



MESTRADO

PSICOLOGIA

Para além do ser psicólogo: *burnout* e conflito trabalho-família em psicólogos

Filipa Daniela Martins Silva

M

2018





**PARA ALÉM DO SER PSICÓLOGO: BURNOUT E CONFLITO
TRABALHO-FAMÍLIA EM PSICÓLOGOS**

Filipa Daniela Martins Silva

Junho 2018

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado em Psicologia, área de Psicologia Clínica e da Saúde, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora Cristina Queirós (FPCEUP).

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspetivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

INFORMAÇÃO ADICIONAL

Esta dissertação foi realizada com participação de verbas do Mestrado Integrado em Psicologia, utilizadas para um *poster* com apresentação oral no 4º Congresso da Ordem dos Psicólogos Portugueses (Braga, 12-15 setembro 2018), e que incluiu dados preliminares desta investigação:

- Silva, F.M., & Queirós, C. (submetido junho 2018). *Burnout e conflito trabalho-família em psicólogos*. Poster no 4º Congresso da Ordem dos Psicólogos Portugueses, 12-15 Setembro 2018, Fórum Braga, Braga.

AGRADECIMENTOS

À Professora Doutora Cristina Queirós por ter entrado comigo nesta aventura, por todo o empenho, dedicação e disponibilidade que sempre teve ao longo deste trabalho, por mais obstáculos que surgissem. Foi um apoio constante, uma fonte de motivação e incentivo e um modelo de exigência, profissionalismo e perfeccionismo.

À minha família que sempre acreditou em mim e me deu forças para continuar. Mesmo com as minhas falhas constantes, por falta de tempo, nunca me faltou o abraço apertado que me fazia ter a certeza que era capaz de seguir em frente e continuar a ser motivo de orgulho para eles.

A todos @s psicólog@s que colaboraram neste estudo pelo contributo, disponibilidade e incentivo. Permitiram-me espelhar a nossa realidade e mostrar como a nossa profissão exigente e nos coloca à prova, e por muito que sejamos ótimos profissionais, não deixamos de ser humanos com desafios pessoais. Sem a vossa ajuda este trabalho não seria possível.

À minha segunda família, à minha Casa, o meu enorme obrigado por me terem feito crescer. Foram um porto de abrigo constante, uma força inabalável e conseguiram tornar estes 5 anos nos melhores da minha vida. Levo-vos para onde for, levo-vos no que sou. São sortes!

À Filipa Almeida por ter sido a primeira a acreditar em mim, por ter decidido entrar comigo nesta batalha, de arma pronta, com a certeza de vitória. Um exemplo de guerreira que me faz ver todos os dias que as pedras no caminho são muitas, mas juntas conseguimos movê-las a todas.

À Vivi, ao Fábio e à Mariana, pelo “estou aqui, mesmo quando tudo der errado”. Pelo duplicar das minhas alegrias e divisão das minhas tristezas. Obrigada por, em 5 anos, quando precisei de chorar ter a certeza de consolo, quando quis sorrir sorriram comigo e por quando duvidei me terem feito acreditar. Este caminho não seria o mesmo sem a companhia de amigas verdadeiras!

RESUMO

Atualmente, os principais papéis assumidos por um indivíduo adulto são a família e o trabalho, podendo por vezes estes papéis entrar em conflito. No que diz respeito à vertente do trabalho, têm sido vários os autores que fazem referência ao *burnout* como um fenómeno que afeta as profissões que prestam serviços, surgindo os psicólogos como um grupo propenso ao *burnout*, sobretudo na sua dimensão da exaustão emocional.

Este estudo tem como objetivos conhecer: os níveis de burnout e de conflito trabalho-família em psicólogos, a relação entre estas duas variáveis e a influência de características sociodemográficas e profissionais.

Foram aplicados um breve questionário sociodemográfico, o Oldenburg Burnout Inventory (OLBI; Halbesleben & Demerouti, 2005; Campos, Carlotto & Marôco, 2012) e o Survey Work-Home interaction NijmeGen (SWING; Guerts et al., 2005; Pereira et al., 2014) a 204 psicólogos portugueses, com idades entre 23 e 62 anos ($M= 36,86$ anos), sendo 16% do sexo masculino e 84% do sexo feminino. Em relação à área de experiência profissional, verificou-se que 60% da amostra trabalha na área de Clínica e Saúde, 10% na área de Organizações, Social e Trabalho, 24% na área de Educação e 6% na área do Comportamento Desviante, com média de 11,23 anos de experiência profissional e estando em contacto com clientes em média 27,20 horas semanais.

Os resultados revelam nível moderado de burnout e nível baixo de conflito trabalho-família, existindo correlação positiva entre burnout e conflito negativo. O número de horas no trabalho está correlacionado positivamente com o conflito e existem diferenças significativas no conflito trabalho-família negativo em função do sexo (superior no sexo feminino) e existência de filhos (profissionais com filhos apresentam maior conflito). A área da Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho é aquela em que os psicólogos referem maiores níveis de burnout e conflito trabalho-família negativo, por oposição à área de Clínica e Saúde.

O estudo pode contribuir para demonstrar que o psicólogo é também um ser humano que pode apresentar exaustão no trabalho, alertando para a necessidade de explorar as dificuldades e a motivação destes profissionais, numa profissão ainda tão pouco investigada pela própria Psicologia e que tem vindo a ganhar importância crescente na sociedade.

PALAVRAS-CHAVE: *Burnout*; conflito trabalho-família; psicólogos.

ABSTRACT

Currently, the main roles assumed by adults are the family and work, which can sometimes be in conflict. Regarding work, several authors refer burnout as a phenomenon affecting the professions that provide services, being psychologists a group prone to burnout, especially on emotional exhaustion domain.

This study aims to know: levels of burnout and work-family conflict among psychologists, the relationship between these two variables and the influence of socio-demographic and professional characteristics.

It was applied a brief demographic questionnaire, the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI; Halbesleben & Demerouti, 2005; Campos et al., 2012) and the Survey Work-Home interaction NijmeGen (SWING; Guerts et al., 2005; Pereira et al., 2014) to 204 Portuguese psychologists, aged between 23 to 62 years ($M = 36.86$ years), being 16% man and 84% women. Regarding the area of professional experience, it was found that 60% of the sample works in the field of Clinical and Health, 10% in the area of Organizations, Social and Work, 24% in the area of Education and 6% in the area of Deviant Behaviour, with an average of 11.23 years of job experience and being in contact with clients on average of 27.20 hours per week.

The results reveal a moderate level of burnout and a low level of work-family conflict, and there is positive correlation between burnout and negative conflict. The number of hours at work correlates positively with conflict and there are significant differences in the work-family conflict negative according sex (higher on women) and the existence of children (professionals with children present greater conflict). The area of Organizations, Social and Work Psychology presents psychologists with higher levels of burnout and work-family negative conflict, being opposed to Clinical and Health area.

The study may contribute to show that psychologists are also human beings who can present exhaustion at work, alerting to the need to explore the difficulties and the motivation of these professionals, in a profession that is yet little investigated by the Psychology, but that has gained increasing importance in society.

KEYWORDS: Burnout; work-family conflict; psychologists.

RÉSUMÉ

Actuellement, les rôles principaux pris en charge par un adulte sont la famille et le travail, et parfois ces rôles peuvent être en conflit. Dans ce qui concerne le travail, plusieurs auteurs réfèrent l'épuisement professionnel comme un phénomène touchant les professions qui offrent des services. Les psychologues sont un groupe sujet à cet épuisement professionnel, surtout dans le domaine de l'exhaustion émotionnelle.

Cette étude veut connaître: les niveaux d'épuisement professionnel et du conflit travail-famille dans les psychologues, la relation entre ces deux variables et l'influence des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles.

On a appliqué un bref questionnaire démographique, le Oldenburg Burnout Inventory (OLBI; Halbesleben & Demerouti, 2005; Campos et al., 2012) et le Survey Work-Home interaction NijmeGen (SWING; Guerts et al., 2005; Pereira et al., 2014) à des 204 psychologues portugais, âgés de 23 à 62 ans ($M = 36,86$ années), étant 16% des hommes et 84% de femmes. Dans ce qui concerne le domaine de l'expérience professionnelle, on a été constaté que 60% travaillent dans le domaine de la Clinique et Santé, 10% dans le domaine des Organisations, Social eu du Travail, 24% dans le domaine de l'Éducation et 6 % dans le domaine du Comportement Déviant, ayant une moyenne de 11,23 années d'é expérience professionnel et étant en contact avec les clients une moyenne de 27,20 heures par semaine.

