compreendido como um contexto e um conteúdo de trabalho dignos) está relacionado positivamente com o bem-estar e a saúde (Krieger & Sheldon, 2015; Štreimikienė & Grundey, 2009); e, (c) para outros profissionais especializados (como os psicólogos) que possam intervir positivamente na promoção do bem-estar e intervenções com este tema. Uma das áreas primordiais para promoção e intervenção no bem-estar, é a psicologia. Por um lado, pode haver a intervenção de um psicólogo organizacional e do trabalho que avalie as características do trabalho e as condições da organização, identificando os riscos e tomando medidas, juntamente

com os outros órgãos da organização, que possam diminuir os riscos (Oliveira, Viganó, Lunardelli, Canêo, & Goulart Júnior, 2010). O encaminhamento para outras entidades competentes é também o papel do psicólogo organizacional, seja para um médico especializado, seja para um psiquiatra, para um psicólogo clínico, ou outro. Por outro lado, é importante a intervenção do psicólogo clínico para apoio e gestão emocional, como também de outros aspectos da vida privada, ou frustrações relacionadas com o trabalho e que impactem o bem-estar do mesmo.

Conformidade com os padrões éticos

A autora declara que não há conflito de interesses em relação à pesquisa, autoria e / ou publicação deste documento.

Referências

- American Bar Association. (2001-2002). *ABA Commission on Billable Hours Report*. Disponível em http://ilta.personifycloud.com/webfiles/productfiles/914311/FMPG4_ABABillableHours2002.pdf
- Alessandri, G., Caprara, G. V., & Tisak, J. (2012). The unique contribution of positive orientation to optimal functioning. *European Psychologist*, 17(1), 44-54. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000070>
- Allan, B. A. (2017). Task significance and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 174–182. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.011>
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Douglass, R. (2015). Meaning in life and work: A developmental perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 10(4), 323–331. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.950180>
- Arabandi, B. (2011). Globalization, flexibility and new workplace culture in the United States and India. *Sociology Compass*, 5(7), 525–539. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2011.00389.x>
- Barman, A., & Barman, S. D. (2014). *Health Insurance and Subjective Well-being*. Working Paper 1. Silchar: Assam University.
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., Souza, D. S., Koller, S. H., & Caprara, G. V. (2015). Psychometric Properties of the Positivity Scale: Brazilian Version. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 28(1), 61-67. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528107>
- Botsford, M., (2019). *Supreme Judicial Court Steering Committee on Lawyer Well-Being Report to the Justices*. Massachusetts: Supremo Tribunal Judicial (Ed.).
- Brafford, A. M. (Ed.) (2018). *Well-being toolkit for lawyers and legal employers*. USA: American Bar Association. Disponível em <https://judicialstudies.duke.edu/wp-content/uploads/2019/02/Panel-5-ABA-Legal-Employers-Toolkit.pdf>
- Brafford, A., & Rebele, R. W. (2019). Judges' Well-Being and the Importance of Meaningful Work. *Court Review*, 54, 60–72.
- Bryant, G. K., & Powell, J. H. (2019). *The occupational risks of the practice of Law. Report of the Virginia State Bar President's Special Committee on Lawyer Well-Being*. Virginia, USA: Virginia State Bar. Disponível em https://www.vsb.org/docs/VSB_wellness_report.pdf