Les résultats révèlent un niveau modéré de l'épuisement et un faible niveau du conflit travail-famille. Il existe une corrélation positive entre l'épuisement et le conflit négatif. Le nombre d'heures au travail est corrélée positivement avec les conflits et il y a des différences significatives dans le conflit travail-famille négatif selon le sexe (plus haut pour les femmes) et l'existence des enfants (professionnels ayant des enfants présentent un plus grand conflit). Le domaine de la Psychologie des Organisations, Social eu du Travail est celui où les psychologues présentent des niveaux plus élevés de l'épuisement et du conflit travail-famille négatif, par opposition au domaine de Clinique et de la Santé.

L'étude peut contribuer pour montrer que le psychologue est aussi un être humain qui peut présenter d'épuisement au travail, en alertant pour la nécessité d'étudier les difficultés et la motivation de ces professionnels, dans une profession encore peu étudiée par la Psychologie et qui a acquis une importance croissante dans la société.

MOTS-CLÉS: Épuisement professionnel; conflit travail-famille; psychologues.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 1 |
| 1.1. Síndrome de <i>Burnout</i> | 3 |
| 1.1.1. Definições | 3 |
| 1.1.2. <i>Burnout</i> em Psicólogos | 7 |
| 1.2. Conflito trabalho-família | 11 |
| 1.2.1. Definições | 11 |
| 1.2.2. Relação entre o <i>burnout</i> e o conflito trabalho-família | 13 |
| 1.2.3. Conflito trabalho/família em Psicólogos | 15 |
| | |
| 2. MÉTODO | 18 |
| 2.1. Participantes | 18 |
| 2.2. Materiais | 19 |
| 2.3. Procedimento | 19 |
| | |
| 3. RESULTADOS | 20 |
| | |
| 4. DISCUSSÃO | 23 |
| | |
| 5. CONCLUSÕES | 27 |
| | |
| 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 29 |

1. INTRODUÇÃO

Em Portugal, a profissão de psicólogo teve o seu início nos anos sessenta do século passado com a chegada de um conjunto de profissionais graduados a universidades estrangeiras (Nogueira, Saavedra & Neves, 2006). Desde essa altura tem sofrido um enorme desenvolvimento não só ao nível do número de profissionais, mas também no que diz respeito ao reconhecimento da sua relevância nos mais diversos domínios da sociedade portuguesa (Ricou, 2011). Em 2014, a Ordem dos Psicólogos Portugueses realizou durante o primeiro trimestre de 2014 o censo de membros efetivos, onde se pode encontrar inúmeros dados relevantes sobre a realidade da Psicologia em Portugal. O censo foi respondido por 5.490 membros efetivos do universo de 12.732. Quase metade dos psicólogos respondente exerce as suas funções na área de abrangência da Delegação Sul, enquanto a Delegação Norte é a segunda delegação que abrange maior número de psicólogos. Deste mesmo senso resultaram as funções de cada área de especialização, e assim, nos psicólogos clínicos existe uma forte concordância que as funções passam pelo acompanhamento individual, processos de psicoterapia (atividades em que o psicólogo desta área investe mais tempo), avaliações psicológicas, preparação de casos, programas de prevenção primária, elaboração de relatórios, consultas com pais e familiares, entre outras menos referidas pelos inquiridos. Nos psicólogos escolares as funções passam pelo acompanhamento aos alunos, avaliações psicológicas, orientação vocacional, programas de prevenção primária, consultas com familiares, entre outras menos referidas pelos inquiridos. Por fim, nos psicólogos organizacionais e sociais, as funções referem-se à formação/ desenvolvimento de competências, recrutamento e seleção, *coaching* ou *mentoring*, liderança e desenvolvimento de equipas, clima e cultura organizacional (Censo Membros Efetivos, in PSIS21, 2014).

Assim, o psicólogo está em permanente contacto com pessoas e estas podem constituir uma fonte de pressão na profissão, remetendo-nos para o conceito de *burnout* enquanto reação ao stress crónico nas profissões de ajuda. O termo *burnout* surgiu na literatura científica através de Freudenberger (1974), referindo-se à exaustão que o profissional experienciava por exigências excessivas de energia, força ou recursos. Posteriormente o conceito evoluiu e foi considerado um problema de saúde pública, uma vez que as suas consequências atingem não só os profissionais que prestam os serviços, mas também são visíveis nos seus clientes ou alvos de intervenção (Gomes & Cruz, 2004). Atualmente, foi António Horta-Osório (2018) quem referiu num artigo de opinião o

burnout, o stress laboral e a saúde mental em ambientes de elevado stress e o apoio que sentiu como necessário para prevenir este problema de saúde mental. Este autor menciona que há um caminho longo a percorrer de modo a que o acesso à ajuda psicológica que as pessoas necessitam seja garantido. Francisco Miranda Rodrigues, bastonário da Ordem dos Psicólogos Portugueses, refere mesmo que o absentismo derivado de problemas de saúde psicológica e, conseqüentemente, a perda de produtividade das empresas poderá custar às mesmas milhões de euros e conclui que o risco de problemas mentais está a aumentar, estimando-se que dois em cada dez trabalhadores sofrem de problemas psicológicos e faltam ao trabalho 1,3 dias por ano devido a esses problemas. Assim, torna-se premente a vigilância psicossocial periódica nos locais de trabalho (Mateus, 2018).

Paralelamente, a relação trabalho-família tem ganho particular importância na literatura, nomeadamente no que se refere ao seu equilíbrio/conflito entre estes papéis, influenciado pela emancipação da mulher e a sua entrada no mundo laboral. Tanto quanto se pode verificar nas bases de dados de publicações científicas, são poucos os estudos que analisam o *burnout* e a sua relação com o conflito trabalho-família em psicólogos. Considerando a natureza pessoal e emocional do seu trabalho, os psicólogos podem ser particularmente vulneráveis a experienciar tensão no trabalho, o que poderá traduzir-se num conflito trabalho-família (Rupert & Morgan, 2005; Rupert, Stevanovic & Hunley, 2009). Como profissionais da área da saúde, os psicólogos estão em risco de *burnout*, síndrome enraizada nos “*stressores interpessoais crónicos no trabalho*” (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, p.399).

Este estudo tem como objetivos conhecer os níveis de *burnout* e de conflito trabalho-família em psicólogos, a relação entre estas duas variáveis e a influência de características sociodemográficas e profissionais. Está organizado de forma a na Introdução se apresentar todo o enquadramento teórico, abordando numa fase inicial o *burnout* e as suas definições mais pertinentes, recorrendo ao modelo explicativo proposto por Maslach e Jackson e abordando as causas e conseqüências deste problema, terminando com referência ao *burnout* nos psicólogos. Em seguida, abordou-se o conflito trabalho-família, enumerando sucintamente as definições mais referidas acerca deste construto, as teorias explicativas mais pertinentes sobre o tema, a apresentação da relação entre conflito trabalho-família e *burnout*, terminando com estudos sobre conflito trabalho-família em psicólogos. Segue-se o estudo empírico realizado com 204 psicólogos,

apresentando a metodologia utilizada, os resultados obtidos e sua discussão, finalizando com a apresentação das principais conclusões e da bibliografia citada.

1.1. Síndrome de *burnout*

Neste primeiro ponto começa-se por mencionar as definições mais importantes do *burnout*, com uma apresentação breve do modelo de Maslach e Jackson por ser o mais utilizado na literatura para explicar este fenómeno. Apresenta-se, ainda, sucintamente, as causas e consequências do *burnout* e, finalmente, refere-se o *burnout* nos psicólogos.

1.1.1. Definições

O termo *burnout* surgiu pela primeira vez, na literatura, por Freudenberger (1974, p.159) que o define como o “*desgaste ou exaustão que o profissional sente devido às exigências excessivas de energia, força ou recursos*”, manifestando-se de diferentes formas que variam em sintomas e intensidade de pessoa para pessoa e que, geralmente, ocorrem um ano depois de ter começado a trabalhar numa instituição, pois seria neste momento que diversos fatores surgem. Freudenberger identificou os sinais físicos e de comportamento do *burnout*. Quanto aos físicos, o autor nomeia a exaustão e a fadiga, que se manifesta em dores de cabeça frequentes, problemas gastrointestinais, insónias e falta de ar; e, relativamente aos sinais comportamentais, aponta expressões de raiva, irritação e frustração, bem como a dificuldade em gerir os seus sentimentos e a facilidade em chorar. Devido à raiva, o sujeito pode facilmente adotar uma postura suspeita, considerando que todos à sua volta estão a ser antipáticos e que o querem prejudicar, incluindo membros do seu contexto profissional. Assim, torna-se excessivamente inflexível, teimoso e relutante. Além disso, não procura mudanças construtivas nem a progressão, uma vez que isso exige adaptação e poderá estar excessivamente cansado para tal.

Cherniss (1980) referiu-se ao *burnout* como um processo em que, como consequência do esforço no trabalho, as atitudes e os comportamentos dos profissionais se alteram negativamente, sendo um processo de três estádios. O primeiro estádio é referente ao stress e envolve uma sobreposição entre os recursos e as exigências. O segundo estádio refere-se ao esforço, surgindo a curto-prazo a tensão emocional, a fadiga e a exaustão. Já o terceiro estádio refere-se ao coping defensivo, estando relacionado com mudanças nas atitudes e no comportamento, bem como ter tendência a tratar os clientes de forma imparcial e mecânica e privilegiar necessidades próprias. Da mesma forma, Edelwich e

Brodsky (1980, cit. in Schaufeli & Enzmann, 1998, p.34) descrevem o *burnout* como uma “*progressiva perda do idealismo, energia e objetivos como resultado das condições no seu trabalho*”. Por sua vez, Enzmann, Schaufeli, Jansen e Rozeman (1998) referem que as características do estado e do processo de *burnout* podem ser definidas como o desenrolar de atitudes e comportamentos laborais disfuncionais, sendo um estado mental negativo e perserverante, relacionado com o trabalho, desenvolvido em pessoas normais, e caracterizando-se pela exaustão, baixa motivação e eficácia e sofrimento. Segundo Schaufeli e Buunk (2003), o *burnout* pode desenvolver-se de forma gradual, mas também pode permanecer oculto por um longo período de tempo sem ser identificado pelo indivíduo. Em 2009, Costa referiu que o termo *burnout* resulta da combinação de *burn* (queima) e *out* (exterior), sugerindo um cansaço físico, emocional e mental em consequência do desequilíbrio entre o indivíduo e o seu ambiente. Brown (2012) refere que o *burnout* se desenvolve em resultado do stress crónico do mundo laboral, quando as exigências do trabalho e a perceção das capacidades do trabalhador não coincidem.

Contudo, a definição mais citada na literatura pertence a Maslach e Jackson (1981), que definem *burnout* como um estado de exaustão emocional, despersonalização e redução de realização pessoal, sendo causado por constantes situações de alta exigência emocional no local de trabalho. A exaustão emocional diz respeito a um depauperamento dos recursos emocionais, a despersonalização à propensão para atitudes negativas, insensíveis e imprudentes em relação aos utentes, e a diminuição da realização pessoal refere-se a uma noção negativa que o indivíduo tem de si próprio, por acreditar que os seus objetivos não são atingidos e que a sua eficácia é negativa, evoluindo para uma baixa autoestima profissional. Todas estas definições parecem ter em comum sintomas repentinos e transitórios do estado de ânimo, sobretudo a exaustão mental e emocional, tanto quanto expectativas inapropriadas, exigências emocionais e o desequilíbrio entre os objetivos e ideais do indivíduo e a realidade, em consequência do modo como o indivíduo reage ao stress do quotidiano (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Apesar destas diferentes definições, há consenso sobre três dimensões centrais do *burnout* que permitiram desenvolver uma teoria multidimensional de *burnout* (Maslach, 1998; Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001), ainda dominante e que são: exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal. A exaustão emocional é a característica central do *burnout* e a manifestação mais óbvia deste, representando a dimensão individual do stress e incluindo sentimentos como “*estar no*

limite” e esgotamento dos recursos emocionais e físicos (Maslach et al, 2001). O profissional deixa de ser capaz de se envolver emocionalmente no trabalho por se sentir cansado (Maslach & Jackson, 1981), deixando de conseguir responder às necessidades dos utentes dos seus serviços (Maslach et al, 2001). Deste modo, quando as pessoas se descrevem a si ou a outros como estando em *burnout*, é a esta dimensão que mais frequentemente referem. É por haver uma forte identificação do *burnout* com a exaustão emocional que muitos autores acabam por caracterizar as restantes como acidentais ou desnecessárias (Shirom 1989, *cit in* Maslach et al, 2001). No entanto, por ser um critério necessário para o *burnout*, não se pode dizer que a exaustão emocional seja suficiente para afirmar que o individuo sofre deste problema, pois não tem em conta a relação das pessoas com o seu trabalho e pode levar a ações do próprio com vista a afastar-se emocionalmente e cognitivamente do trabalho, presumivelmente como um recurso para lidar melhor com as exigências deste. Este distanciamento surge também associado à exaustão emocional e traduz a despersonalização ou cinismo, que representa a dimensão interpessoal do *burnout* (Maslach & Jackson, 1981; Maslach et al., 2001). Por fim, a diminuição da realização pessoal refere-se ao desenvolvimento de sentimentos de ineficácia e falta de competência, realização e produtividade no trabalho, sendo a dimensão de autoavaliação do *burnout* (Maslach et al, 2001). Manifesta-se num sentimento de infelicidade e insatisfação, em consequência de uma avaliação negativa que o individuo faz de si próprio enquanto profissional (Maslach & Jackson, 1981). A relação desta dimensão com as outras duas dimensões parece ser mais complexa, sendo, por vezes, uma função da exaustão, da despersonalização ou da junção de ambos (Byrne, 1994; Lee & Ashforth, 1996; Queirós, Gonçalves & Marques, 2014), ou, ainda, consequência da escassez de recursos, enquanto a exaustão e despersonalização surgem das exigências do trabalho e conflito social (Maslach et al., 2001). Em suma, a exaustão emocional é descrita como um sentimento de pouca energia física e emocional para fazer face às atividades propostas. A despersonalização é referida como a distância emocional dos outros, acabando por os tratar como objetos, com cinismo, ironia e pouca cortesia e, conseqüentemente, a autorrealização pessoal com o trabalho diminui e um sentimento de ineficiência vigora (Benevides-Pereira, 2015; Gil-Monte, 2007; Maslach & Jackson, 1986; Moreno-Jiménez, 2007).

Foram vários os autores que se debruçaram sobre as causas relativas ao *burnout*. Uns apontaram os fatores individuais, outros os fatores relacionais e outros centraram-se na interação entre estes dois. Segundo Maslach e Jackson (1981), o trabalho ininterrupto

com indivíduos que se encontram a sofrer pode contribuir para o surgimento do *burnout*. Pines (2000) refere a necessidade do ser humano acreditar que a vida possui um sentido e que o trabalho tem um papel preponderante nessa busca pelo sentido. Se a pessoa sente que falta esse sentido, correrá o risco de apresentar *burnout*. Também Maslach e colaboradores (2001) nomearam seis fatores que contribuem para um desajuste entre a pessoa e o trabalho e que, conseqüentemente, podem colimar em *burnout*: desajuste na carga de trabalho; controlo; recompensa; comunidade; justiça; e valores. A sobrecarga refere-se à quantidade e qualidade exagerada de tarefas que excedem a capacidade de resposta do indivíduo, estando relacionada com a exaustão emocional do *burnout*. A falta de controlo de atividades e acontecimentos no trabalho, aliada à reduzida participação na tomada de decisões sobre as mudanças no comportamento, surge relacionada com a dimensão de baixa realização pessoal e elevados níveis de stress. Assim, o trabalhador ao sentir que não recebe uma recompensa justa pelo seu desempenho, que não é reconhecido quer financeira quer socialmente e que o seu empenho é desvalorizado ou ignorado pelos outros, acaba por se sentir desadaptado. Além disso, a ausência de um sentimento de grupo também pode ser um fator importante, no sentido em que, por vezes, o trabalho acaba por isolar as pessoas e pode provocar um conflito, podendo colmar num aumento de sentimentos de frustração, ansiedade, raiva, desrespeito, desconfiança, e diminuir a ajuda mútua entre colegas em situações de dificuldade (Maslach & Leiter, 1997). Por fim, um fator importante para a ocorrência de burnout poderá ser o conflito que surge em consequência do confronto entre as exigências do trabalho e os princípios e valores do indivíduo (Maslach & Leiter, 1997).