- Buchanan, B., & Coyle, J. C. (2017). *National Task Force on Lawyer Well-Being: Creating a movement to Improve well-being in the Legal Profession*. Task Force. USA. Disponível em <https://lawyerwellbeing.net/wp-content/uploads/2017/11/Lawyer-Wellbeing-Report.pdf>
- Caetano, A. (Coord.) (2003a). Inquérito aos advogados portugueses: uma profissão em mudança. *Revista da Ordem dos Advogados*, III(63), parte II, 1-138.
- Caetano, A. (Coord.) (2003b). Análise descritiva dos resultados do inquérito. *Revista da Ordem dos Advogados*, III(63), parte I, 139-322.
- Caetano, A. (Coord.) (2003c). Comentários sobre alguns resultados do inquérito aos advogados portugueses. *Revista da Ordem dos Advogados*, III(63), parte III, 323-390.
- Caprara, G. V., Alessandri, G., Eisenberg, N., Kupfer, A., Steca, P., Caprara, M. G., Yamaguchi, S., Fukuzawa, A., & Abela, J. (2012). The Positivity Scale. *Psychological Assessment*, 24(3), 701-712. <https://doi.org/10.1037/a0026681>
- Caprara, G. V., Fagnani, C., Alessandri, G., Steca, P., Gigantesco, A., Cavalli-Sforza, L. L., & Stazi, M. A. (2009). Human optimal functioning: The genetics of positive orientation towards self, life, and the future. *Behaviour Genetics*, 39, 277-284. <https://doi.org/10.1007/s10519-009-9267-y>
- Caprara, G. V., Steca, P., Alessandri, G., Abela, J. R. Z., & McWhinnie, C. M. (2010). Positive orientation: Explorations on what is common to life satisfaction, self-esteem, and optimism. *Epidemiologia e Psichiatria Sociale*, 19(1), 63-71. <https://doi.org/10.1017/S1121189X00001615>
- Coutinho, C. P. (2011). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas*. Coimbra: Edições Almedina.
- Daicoff, S. (1997). Lawyer, know thyself: A review of empirical research on attorney attributes bearing on professionalism. *The American University Law Review*, 46, 1337-1427.
- Daicoff, S. S. (2008). Lawyer, be thyself: An empirical investigation of the relationship between the ethic of care, the feeling decision making preference, and lawyer wellbeing. *The Virginia Journal of Social Policy & the Law*, 16(1), 87-140.
- Dattalo, P. V. (2014). *A demonstration of Canonical Correlation Analysis with orthogonal rotation to facilitate interpretation*. Unpublished manuscript, School of Social Work, Virginia Commonwealth University, Richmond, Virginia.
- Davis-Laack, P. (2010). The Science of Well-Being and the Legal Profession. *Wisconsin Lawyer*, 83(4), Disponível em <https://www.wisbar.org/newspublications/wisconsinlawyer/pages/article.aspx?Volume=8>

- Diener, E., Emmons, A. R., Larsen, J. R., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener E., Scollon C. N., Oishi S., Dzokoto V., & Suh, E. M. (2009) Positivity and the Construction of Life Satisfaction Judgments: Global Happiness is Not the Sum of its Parts. In: E. Diener (Ed) *Culture and Well-Being* (pp. 229-243). Social Indicators Research Series, vol 38. Dordrecht: Springer. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2352-0_11
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276– 302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Direção Geral da Política da Justiça (DGPJ, 2019). *Advogados inscritos*. Disponível em <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt>
- Dockery, A., (2004). *Happiness, Life Satisfaction and the Role of Work: Evidence from Two Australian Surveys*. Working paper. Australia: University of Melbourne. Disponível em https://melbourneinstitute.unimelb.edu.au/assets/documents/hilda-bibliography/working-discussion-research-papers/2001-2004/Dockery_happiness_life_satisfaction.pdf
- Drobnič, S., Beham, B., & Präg, P. (2010). Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. *Social Indicators Research*, 99(2), 205–225. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9586-7>
- Elwork, A., Andrew, G., & Benjamin, H. (1995). Lawyers in distress. *The Journal of Psychiatry & Law*, 23(2), 205–229. <https://doi.org/10.1177/009318539502300201>
- Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., & Mónico, L. (2016). Historical Landmarks of Decent Work. *European Journal of Applied Business and Management*, 2(1), 77-96. ISSN 2183-5594. Disponível em <http://nidisag.isag.pt/index.php/IJAM/article/view/129/111>
- Ferraro, T., dos Santos, N. R., Pais, L., & Moreira, J. M. (2017). Decent Work and Work Motivation in Lawyers: an empirical research. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(4), 192-200. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.4.13908>. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v17n4/v17n4a03.pdf>
- Ferraro, T., Pais, L., dos Santos, N. R., & Moreira, J. M. (2018a). The Decent Work Questionnaire (DWQ): Development and a validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243-265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>