Santos e Cardoso (2010) e Benevides-Pereira (2002) também avaliaram como principais causadores de *stress* a falta de encorajamento e apoio por parte dos supervisores, o clima no trabalho, a gestão de problemas de maior gravidade dos utentes, a carga de trabalho em excesso e o salário considerado insuficiente.

Em relação às variáveis individuais que podem estar associadas ao *burnout*, a literatura faz referência a fatores de risco para o desenvolvimento de *burnout*, nomeadamente jovens, mulheres, solteiros, número de horas de trabalho, assim como a fatores de personalidade, tais como ser otimista, idealista e ter ideais altruístas elevados.

No que diz respeito à idade, vários autores (Di Benedetto & Swadling, 2014; Magalhães & Glina, 2006; Mallar & Capitão, 2004, Marôco et al., 2016; Miguel, Vara & Queirós, 2014; Sim, Zanardelli, Loughran, Mannarino & Hill, 2016) verificaram que os trabalhadores mais jovens apresentavam níveis superiores de *burnout* quando comparados

aos mais velhos. Este facto corrobora a ideia de Maslach e Jackson (1981) de que há maior probabilidade de desenvolvimento de *burnout* nos primeiros anos da prática profissional.

Relativamente ao sexo, são vários os estudos em que as mulheres apresentam maiores níveis de *burnout* em comparação com os homens na dimensão de exaustão emocional, enquanto estes últimos são referidos com valores mais elevados na despersonalização (Gil-Monte, 2002; Herédia & Laneiro, 2015; Miguel et al., 2014; Silva, Queirós, Cameira, Vara & Galvão, 2015). Uma explicação evidenciada para este facto é o conflito de papéis como causador de *stress* experienciado pelos indivíduos do sexo feminino na tentativa de conciliar a família com o trabalho (Pines & Aronson, 1981, in Oliveira, 2008). No entanto, a literatura parece não ser conclusiva neste ponto, pois em estudos como os de Herédia e Laneiro (2015) ou Gomes e Cruz (2004) não foram encontradas diferenças no *burnout* em função do sexo.

Relativamente ao estado cívil, Garcia (1990, in Queirós, 2005), Guevara e colaboradores (2004), e Silva e colaboradores (2015) mencionam que os solteiros e divorciados apresentam maiores níveis de *burnout* e de exaustão emocional em comparação com os casados.

Em relação ao número de horas de trabalho por semana, alguns estudos encontraram correlação positiva entre o número de horas de trabalho e o *burnout* (Rodriguez & Carlotto, 2014; Rupert, Miller & Dorociak, 2015; Sim et al., 2016).

No que diz respeito às consequências do *burnout* estas podem ser visíveis quer no trabalhador quer na organização. No trabalhador poderá influenciar negativamente a saúde física e mental deste, promover alterações psicossomáticas, ansiedade, depressão, alteração do sono e afetar os relacionamentos familiares e sociais. Já no que se refere à organização, esta será afetada pelo menor rendimento do trabalhador, pela sua falta de tempo e energia, que poderá promover uma menor qualidade do serviço, absentismo laboral, trocas excessivas e inexistência do sentimento de eficácia e orgulho ao exercer as funções, podendo mesmo abandonar o posto de trabalho (Gomes, 1998; Ramos, 1999).

1.1.2. *Burnout* em psicólogos

Os dados referentes a 2016 publicados pela Associação Portuguesa de Psicologia da Saúde Ocupacional demonstram que dos 4.000 trabalhadores portugueses inquiridos pela associação, 48% foram diagnosticados com *burnout*, enquanto cerca de 60% estavam em

risco de sofrer deste distúrbio e 75% estavam perto de ter uma perturbação emocional (Sanches, 2016).

Vários autores referiram as profissões relacionadas com a saúde, nomeadamente o psicólogo, estariam mais propensos ao desenvolvimento do *burnout*. De facto, ao longo das suas carreiras, os psicólogos enfrentam várias exigências profissionais, algumas associadas à natureza emocional da profissão, enquanto outras são de tipo administrativo ou organizacional. Independentemente da natureza dessas exigências, estas geram stress que aumenta a exaustão e o sentimento de ineficácia e de mal-estar no trabalho (Dorociak, Rupert & Zahniser, 2017). Menezes e colaboradores (2017) verificaram uma alta associação entre o *burnout* e a elevada responsabilidade de profissionais de saúde, frequentemente expostos a um sofrimento emocional intenso, ideação suicida e aos eventos traumáticos dos seus clientes (Sjolie, Binder & Dundas, 2015). Também os turnos stressantes, o contacto diário com utentes em sofrimento e a perspectiva de morte deixam estes profissionais mais vulneráveis ao *burnout* (Menezes et al., 2017).

É de realçar que já em 1974 (p.162), Freudenberger referiu que estariam propensos ao *burnout* aqueles que trabalhavam em clínicas gratuitas, comunidades terapêuticas, centros de intervenção em crise, clínicas femininas, casas de abrigo, ou seja, todos os que procuravam dar resposta às necessidades reconhecidas das pessoas estariam dedicados a “*entrar numa armadilha em que saíam queimados*”. Afirmava que eram profissões em que o trabalho seria demasiado, durante muito tempo e de alta intensidade e em que se sentiria uma pressão interior para trabalhar e ajudar e uma pressão externa que exigia algo do trabalhador. Desta forma, o conceito de *burnout* ganhou destaque especialmente nas profissões de serviços humanos, nos quais o trabalho assenta na relação entre quem presta e quem recebe o serviço. Ora, estes critérios aplicam-se às profissões da saúde, nas quais os profissionais envolvidos no atendimento às pessoas doentes, ao tentarem resolver esses problemas, podem desenvolver um conflito entre a profissão que desempenham, a satisfação ocupacional e a responsabilidade face ao cliente (Cherniss, 1980). Assim, desde essa altura, acredita-se que ser psicólogo poderá ser uma função de risco para o desenvolvimento de *burnout*. Além do mais, ainda que sejam poucos os estudos sobre *burnout* em psicólogos, vários surgiram com resultados positivos, pelo menos numa das dimensões do modelo de Maslach e Jackson acerca do *burnout*.

O *burnout* em psicólogos, especificamente, pode estar relacionado a questões ligadas à natureza do trabalho, influenciado por exigências emocionais intensas, pois têm

contacto direto com pessoas que estão em sofrimento (Moreno, Meda, Morante, Rodríguez & Palomera, 2006). Ademais, associa-se ao atual papel do psicólogo as muitas possibilidades de atuação, com perspectivas de ação e intervenção em esferas individuais e coletivas e em múltiplos contextos, uma vez que nos últimos anos a Psicologia passou por muitas mudanças que levaram à substituição do modelo clínico de assistência por um modelo de intervenção social, facilitando a inserção de profissionais em contextos de promoção da saúde em áreas públicas e privadas, com mais de um emprego e em vários campos da Psicologia (Bastos & Gondim, 2011). No entanto, estas mudanças também resultaram em novas exigências e tensões para os psicólogos, como o envolvimento em questões administrativas e incertezas financeiras, além de uma maior perda de autonomia profissional e de contacto sobre o trabalho (Rupert & Morgan, 2005).

Killburg (1986) referiu mesmo que os psicólogos têm dificuldades em assumir que precisam de ajuda, acabando por ser os seus próprios inimigos. Assim, a formação inicial de um psicólogo, baseada na aquisição de conhecimentos, e pouco vocacionada para a reflexão das consequências práticas na vida de quem se torna psicólogo seria o primeiro fator determinante para esta resistência do psicólogo em assumir que enfrenta dificuldades (Killburg, 1986). Paralelamente, ser psicólogo exige atualização constante e formação contínua, devido às inúmeras abordagens e técnicas utilizadas em constante evolução, o que poderá desencadear um forte sentimento de insegurança e incapacidade (Cushway, 1992; Sampson, 1999). Mais recentemente, Benedetto e Swadling (2014) estudaram a relação entre o *burnout* em psicólogos australianos, o ambiente de trabalho e os anos de experiência, *mindfulness* e os comportamentos que sustentam a carreira. Ao nível do *burnout*, verificaram que não existiam diferenças significativas entre os psicólogos que exerciam a sua prática em setores privados em comparação com os que exerciam em setores públicos. Além disso, verificaram que os níveis de *burnout* em relação ao cliente eram baixos, mas os níveis de *burnout* pessoal foram notoriamente mais elevados. Por fim, não encontraram qualquer relação entre o ambiente de trabalho e o *burnout*, mas verificaram diferenças em relação à idade e aos anos de experiência, sendo que seriam os mais novos e com menos anos de experiência que mais experienciavam o *burnout*. Rodríguez e Carlotto (2017) estudaram o *burnout* numa amostra de psicólogos brasileiros e verificaram que as variáveis que contribuíam para a exaustão emocional são o excesso de trabalho, esforços para expressar sentimentos adequados ao contexto de trabalho, quantidade de serviço prestado diariamente e diminuição da autoeficácia. Ademais,

evidenciaram que os homens apresentavam maior exaustão emocional. Por fim, relataram que um maior conflito de funções e excesso de trabalho e o uso de estratégias centradas na emoção, conduzem a uma maior indolência, sendo que esta diminui com o aumento da autoeficácia e uso frequente de emoções. Ainda ao nível internacional, um estudo irlandês de Roncalli e Byrne (2016) verificou que os psicólogos que trabalham em serviços de saúde são mais vulneráveis à insatisfação e ao *burnout* do que os outros profissionais com menor contacto com os clientes e menor responsabilidade sob o bem-estar dos seus clientes. Por fim, em 2017, Berjot e colaboradores realizaram um estudo com 664 psicólogos franceses com o objetivo de mostrar que o uso de diferentes pontos de corte disponíveis na literatura poderia levar a conclusões erradas e propor uma técnica alternativa para avaliar o risco de *burnout*. Concluíram que para cada dimensão do *burnout*, segundo o Maslach Burnout Inventory (Maslach, Jackson & Leiter, 1996), os seus participantes apresentam valores elevados usando diferentes pontos de corte disponíveis na literatura. A análise por *clusters* permitiu aos autores destacar quatro perfis distintos de risco de *burnout*: risco de *burnout*, risco de esgotamento por exaustão emocional alta, risco de esgotamento por baixa realização e sem risco de *burnout*.

No que diz respeito ao contexto nacional, em 2012, Almeida realizou um estudo com psicólogos algarvios em que se propunha a avaliar os níveis de *stress*, *burnout* e *coping* e a identificar as estratégias de *coping* mais utilizadas e as que os psicólogos algarvios consideravam mais eficazes. Em relação ao *burnout*, a autora concluiu que uma percentagem assinalável de psicólogos experienciava níveis elevados de *burnout*. Concluiu, também, que os fatores geradores de *stress* se resumem a aspetos ligados a fatores intrínsecos do trabalho, sendo estes a relação ao excesso de trabalho, a falta de tempo para realizar adequadamente as tarefas, a preocupação e o envolvimento excessivo, e o excesso de tarefas de cariz burocrático. Também Roque e Soares (2012) realizaram um estudo com psicólogos na região autónoma da Madeira, de modo a verificar a prevalência de *burnout*, sendo que verificaram que uma prevalência de *burnout* baixa aliada a uma perceção de realização pessoal alta, ou seja, os psicólogos desta região estavam extremamente realizados. De modo a estudar especificamente as diferenças de género, Gomes e Cruz (2004) realizaram um estudo em que concluíram que as mulheres apresentavam piores resultados em todas as dimensões: níveis superiores de *stress*, de *burnout* e de insatisfação profissional, e níveis inferiores de saúde física. É de realçar que verificaram que uma percentagem assinalável de psicólogos experienciava elevados níveis

de *burnout*, sendo que concluem que as principais fontes e fatores de *stress* destas profissionais femininas em Portugal são resultantes dos erros cometidos e respetivas implicações, das relações profissionais (nomeadamente com supervisores), da sobrecarga de trabalho e da carreira profissional, no sentido de terem falta de perspectiva de progressão, baixo salário e falta de condições materiais para realizarem o seu trabalho.

1.2. Conflito trabalho-família

Neste segundo tópico começa-se por mencionar as definições mais pertinentes da interação trabalho-família, com uma justificação breve para a preferência do uso do termo conflito. Apresenta-se ainda, sucintamente, os antecedentes do conflito, para de seguida se fazer referência à relação entre conflito trabalho-família e *burnout*, e por fim, abordar o construto nos psicólogos.

1.2.1. Definições

Cada vez mais são as pesquisas que se debruçam sobre o impacto do trabalho na vida familiar, pois as exigências são cada vez maiores no mundo laboral (Allen, French, Dumani & Schockley, 2015; Kubicek, Paskvan & Korunka, 2015). Verifica-se ainda a constante disponibilidade fora do trabalho pelo uso de *smartphones* por exemplo (Dettmers, 2017) e o aumento de salários irregulares (Masterson & Hoobler, 2015), tudo fatores que contribuem para a prevalência do conflito trabalho-família em todo o mundo. Esta relação entre o trabalho e a família é definida primeiramente por Greenhaus e Beutell (1985), usando o termo conflito e como tal, optamos por esta designação ao longo desta dissertação. Estes autores apresentam um modelo explicativo baseado no tempo, nas exigências e nos comportamentos do trabalhador, definindo o conflito trabalho-família como uma consequência derivada da incompatibilidade no desempenho dos papéis do trabalho e da família, em que as exigências de um dos papéis dificultam o desempenho do outro ou é mesmo incompatível ou incongruente. Este conflito é bidirecional pois as tarefas do trabalho podem interferir na vida familiar (conflito trabalho-família) e as tarefas familiares podem interferir na vida profissional (conflito família-trabalho). O conflito trabalho-família parece ser predito por fatores do domínio do trabalho como longas horas de trabalho, *stress* no trabalho e inflexibilidade nos horários e prazos, enquanto o conflito família-trabalho é predito por fatores de domínio familiar como o *stress* familiar ou maternal e responsabilidades familiares (Adams, King & King, 1996; Byron, 2005; Ford,

Heinen & Langkamer, 2007). Verificou-se ainda que ambos os tipos de conflito foram relacionados com uma menor satisfação familiar, laboral e na vida (Adams et al., 1996; Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Kossek & Ozeki, 1998). Por sua vez, Green e colaboradores (2011) referenciaram o termo conflito trabalho-família como a medida em que as exigências do trabalho são percebidas pelo parceiro como dificultadores da vida familiar. Assim, quando um parceiro percebe o conflito, pode criar tensão no domínio familiar, resultando em emoções negativas do cônjuge em relação ao parceiro, o que afeta negativamente este último (Green et al, 2011).

Uma das razões teóricas mais referenciada para se esperar uma relação de conflito entre o domínio familiar e o domínio do trabalho é baseada na teoria “*resource drain*” (Rothbard, 2001; Staines, 1980), a qual defende que os indivíduos têm uma quantidade limitada de recursos para se dedicarem a vários papéis. Desta forma, se um papel requer uma grande quantidade de recursos, o desempenho noutras funções irá sofrer. Contrastante a esta teoria, a teoria do crescimento dos papéis evidencia o desenvolvimento de recursos por parte do individuo, que podem ser fulcrais para melhorar e desenvolver o seu funcionamento noutras áreas da sua vida, desencadeada pela participação em vários domínios (Kinnunen, Feldt, Guerts & Pulkkinen, 2006), os quais podem desenvolver recursos que facilitam o exercício em vários papéis da vida adulta, seja familiar ou profissional (Geurts et al., 2005).