- Ferraro, T., Pais, L., Moreira, J. M., & dos Santos, N. R. (2018b). Decent work and work motivation in knowledge workers: the mediating role of psychological capital. *Applied Research in Quality of Life*, 13(2), 501-523. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9539-2>
- Forstenlechner, I., & Lettice, F. (2008). Well paid but undervalued and overworked. *Employee Relations*, 30(6), 640–652. <https://doi.org/10.1108/01425450810910037>
- Fredrickson, B. (2009). *Positivity: Groundbreaking research reveals how to embrace the hidden strength of positive emotions, overcome negativity, and thrive*. USA: Crown Publishers/Random House.
- Furham, A. (1983). Book review: Employment and unemployment: A social-psycho logical analysis. *Journal of Economic Psychology*, 4, 791-29.
- Gallie, D. (2002). The quality of working life in welfare strategy. In G. Esping-Andersen, D. Gallie, A. Hemerijck, & J. Myles (Eds.), *Why we need a new welfare state* (pp. 96–127). Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/0199256438.001.0001>
- Hackman, J., & Oldham, G. (1975). Development of job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. 5ª Ed. Porto Alegre: Bookman.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Date analysis*. 6th Ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hitt, M. A., Bierman, L., & Collins, J. D. (2007). The strategic evolution of large US law firms. *Business Horizons*, 50(1), 17. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2006.05.003>
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: international differences in work-related values*. London: Sage Publications. Disponível em https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=Cayp_Um4O9gC&oi=fnd&pg=PA13&dq=Culture%27s+consequences+:+international+differences+in+work-related+values&ots=V4KzExVML6&sig=P1KW-ZXeS_AoCWWYCTXGLKapAUo&redir_esc=y#v=onepage&q=Culture's%20consequences%20%3A%20international%20differences%20in%20work-related%20values&f=false
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: software of the mind*. New York: McGraw-Hill. Disponível em https://e-edu.nbu.bg/pluginfile.php/900222/mod_resource/content/1/G.Hofstede_G.J.Hofstede_M.Minkov%20-%20Cultures%20and%20Organizations%20-%20Software%20of%20the%20Mind%203rd_edition%202010.pdf

- Hogstedt, C., Wegman, D. H., & Kjellstrom, T. (2007). The consequences of economic globalization on working conditions, labor relations, and workers' health. In I. Kawachi and S. Wamala (Eds.), *Globalization and health*, pp. 138–157, Oxford University Press: New York. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195172997.003.0008>
- Hu, J., & Hirsh, J. B. (2017). Accepting Lower Salaries for Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01649>
- International Business Machines (IBM) Corporation (2013). *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0*. Armonk, NY: IBM Corporation.
- International Business Machines (IBM) Corporation (2016). *Extension bundles from IBM SPSS*. USA: IBM Corporation. Disponível em <https://www.ibm.com/developerworks/community/files/form/anonymous/api/library/b5bb8a42-04d2-4503-93bb-dc45d7a145c2/document/1d445b76-d706-44a6-85bf-9e3738d223a4/media/Extension%20Commands%20from%20IBM%20SPSS.pdf>
- International Labour Organization (ILO). (1999). *Decent Work*. Report of the Director-General. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization (ILO). (2008). *Measurement of decent work. Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work*, 8–10 September. Geneva. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100335.pdf
- International Labour Organization (ILO). (2013). *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. ILO Manual. 2nd Version. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_223121.pdf
- Joo, B.-K., & Nimon, K. (2014). Two of a kind? A canonical correlational study of transformational leadership and authentic leadership. *European Journal of Training and Development*, 38(6), 570-587. <https://doi.org/10.1108/EJTD-12-2013-0129>
- Kawachi, I. (2008). Globalization and Workers' Health. *Industrial Health*, 46(5), 421–423. <https://doi.org/10.2486/indhealth.46.421>
- Kozma, A., Stone, S., & Stones, M. J. (2000). Stability in components and predictors of subjective well-being (SWB): Implications for SWB structure. In E. Diener and D. R. Rahtz (Eds.), *Advances in quality of life theory and research* (Vol. 1, pp. 13–30). London, England: Kluwer Academic. https://doi.org/10.1007/978-94-011-4291-5_2
- Krieger, L. S., & Sheldon, K. M. (2015). What Makes Lawyers Happy? A Data-Driven

- Prescription to Redefine Professional Success. *The George Washington Law Review*, 83(2), 554-627.
- Krill, P. R., Johnson, R., & Albert, L. (2016). The Prevalence of Substance Use and Other Mental Health Concerns Among American Attorneys. *Journal of Addiction Medicine*, 10(1), 46–52. <https://doi.org/10.1097/adm.0000000000000182>
- Laranjeira, C. A. (2009). Preliminary validation study of the Portuguese version of the satisfaction with life scale. *Psychology, Health & Medicine*, 14(2), 220-226. <https://doi.org/10.1080/13548500802459900>
- Lee, C., Huang, G.H., & Ashford, S. (2018). Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity Research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335-359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>
- Lutz, J. G., & Eckert, T. L. (1994). The relationship between canonical correlation analysis and multivariate multiple regression. *Educational & Psychological Measurement*, 54(3), 666-675. <https://doi.org/10.1177/0013164494054003009>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65-90.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2006). *Applied Multivariate Research: Design and interpretation*. Thousand Oaks, California, USA: Sage Publications.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2013). *Applied Multivariate Research: Design and interpretation*. 2nd Ed. Thousand Oaks, California, USA: Sage Publications.
- Monahan, J., & Swanson, J. (2019). Lawyers at the Peak of Their Careers: A 30-Year Longitudinal Study of Job and Life Satisfaction. *Journal of Empirical Legal Studies* 16(1), 4–25. <https://doi.org/10.1111/jels.12207>
- Oldham, G., & Hackman, J. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 463-479. <https://doi.org/10.1002/job678>
- Oliveira, J. R. dos S., Viganó, M. G., Lunardelli, M. C. F., Canêo, L. C., & Goulart Júnior, E. (2010). Fadiga no trabalho: como o psicólogo pode atuar? *Psicologia em Estudo*, 15(3), 633–638. <https://doi.org/10.1590/s1413-73722010000300021>