As variáveis demográficas têm sido estudadas no âmbito do conflito trabalho-família, nomeadamente o sexo (Korabik, McElwain & Chappell, 2008; Powell & Greenhaus, 2010), e embora commumente se pense que as mulheres, por terem mais tarefas familiares, experienciam maior conflito, as pesquisas a este nível têm sido pouco conclusivas (Byron, 2005). Em relação ao estatuto parental, constatou-se que quanto maior o número de crianças em casa maiores relatos de conflito trabalho-família (Bruck & Allen, 2003; Byron, 2005; Carlson, 1999). Ademais, no que diz respeito ao estado civil, verificou-se que os recasados experienciam maior conflito entre o trabalho e a família (Higgins & Duxbury, 1992). De igual modo, em relação à idade, constatou-se que os mais novos experienciam mais conflito (Kmec, 1999). Em relação ao nível educacional verificou-se que as ocupações profissionais de maior estatuto desafiam a um maior conflito (Grzywacz, Almeida & McDonald, 2002), e que, em relação à personalidade, apenas a dimensão do neuroticismo revelou maiores níveis de conflito (Grzywacz & Marks, 2000; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004). Por outro lado, alguns autores concluíram que os altos níveis de

exigências de trabalho, stressores e conflitos interpessoais no trabalho exercem um impacto deletério sobre estes indivíduos, sendo assim preditores fundamentais da experiência de conflitos entre os domínios do trabalho e da família (Karimi, Harimi & Nouri, 2011; Lapierre et al., 2008). Igualmente, o conflito entre a família e o trabalho pode ser predito por pressões familiares, conflitos de parentes e parceiros, e por questões de tempo limitado para lidar com as questões familiares (O’Driscoll, Brough & Kalliath, 2006).

1.2.2. Relação entre Burnout e Conflito Trabalho-Família

As responsabilidades do emprego que exigem muito esforço estão associadas à acumulação de efeitos de carga negativa que se espalham pelo domínio doméstico. Em consequência, será mais difícil recuperar em casa o suficiente do esforço que se dispendeu no trabalho. No final, isto acabará por aumentar a possibilidade de as exigências do trabalho prejudicarem a saúde psicológica dos trabalhadores (Peeters, Montgomery & Schaufeli, 2005). Em 1982, Maslach referiu a importância de ter tempo para descomprimir depois de um dia emocionalmente exigente. Ora, numa era de tecnologias em que estamos ligados ao trabalho em qualquer momento e em qualquer local, e em que as exigências familiares são cada vez maiores, esse tempo parece ser reduzido e/ou nulo.

Percorrendo a literatura, facilmente encontramos vários estudos que relacionam o conflito trabalho-família com o *burnout*. Em 2005, Peeters, Montgomery e Schaufeli verificaram que as exigências familiares e do trabalho têm relação direta com o *burnout*. Além disso, encontraram suporte empírico para os efeitos de mediação parcial da interação entre o trabalho e a família, bem como entre a família e o trabalho, verificando que as exigências laborais e as exigências familiares têm um efeito direto e indireto no *burnout*. Destacaram, ainda, que o conflito trabalho-família é precedente do conflito de papéis e o *burnout* surge como consequência deste conflito. Os mesmos autores concluíram que, contrariamente a estudos anteriores, os indivíduos do sexo feminino apresentam maiores correlações entre o conflito trabalho-família e o *burnout*, enquanto os indivíduos do sexo masculino se deixavam afetar pelas exigências da família, sendo neste domínio onde se encontram correlações significativas com o *burnout*. Este facto veio reforçar a existência de diferenças no conflito trabalho-família em função do sexo.

A Teoria de Conservação de Recursos pode servir como modelo heurístico que explica a etiologia do conflito entre o trabalho e a família e a sua relação com o *burnout*. Esta teoria integra o trabalho e a família pelo conceito de recursos que se juntam a esses

domínios numa gestão comum em que os recursos são trocados (Hobfoll & Freedy, 1993). O stress ocorre porque os recursos estão perdidos no processo de malabarismo entre os papéis de trabalho e de família (Grandey & Cropanzano, 1999). Se nenhuma ação for tomada, os recursos podem esgotar-se e surgir, assim, a síndrome do *burnout* (Hobfoll & Shirom, 1993).

Kinnunen, Feldt e Pulkkinen (2006) usaram o modelo de quatro dimensões da influência entre o trabalho e a família (bidirecional e positivo/negativo), concluindo que em ambas as vertentes (positiva e negativa) o conflito trabalho-família e família-trabalho estavam fortemente correlacionados. Apesar de não terem encontrado diferenças em função do sexo nos quatro tipos de conflitos, verificaram que as mulheres reportaram maior conflito trabalho-família positivo e família-trabalho negativo, e que quanto maior o número de filhos maior a influência positiva no trabalho, mas também maior a influência negativa na família. Em relação ao número de horas de trabalho por semana, encontraram correlação positiva significativa com o conflito trabalho-família negativo. Por fim, verificaram uma correlação significativa entre o trabalho-família negativo e a exaustão associada ao contexto laboral, concluindo que os trabalhadores que investem mais no trabalho em detrimento do papel familiar sofrem maior exaustão.

Em 2009, um estudo de Pereira com enfermeiros portugueses verificou que, contrariamente a estudos anteriores, esta classe não possui níveis elevados de *burnout*. Em relação ao conflito trabalho-família, conclui que estes possuem um nível negativo baixo de conflito trabalho-família e um nível médio da dimensão positiva do conflito. Em relação à correlação entre *burnout* e conflito trabalho-família foi encontrada uma associação significativamente positiva. No que diz respeito às variáveis sociodemográficas estudadas, o presente estudo concluiu que não se encontravam diferenças significativas entre o *burnout* ao nível do conflito entre o trabalho e a família em função do estado civil e das habilitações literárias. Além disso, verificou que os enfermeiros do sexo masculino apresentavam maior despersonalização e conflito trabalho-família, que os enfermeiros sem filhos apresentavam valores maiores de despersonalização e de valor total de *burnout*. Encontrou também bidirecionalidade do conflito trabalho-família, quer na vertente positiva quer na vertente negativa e que ambos os domínios (profissional e familiar) apresentavam consequências positivas no que diz respeito ao sentimento de competência e produtividade do individuo quando este consegue equilibrar a atividade em ambos papéis.

Em 2012, um estudo de Wang e colaboradores verificou que tanto o conflito trabalho-família como o conflito família-trabalho se relacionavam positivamente com a exaustão emocional e a despersonalização na classe médica, independentemente do sexo. Contudo, constatou que o conflito trabalho-família se relacionava positivamente com a eficácia profissional apenas em médicos do sexo masculino, enquanto que o conflito família-trabalho se relacionava negativamente com a mesma variável independentemente do sexo. Também Rubio, Osca, Recio, Urien e Peiró, verificaram, em 2015, que o conflito trabalho-família prediz a exaustão emocional e, ao mesmo tempo, a exaustão emocional prediz o conflito trabalho-família. Thompson, Kirk e Brown (2005) pontuaram que o stress ocupacional influencia o ambiente familiar provocando exaustão emocional nos seus membros, sendo que a uma maior exaustão estaria associado o experienciar de mais obstáculos quer no trabalho quer em casa.

Particularmente, o conflito trabalho-família apresenta uma correlação mais forte com o *burnout* do que o conflito família-trabalho (Netemeyer, McMurrian & Boles, 1996). Os estudos de Halbesleben (2006) indicam que a fonte de recursos (trabalho vs não trabalho) é importante quando abordamos as diferentes dimensões do *burnout*. Devido à sua influência mais direta nas exigências do trabalho, as fontes de suporte social relacionadas ao trabalho revelaram-se mais fortemente relacionadas ao esgotamento emocional, enquanto as fontes não relacionadas ao trabalho de suporte social se relacionavam à despersonalização e realização pessoal (Frone, 2003).