- Organ, J. M., Jaffe, D. B., & Bender, K. M. (2016). Suffering in Silence: The Survey of Law Student Well-Being and the Reluctance of Law Students to Seek Help for Substance Use and Mental Health Concerns. *Journal of Legal Education*, 66(1), 116–156.
- Peterson, R. (1994). A meta-analysis of Cronbach's coefficient alpha. *Journal of Consumer Research*, 21(2), 381–391. <https://doi.org/10.2307/2489828>
- Pituch, K. A., & Stevens, J. P. (2016). *Applied multivariate statistics for the social science: Analyses with SAS and IBM's SPSS*. New York, NY: Routledge.
- Richardson, M. S. (2012). Counseling for work and relationship. *The Counseling Psychologist*, 40, 190–242. <https://doi.org/10.1177/0011000011406452>
- Rothstein L. (2008). Law students and lawyers with mental health and substance abuse problems: protecting the public and the individual. *University of Pittsburgh Law Review*, 69(3), 531–566. <https://doi.org/10.5195/lawreview.2008.106>
- Rubery, J. Earnshaw, J., Marchington, M., Cooke, F. L., & Vincent, S. (2002). Changing organizational forms and the employment relationship. *Journal of Management Studies*, 39(5), 645-672. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00306>
- Schiltz, P. J. (1999). On Being a Happy, Healthy, and Ethical Member of an Unhappy, Unhealthy, and Unethical Profession. *Vanderbilt Law Review*, 52(4), 871-951. Disponível em <https://scholarship.law.vanderbilt.edu/vlr/vol52/iss4/2>
- Shellenbarger, S. (2007, dezembro 3). Even Lawyers Get the Blues: Opening Up About Depression. *The Wall Street Journal*. Disponível em <https://www.wsj.com/articles/SB119751245108525653>
- Sherry, A., & Henson R. K. (2005). Conducting and interpreting canonical correlation analysis in personality research: A user-friendly primer. *Journal of Personality Assessment*, 84(1), 37-48. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8401_09
- Solkoff, N., & Markowitz, J. (1967). Personality Characteristics of First-Year Medical and Law Students. *Journal of Medical Education*, 42(3), 195-200.
- Štreimikienė, D., & Grundey, D. (2009). Life Satisfaction and Happiness: The factors in work performance. *Economics & Sociology*, 2(1), 9–26. Disponível em <http://search.proquest.com/openview/58570b0738ed8e33a61fa0078582f6ef/1?pqorigsite=gscholar>
- Tenney, E. R., Poole, J. M., & Diener, E. (2016). Does positivity enhance work performance? Why, when, and what we don't know. *Research in Organizational Behavior*, 36, 27-46. <http://dx.doi.org/10.1016/j.riob.2016.11.002>

Weiss, D. C. (2007, dezembro 13). Lawyer Depression Comes Out of the Closet. *ABA Journal*. Consultado em http://

www.abajournal.com/news/lawyer_depression_comes_out_of_the_closet/

Zalewska, A. M. (1999). Job satisfaction and importance of work aspects related to predominant values and reactivity. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 5(4), 485-511. <https://doi.org/10.1080/10803548.1999.11076434>

Anexos

Anexo A - Componentes do bem-estar de acordo com a American Bar Association (ABA)

DEFINING LAWYER WELL-BEING					
A CONTINUOUS PROCESS IN WHICH LAWYERS STRIVE FOR THRIVING IN EACH DIMENSION OF THEIR LIVES:					
					
EMOTIONAL	INTELLECTUAL	OCCUPATIONAL	PHYSICAL	SPIRITUAL	SOCIAL
Value emotions. Develop ability to identify and manage our emotions to support mental health, achieve goals, & inform decisions. Seek help for mental health when needed.	Engage in continuous learning. Pursue creative or intellectually challenging activities that foster ongoing development. Monitor cognitive wellness.	Cultivate personal satisfaction, growth, and enrichment in work. Strive to maintain financial stability.	Strive for regular activity, good diet & nutrition, enough sleep, & recovery. Limit addictive substances. Seek help for physical health when needed.	Develop a sense of meaningfulness and purpose in all aspects of life.	Develop connections, a sense of belonging, and a reliable support network. Contribute to our groups and communities.