1.2.3. Conflito Trabalho-Família em Psicólogos

A literatura enfatiza consistentemente a importância de uma vida equilibrada (Mahoney, 1997; Norcross, 2000; Rupert & Kent, 2007; Stevanovic & Rupert, 2004). Para a maioria dos psicólogos, um dos maiores desafios em encontrar este equilíbrio envolve, efetivamente, lidar com as exigências do trabalho e da família. Dada a natureza pessoal e emocionalmente exigente do seu trabalho, os psicólogos praticantes podem ser especialmente vulneráveis a experimentar uma tensão no trabalho que pode levar a conflitos entre o trabalho e a vida familiar (Rupert, Hartman & Miller, 2013). Nesta perspectiva, esta natureza emocionalmente exigente do trabalho do psicólogo apresenta formas únicas de stress que podem influenciar o funcionamento nos domínios pessoal ou familiar e aumentar o potencial de conflito entre o trabalho e a família (Rupert & Morgan, 2005; Rupert, Stevanovic & Hunley, 2009). Inesperadamente, ainda que haja várias

pesquisas que se debruçam sobre a relação entre o trabalho e a família relativamente a várias ocupações, são poucas as que se debruçam na profissão do psicólogo.

Em 2009, Rupert e colaboradores verificaram que quer o conflito trabalho-família quer o conflito família-trabalho se relacionavam com o *burnout* e que o conflito família-trabalho interferia com o suporte familiar e o desgaste emocional no trabalho. Especificamente, o suporte familiar associou-se a uma menor perceção de conflito família-trabalho e, portanto, a uma menor perceção de exaustão emocional. Mais tarde, Rupert e colaboradores (2012) analisaram a influência do trabalho na qualidade da vida familiar, num estudo com 126 psicólogos, concluindo que as exigências do mundo laboral predizem significativamente a dinâmica familiar. Assim, quanto mais horas semanais os indivíduos passavam no trabalho e quanto maior a exaustão percecionada neste, mais pobre era o funcionamento familiar. Esta relação entre as exigências do trabalho e a família era uma relação direta, não sendo mediada pelo conflito trabalho-família. Por fim, verificaram que os recursos no trabalho (controlo e suporte) não se relacionaram com o funcionamento familiar, e apesar do controlo se relacionar com um menor conflito trabalho-família, este não se relacionava com o funcionamento familiar. Contudo, o controlo é um recurso particularmente importante para a prática da Psicologia, estando relacionado com menor exaustão emocional, maior perceção de realização pessoal e menor conflito trabalho-família (Rupert & Kent, 2007; Rupert & Morgan, 2005; Rupert et al., 2009).

Num outro estudo, Rupert, Hartman e Miller (2013) constataram que quanto mais tempo os psicólogos dedicavam ao trabalho, maior exaustão sentiam e, conseqüentemente, maior perceção de conflito trabalho-família. Testaram um modelo integrado de: recursos; de conflito trabalho-família; de família; de trabalho; e de satisfação com a vida entre os psicólogos. Recorreram a uma amostra de 368 psicólogos que trabalhavam pelo menos 20 horas por semana e que eram casados e/ou tinham filhos, seleccionados numa entrevista para uma pesquisa nacional sobre a vida profissional e familiar. O suporte revelou-se mediador em três estágios através dos quais os recursos de controlo e de apoio familiar exerceram efeitos de domínio cruzado e influenciaram a satisfação geral com a vida. O controlo no trabalho reduziu o conflito laboral e familiar, o que aumentou a satisfação familiar, enquanto o apoio familiar reduziu o conflito familiar e laboral e aumentou a satisfação no trabalho. Estes modelos revelaram-se significativos tanto para homens como para mulheres. No entanto, houve evidências de que o apoio familiar era mais importante na redução do conflito familiar para o trabalho das mulheres.

Ainda em 2013, Brown e Sumner propuseram-se a testar a utilidade do conflito de papéis e as teorias expansionistas na explicação da interface trabalho-família. Os participantes (74 psicólogos escolares) responderam a medidas de conflito trabalho-família, stress relacionado ao trabalho e qualidade do papel. Em apoio à teoria expansionista, os resultados indicaram que a qualidade dos papéis da vida era um melhor preditor do conflito trabalho-família e do stress relacionado ao trabalho do que o número de papéis vitais. Concluíram que os resultados indicaram que, à medida que a qualidade do papel do trabalho aumentou, o conflito trabalho-família e o stress relacionado ao trabalho diminuíram. Os resultados deste estudo vieram suportar a ideia de que balancear múltiplos papéis da vida não é necessariamente problemático, no sentido em que a qualidade dos papéis (e não a quantidade) foi um melhor preditor de conflitos trabalho-família e do stress relacionado ao trabalho. Por fim, verificaram que a qualidade do relacionamento com o parceiro e os filhos não tem influência no conflito trabalho-família ou no stress relacionado com o trabalho.

No caso específico do nosso país, não encontramos estudos que exploram a incidência deste tipo de conflito na classe dos psicólogos, até ao momento, e numa fase em que o país atravessa uma era controversa entre tragédias e sucessos, e em que a crise está tão marcada, torna-se imprescindível o estudo deste tipo de conflito, pois o microsistema da família é largamente afetado pelo macrossistema da sociedade (Bronfenbrenner, 1974).

2. MÉTODO

Este estudo tem como objetivos conhecer: os níveis de *burnout* e de conflito trabalho-família em psicólogos, a relação entre estas duas variáveis e a influência de características sociodemográficas e profissionais. Esta ideia surgiu pelo facto de se constatar que existem escassos registos de estudos que combinem estas duas problemáticas nos psicólogos em Portugal. Trata-se de um estudo transversal, visto que os dados foram recolhidos num só momento (Almeida & Freire, 2007), com uma metodologia quantitativa.

Em função dos objetivos enunciados, formulamos as seguintes hipóteses:

- H1 - os psicólogos apresentam níveis elevados de *burnout* e de conflito trabalho-família;
- H2 - existe uma correlação positiva entre *burnout* e conflito trabalho-família;
- H3 - existem diferenças no *burnout* e no conflito trabalho-família em função de variáveis demográficas e profissionais nomeadamente, sexo, idade, estado civil, existência de filhos, idade dos filhos, área em que atualmente exerce, os anos de experiência profissional e a média de horas de contacto com clientes.

2.1. Participantes

Foi selecionada uma amostra por conveniência, composta por 204 psicólogos portugueses, com idades compreendidas entre 23 e os 62 anos ($M = 36,86$ anos e $DP = 9,05$), sendo 16% do sexo masculino e 84% do sexo feminino. Relativamente ao estado civil, 54% eram casados ou estavam em união de facto e 46% estavam solteiros, divorciados ou viúvos, 48% tinham filhos, sendo que 60% desses filhos têm idades compreendidas entre os 0 e os 12 anos, 23% têm idades entre 13 e 20 anos e 17% têm idades entre os 21 e os 40 anos. Em relação à área de experiência profissional, verificou-se que 60% da amostra pertence à área de Clínica e Saúde, 10% pertence à área de Organizações, Social e Trabalho, 24% pertence a Educação e 6% pertence a Comportamento Desviante. Por fim, em relação aos anos de experiência profissional, verificou-se que a média de anos de experiência entre os profissionais é de 11,23 ($DP = 8,11$), sendo a média de horas semanal em contacto com clientes de 27,20 ($DP = 12,65$).

2.2. Materiais

Foi utilizado um questionário de caracterização sociodemográfica e laboral, composto por questões sobre a idade, sexo, existência de filhos, número de horas de trabalho, número de filhos, estado civil, anos de experiência profissional e área que atualmente exerce.

Para avaliação do burnout foi utilizada uma versão traduzida e adaptada do *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI, Halbesleben & Demerouti, 2005; Campos et al., 2012) que tem 16 itens organizados em duas dimensões: oito medem a exaustão emocional (ex: Há dias em que me sinto cansado quando chego do trabalho) e oito medem o desinvestimento (ex: Eu falo frequentemente do meu trabalho de uma forma negativa). Os participantes devem responder aos itens usando uma escala que varia de 1 (concordo fortemente) a 5 (discordo fortemente).