Anexo B - Consentimento informado (apresentado online)

Caro/a participante,

O presente estudo está inserido num projeto de investigação do Centro de Investigação de Psicologia da Universidade Autónoma de Lisboa (CIP-UAL), intitulado Bem-estar & Incapacidade associada à Lombalgia, e tem como investigadora Ecaterina Mudric (Universidade Autónoma de Lisboa), sob orientação da Professora Tânia Ferraro (Universidade Autónoma de Lisboa).

Este estudo tem como objetivo investigar a interação entre o trabalho digno e a incapacidade associada à lombalgia.

Para participar é preciso:

- estar atualmente ativo(a) profissionalmente [não ser nem desempregado(a) nem reformado(a)];
- ser remunerado (ou receber alguma gratificação) pelo trabalho que faz;

Este texto inicial deve ser lido na íntegra para que as principais informações da investigação sejam conhecidas e, como participante, possa tomar a decisão pela participação com uma completa visão de conjunto do que se seguirá.

A Cooperativa de Ensino Universitário (CEU) toma as precauções necessárias e legalmente exigidas para garantir a proteção da informação recolhida junto dos Titulares dos Dados. Entre outras, estão implementadas as seguintes medidas técnicas e organizacionais para garantir a segurança e confidencialidade dos dados pessoais: segurança física (através de controlo de acessos), separação lógica dos registos, passwords de acesso e níveis de acesso, firewalls e programas antivírus.

Todos os dados pessoais são tratados de acordo com os termos do previsto no Regulamento UE 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, tendo os titulares dos dados pessoais direito de aceder, livremente e sem restrições, confirmando, retificando, apagando ou bloqueando os dados que hajam facultado, bem como o direito à portabilidade e à limitação do tratamento no

que disser respeito ao Titular dos Dados, ou do direito de se opor ao tratamento, podendo exercê-lo por escrito, pessoalmente nas nossas instalações ou através do email onunes@autonoma.pt, sem qualquer encargo.

O Titular dos dados tem o direito de retirar o seu consentimento a qualquer altura, devendo para o efeito contactar-nos através do endereço onunes@autonoma.pt

O Titular dos Dados tem o direito de apresentar reclamação à Comissão Nacional de Proteção de Dados ou a qualquer outra autoridade de controlo.

Para que apenas você possa identificar o seu conjunto e dados, será solicitado que digite um código de 6 caracteres que apenas você conhecerá. No futuro, caso queira referir-se aos seus dados, utilize este código. Não será possível por nós identificá-lo, portanto guarde bem seu código.

Os dados que recolhemos dos participantes correspondem às respostas aos questionários (que virão a seguir) e a questões demográficas sobre Género, Idade, Escolaridade, Estado civil, Situação profissional, e Profissão.

Os seus dados deixarão de ser tratados com a finalidade da investigação, logo que o Titular dos Dados retire o seu consentimento ou cinco anos após o fim do estudo.

O participante abaixo-assinado:

- a) Tem conhecimento de quais são os objetivos do projeto;
- b) Teve oportunidade de esclarecer as questões que quis colocar (pessoalmente ou por e-mail);
- c) Sabe que pode desistir de participar no projeto a qualquer momento durante as respostas às questões;
- d) Sabe que o seu nome nunca será divulgado pela equipa de investigação (os dados individuais são confidenciais);
- e) Sabe que pode solicitar uma síntese dos resultados obtidos;
- f) Mantém a confidencialidade quanto à presente investigação até receber a síntese dos resultados obtidos ou à anuência, quanto a isso, por parte da equipa de investigação.

A equipa de investigação compromete-se a:

- a) Afirmar ao participante o carácter voluntário da participação no presente estudo;
- b) Prestar os esclarecimentos solicitados;

- c) Utilizar parcimoniosamente o tempo disponibilizado pelo participante;
- d) Assegurar o anonimato e confidencialidade das respostas;
- e) Utilizar os resultados da investigação apenas para fins de trabalhos académicos e respetivas publicações;
- f) Apresentar os resultados de forma agrupada, impossibilitando a identificação individual dos respondentes;
- g) Conduzir a investigação de acordo com o Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses (2016) .

É possível solicitar uma síntese dos resultados enviando um e-mail para "Trabalho Digno & Lombalgia - INVESTIGAÇÃO" <trabalho.digno.lombalgia@gmail.com> colocando no campo assunto 'SÍNTESE DOS RESULTADOS DA INVESTIGAÇÃO'.

Caso tenha alguma dúvida pode entrar em contato com a equipa que está a superintender a recolha de dados, através do mesmo e-mail: " Trabalho Digno & Lombalgia - INVESTIGAÇÃO" <trabalho.digno.lombalgia@gmail.com> colocando no campo assunto 'Dúvida'.

Considere, por favor, que o questionário é constituído por várias partes, sendo que existem instruções específicas para elas. Pedimos que estas sejam lidas com atenção antes de começar a responder a cada bloco de questões.

Digite aqui o seu código (6 dígitos - você é o responsável por manter este código, não temos como associá-lo a você posteriormente): _____

Para avançar, você deve clicar na opção abaixo:

[o participante devia clicar aceitando as condições descritas acima para poder avançar para os inquéritos]

() Concordo com as condições para participação conforme descritas acima.

Anexo C - Questionários administrados (online)

QUESTIONÁRIO DE TRABALHO DIGNO¹

Versão portuguesa

Este questionário pode ser respondido por qualquer pessoa que trabalha. Ele refere-se ao seu trabalho atual e ao contexto profissional no qual o realiza. Por ‘contexto profissional’ entenda o mercado de trabalho em geral (para alguém com as suas características profissionais), a(s) empresa(s)/organização(ões) onde eventualmente trabalhe, bem como a sua eventual atividade de prestador(a) de serviço (profissionais liberais/autónomos).

Não há respostas certas nem erradas. O importante é que avalie se concorda mais ou menos com as afirmações apresentadas. Utilize a seguinte escala de respostas:

1 = Não concordo nada

2 = Concordo pouco

3 = Concordo moderadamente

4 = Concordo muito

5 = Concordo completamente

Marque com um (X) a sua opção de resposta para cada afirmação. Responda a todas as afirmações. Relembramos que elas se referem ao seu trabalho atual e ao contexto profissional no qual o realiza.

1. No meu trabalho estou protegido(a) de riscos para a minha saúde física.	1	2	3	4	5
2. Tenho perspetivas de ter uma reforma/aposentação tranquila (pensão, previdência pública ou privada).	1	2	3	4	5
3. Considero adequada a quantidade média de horas que trabalho por dia.	1	2	3	4	5
4. Disponho de tudo o que preciso para manter a minha integridade física no meu trabalho.	1	2	3	4	5
5. Sinto que estou protegido(a) caso fique sem trabalho (subsídios sociais, programas sociais, etc).	1	2	3	4	5
6. Sinto a minha família protegida através do meu sistema de proteção social (público ou privado).	1	2	3	4	5
7. O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com dignidade e autonomia.	1	2	3	4	5
8. Sinto que estarei protegido(a) no caso de ficar doente (segurança social, seguros de saúde, etc.).	1	2	3	4	5
9. O que recebo pelo meu trabalho permite-me oferecer bem-estar aos que dependem de mim.	1	2	3	4	5

¹ Ferraro, T., Pais, L., dos Santos, N. R., & Moreira, J. M. (2018a). The Decent Work Questionnaire (DWQ): Development and a validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243-265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>

10. O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com um sentimento de bem-estar pessoal.	1	2	3	4	5
11. No meu trabalho existe confiança entre as pessoas.	1	2	3	4	5
12. O meu trabalho contribui para assegurar o futuro das novas gerações.	1	2	3	4	5
13. Através do meu trabalho desenvolvo-me profissionalmente.	1	2	3	4	5
14. Um(a) profissional como eu pode criar o seu próprio emprego.	1	2	3	4	5
15. O meu horário de trabalho permite-me gerir/administrar bem a minha vida.	1	2	3	4	5
16. Em geral, os processos de tomada de decisão relativos ao meu trabalho são justos.	1	2	3	4	5
17. Penso que tenho perspectivas de melhorar a minha remuneração/salário/benefícios.	1	2	3	4	5
18. O meu trabalho permite-me ter tempo para a minha família/vida pessoal.	1	2	3	4	5
19. O meu trabalho contribui para a minha realização (pessoal e profissional).	1	2	3	4	5
20. Disponho do que preciso para trabalhar com segurança.	1	2	3	4	5
21. Sou tratado(a) com dignidade no meu trabalho.	1	2	3	4	5
22. Sou livre para pensar e expressar o que penso sobre o meu trabalho.	1	2	3	4	5
23. Em geral, tenho condições ambientais seguras no meu trabalho (condições de temperatura, ruído, umidade, etc).	1	2	3	4	5
24. No meu trabalho sou aceite tal como sou (independentemente de gênero, idade, etnia, religião, orientação política, etc).	1	2	3	4	5
25. Atualmente, penso que há oportunidades de trabalho para um profissional como eu.	1	2	3	4	5
26. Acho que tenho possibilidades de progredir profissionalmente (promoções, desenvolvimento de competências, etc).	1	2	3	4	5
27. Considero adequado o ritmo que o meu trabalho exige.	1	2	3	4	5
28. Na minha atividade profissional existe a possibilidade de participação equilibrada nas decisões por parte de todos os envolvidos/implicados.	1	2	3	4	5
29. O trabalho que realizo contribui para criar valor (para a minha empresa/organização/clientes/sociedade, etc).	1	2	3	4	5
30. Considero digno o trabalho que realizo.	1	2	3	4	5
31. O que ganho financeiramente com o meu trabalho é justo.	1	2	3	4	5

Escala de Positividade²

As frases de 1 a 8 descrevem afirmações com as quais pode ou não concordar. Marque o quanto concorda com cada uma das informações a seguir, numa escala de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente), colocando um X sobre o número correspondente à sua opinião. Leia atentamente as informações e procure responder com a máxima espontaneidade. Não existem respostas certas ou erradas. Utilize a seguinte escala de respostas:

1 = Discordo totalmente

2 = Discordo

3 = Nem concordo, nem discordo

4 = Concordo

5 = Concordo totalmente

1. Eu tenho muita confiança no futuro	1	2	3	4	5
2. Posso contar com outras pessoas quando preciso delas	1	2	3	4	5
3. Eu estou satisfeito(a) com a minha vida	1	2	3	4	5
4. Algumas vezes, o futuro parece-me incerto	1	2	3	4	5
5. Geralmente, sinto confiança em mim	1	2	3	4	5
6. Eu vejo o futuro com esperança e entusiasmo	1	2	3	4	5
7. Eu sinto que tenho muitas coisas das quais me orgulho	1	2	3	4	5
8. No geral, estou satisfeito(a) comigo mesmo(a)	1	2	3	4	5

² Caprara, G. V., Alessandri, G., Eisenberg, N., Kupfer, A., Steca, P., Caprara, M. G., Yamaguchi, S., Fukuzawa, A., & Abela, J. (2012). The Positivity Scale. *Psychological Assessment*, 24(3), 701-712. <https://doi.org/10.1037/a0026681>

Borsa, J. C., Damásio, B. F., Souza, D. S., Koller, S. H., & Caprara, G. V. (2015). Psychometric Properties of the Positivity Scale: Brazilian Version. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 28(1), 61-67. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528107>

Escala de Satisfação com a vida³

Mais abaixo encontrará cinco afirmações, relativas ao modo como encara a sua vida, com as quais poderá concordar ou discordar. Usando a escala de 1 a 7 que segue, indique o seu grau de concordância com cada item. A escala é a seguinte:

- 1 = Discordo muito
- 2 = Discordo
- 3 = Discordo pouco
- 4 = Não concordo, nem discordo
- 5 = Concordo pouco
- 6 = Concordo
- 7 = Concordo muito

1. A minha vida parece-me, em quase tudo, com o que eu desejaria que ela fosse	1	2	3	4	5	6	7
2. As minhas condições de vida são muito boas	1	2	3	4	5	6	7
3. Estou satisfeito(a) com a minha vida	1	2	3	4	5	6	7
4. Até agora, tenho conseguido as coisas mais importantes da vida que eu desejava	1	2	3	4	5	6	7
5. Se pudesse recomeçar a minha vida, não mudaria quase nada	1	2	3	4	5	6	7

³ Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale (SWLS). *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13

Versão portuguesa da SWLS de Diener, E., Emmons, R., Larsen, J., & Griffin, S. (1985): Laranjeira, C. A. (2009). Preliminary validation study of the Portuguese version of the satisfaction with life scale. *Psychology, Health & Medicine*, 14(2), 220-226. doi: 10.1080/13548500802459900

Questões sociodemográficas

Por último, pedimos-lhe que complete, por favor, respondendo às seguintes questões [assinale um X na opção(ões) mais adequada(s) para você]:

1. Sexo ☐ Feminino ☐ Masculino	2. Ano de nascimento: _____	3. Há quanto tempo está no seu trabalho atual e no contexto profissional em que o realiza? _____ anos
4. Sua situação(ões) profissional(ais) atual(is) (você pode assinalar mais do que 1 situação) ☐ Empresário(a) ☐ Profissional Liberal ou autónomo(a) ☐ Funcionário(a) público(a) ☐ Trabalhador(a) por conta de outrem [inclui o(a) trabalhador(a) doméstico(a)]. ☐ Trabalhador(a)-Estudante ☐ Bolseiro(a) de pesquisa (nível superior) ☐ Estagiário(a) ☐ Aprendiz	5. Qual o vínculo que mantém com a organização onde trabalha (quando aplicável)? ☐ Prestador de serviços (recebimentos por ‘Recibo Verde’) ☐ Contrato a prazo (renovável ou não) ☐ Contrato efetivo (sem prazo determinado) ☐ Através de empresa de trabalho temporário ☐ Outros. Especifique, por favor: _____	6. No seu local de trabalho desempenha alguma função de chefia / gestão / liderança? ☐ Sim ☐ Não 6.1. Se respondeu SIM, que tipo de chefia / gestão / liderança? ☐ Gestão/liderança de topo. ☐ Gestão/liderança de nível intermédio. ☐ Gestão/liderança de primeiro nível (coordenação ou supervisão de uma equipa).
7. Qual seu grau de Escolaridade? ☐ Saber ler e escrever sem possuir a 4ª classe. ☐ 1º Ciclo do ensino básico (ensino primário) ☐ 2º Ciclo do ensino básico (6º ano) ☐ 3º Ciclo do ensino básico ou equivalente (9º ano)	☐ Ensino secundário ou equivalente (12º ano) ☐ Ensino pós-secundário (CET) ☐ Bacharelato ☐ Licenciatura em curso ☐ Pós-Graduação/Mestrado (pós Bolonha)/ Licenciatura Pré Bolonha	☐ Licenciatura concluída (pós-Bolonha) ☐ Mestrado Pré-Bolonha ☐ Doutoramento 8. Qual sua área de especialização académica (ex.: Engenharia, Informática, Direito, Psicologia, etc)? _____

9. Qual a sua profissão atual? ☐ Advogado(a). Área de especialização: _____ ☐ Analista ou desenvolver de sistemas / Programador(a) / Engenheiro(a) Informático(a). ☐ Médico(a). Especialidade: _____ ☐ Investigador(a). Área: _____ ☐ Professor(a) Universitário(a). Área: _____ ☐ Profissional da área de Finanças. ☐ Outra. Qual? _____	10. Setor de atividade no qual trabalha (quando aplicável): ☐ Setor primário (agricultura; pesca; atividades extrativas; matérias-primas). ☐ Setor secundário (indústria). ☐ Setor terciário (comércio e serviços). ☐ Setor quaternário (informação: computação e tecnologia da informação; educação; investigação e desenvolvimento; planeamento; consultoria; e outros serviços baseados no conhecimento) ☐ Outra. Qual? _____	11. Dimensão da organização onde trabalha (quando aplicável): ☐ Tem até 9 colaboradores ☐ Tem entre 10 e 50 colaboradores ☐ Tem entre 51 e 250 colaboradores ☐ Tem entre 251 e 500 colaboradores ☐ Tem entre 501 e 1000 colaboradores ☐ Tem entre 1001 e 2000 colaboradores ☐ Tem entre 2001 e 5000 colaboradores ☐ Tem entre 5001 e 10000 colaboradores ☐ Tem entre 10001 e 20000 colaboradores ☐ Tem mais de 20001 colaboradores ☐ Trabalho para várias organizações
12. Trabalha diretamente com clientes ou utentes? ☐ Sim ☐ Não	13. Indique, por favor, o seu vencimento líquido mensal (aquilo que recebe em média por mês) ☐ Até €505,00 (salário mínimo) ☐ Entre €505,00 e €1.000,00 ☐ Entre €1.001,00 e €1.500,00 ☐ Entre €1.501,00 e €2.000,00 ☐ Entre €2.001,00 e €2.500,00 ☐ Entre €2.501,00 e €3.000,00 ☐ Entre €3.001,00 e €3.500,00 ☐ Entre €3.501,00 e €4.000,00 ☐ Entre €4.001,00 e €4.500,00 ☐ Entre €4.501,00 e €5.000,00	14. Estado civil: ☐ Solteiro(a) ☐ Casado(a) / União estável ☐ Separado(a) / Divorciado(a) ☐ Viúvo(a) 15. Tem filhos? ☐ Não ☐ Sim. Quantos? _____ 16. Idades dos(as) filhos(as): _____ 17. Tem outros dependentes? ☐ Não ☐ Sim. Quantos? _____

	☐ Entre €5.001,00 e €5.500,00 ☐ Entre €5.501,00 e €6.000,00 ☐ Entre €6.001,00 e €6.500,00 ☐ Entre €6.501,00 e €7.000,00 ☐ Entre R\$7.001,00 e €8.000,00 ☐ Mais de €8.001,00	
--	--	--

Muito obrigado(a) pela sua colaboração!