Para avaliação do conflito entre o trabalho e a família foi utilizada uma versão traduzida e adaptada do *Survey Work-Home interaction NijmeGen* (SWING; Guerts et al., 2005; Pereira, Queirós, Gonçalves, Carlotto & Borges, 2014), que mede o conflito entre o trabalho e a família em ambas as direções (trabalho-família e família-trabalho) e dimensões (positivo e negativo), sendo composto por quatro subescalas. É constituído por 22 itens com opção de resposta numa escala de Lickert de 4 pontos que varia entre 0 (Nunca) e 3 (Sempre).

2.3. Procedimento

Foi selecionada uma amostra por conveniência, obtida com auxílio de um contacto pessoal que forneceu os restantes contactos de participantes, pelo método de bola de neve, sendo enviados os questionários por email, após convite para participar no presente estudo, e referenciar em seguida outros colegas. Participantes que estavam a frequentar o estágio profissional ou não se encontravam atualmente a exercer foram excluídos. A participação foi voluntária e sem qualquer benefício financeiro. No total foram enviados questionários para 640 contactos de email, tendo obtido 204 respostas, correspondendo a uma taxa de resposta de 32%. O processo de envio e entrega dos questionários decorreu entre fevereiro de 2017 e janeiro de 2018.

Os dados recolhidos foram processados no programa estatístico SPSS versão 25 (*Statistical Package for the Social Sciences*), recorrendo às análises descritivas, *Teste t de Student para amostras independentes*, ANOVA e *Coefficiente Correlação R de Pearson*.

3. RESULTADOS

Através da análise descritiva das dimensões da escala OLBI e da escala SWING (Quadro 1) verificou-se que a média de exaustão, bem como a de desinvestimento são moderadas, pois numa escala de 1 a 5 ronda os 2 a 3 pontos. Já a média do conflito trabalho-família e família-trabalho positivos e negativos é baixa, pois numa escala de 0 a 3 ronda o valor 1.

Quadro 1. Análise estatística descritiva das dimensões da escala SWING e da escala OLBI

| | Mínimo | Máximo | Média | Desvio Padrão |
|---------------------------------|--------|--------|-------|---------------|
| Exaustão (OLBI) (1-5) | 1 | 5 | 2,72 | ,727 |
| Desinvestimento (OLBI) (1-5) | 1 | 4 | 2,34 | ,726 |
| Trabalho-família negativo (0-3) | 0 | 3 | ,86 | ,569 |
| Família-trabalho negativo | 0 | 2 | ,76 | ,376 |
| Trabalho-família positivo | 0 | 3 | 1,04 | ,732 |
| Família-trabalho positivo | 0 | 3 | 1,31 | ,724 |

Relativamente à análise comparativa em função de diferentes variáveis sociodemográficas, no que se refere ao sexo (Quadro 2), foram encontradas diferenças significativas apenas no que se refere à variável trabalho-família negativo, com o sexo feminino a apresentar valores levemente superiores.

Quadro 2. Comparação de médias em função do sexo

| Dimensões | Masculino N=32 | Feminino N=172 | <i>t student</i> | Sig |
|---------------------------------|-------------------|-------------------|------------------|-------|
| Exaustão (1-5) | 2,54 | 2,76 | -1,532 | ,127 |
| Desinvestimento | 2,49 | 2,31 | 1,157 | ,254 |
| Trabalho-família negativo (0-3) | ,71 | ,89 | -2,131 | ,037* |
| Família-trabalho negativo | ,73 | ,76 | -,505 | ,614 |
| Trabalho-família positivo | 1,10 | 1,03 | ,493 | ,623 |
| Família-trabalho positivo | 1,11 | 1,35 | -1,713 | ,088 |

* p<0,050 ** p<0,010 *** p<0,001

No que diz respeito às variáveis ter filhos e estado civil (Quadro 3), apenas foram encontradas diferenças significativas na primeira variável (ter filhos) no conflito trabalho-família negativo, em que existência de filhos apresenta valores ligeiramente superiores.

Quadro 3. Comparação de médias em função da existência de filhos

| Dimensões | Com filhos N=98 | Sem filhos N=106 | <i>t student</i> | Sig |
|---------------------------------|--------------------|---------------------|------------------|-------|
| Exaustão (1-5) | 2,76 | 2,69 | -,605 | ,546 |
| Desinvestimento | 2,35 | 2,22 | -,332 | ,740 |
| Trabalho-família negativo (0-3) | ,93 | ,80 | -1,640 | ,103 |
| Família-trabalho negativo | ,83 | ,68 | -2,933 | ,004* |
| Trabalho-família positivo | 1,14 | ,96 | -1,740 | ,083 |
| Família-trabalho positivo | 1,38 | 1,25 | -1,270 | ,205 |

* p<0,050 ** p<0,010 *** p<0,001

Em relação à área em que o profissional exerce, realizou-se uma ANOVA (Quadro 4) para verificar a existência de diferenças entre esta variável nas variáveis estudadas (burnout e conflito). Encontraram-se diferenças significativas ao nível da exaustão e do desinvestimento e no que se refere ao conflito também foram encontradas diferenças significativas nas dimensões conflito trabalho-família negativo e conflito família-trabalho positivo.

Quadro 4. Comparação de médias em função da área

| Dimensões | Clínica e Saúde N=123 | Organizações, social e do trabalho N=20 | Educação N=48 | Comportamento desviante N=13 | <i>F One way Anova</i> | Sig |
|------------------------------------|-----------------------------|---|------------------|------------------------------------|--------------------------------|---------|
| Exaustão (1-5) | 2,62 | 3,22 | 2,74 | 2,88 | 4,37 | ,005** |
| Desinvestimento | 2,30 | 2,99 | 2,15 | 2,40 | 7,35 | ,000*** |
| Trabalho-família negativo (0-3) | ,80 | 1,19 | ,91 | ,72 | 3,24 | ,023* |
| Família-trabalho negativo | ,72 | ,79 | ,82 | ,78 | ,89 | ,447 |
| Trabalho-família positivo | 1,07 | ,71 | 1,16 | ,90 | 2,00 | ,115 |
| Família-trabalho positivo | 1,23 | 1,40 | 1,56 | 1,06 | 3,10 | ,028* |

* p<0,050 ** p<0,010 *** p<0,001

De modo a localizar a origem das diferenças/oposições entre os vários domínios, efetuou-se uma comparação múltipla usando o teste de *Hochberg* recomendado por Field (2009) por o grupos serem de tamanhos diferentes. Verificou-se (Quadro 5) quanto à exaustão que a área de Clínica e Saúde apresenta o valor mais baixo, opondo-se à área de Psicologia das Organizações e do Trabalho que apresenta o valor mais elevado. Em relação ao desinvestimento, verifica-se que a área de Psicologia das Organizações e do Trabalho tem o valor mais elevado e a área de Psicologia Clínica e da Saúde, bem como a área de Psicologia da Educação apresentam os valores menos elevados. Relativamente ao conflito

trabalho-família negativo a área de Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho tem valores superiores, em oposição à área de Clínica e Saúde que apresenta valores inferiores. Por fim, no conflito trabalho-família positivo a área de Clínica e Saúde apresenta valores inferiores, opondo-se à área de Psicologia da Educação que tem o valor mais elevado.

Quadro 5. Teste de *Hocheberg*

| Dimensões | Área | Área oposta | Sig |
|---------------------------|------------------------------------|------------------------------------|--------------------|
| Exaustão | Clínica e Saúde | Organizações, Social e do Trabalho | ,003** |
| Desinvestimento | Organizações, Social e do Trabalho | Clínica e Saúde Educação | ,000*** ,000*** |
| Trabalho-família negativo | Clínica e Saúde | Organizações, Social e do Trabalho | ,024* |
| Família-trabalho positivo | Clínica e Saúde | Educação | ,043* |

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

No que refere à análise das correlações (Quadro 6) verificou-se que, no que diz respeito à variável número de horas semanais, esta apresenta uma correlação fraca com as variáveis trabalho-família negativo e exaustão. Em relação à variável trabalho-família negativo esta apresenta correlações com as variáveis família-trabalho negativo (positiva muito fraca), trabalho-família positivo (negativa fraca), exaustão (positiva moderada) e desinvestimento (positiva fraca). Observou-se, ainda, que há medida que o conflito família-trabalho negativo aumenta aumentam também o conflito trabalho-família positivo (muito fraca), o conflito família-trabalho positivo (muito fraca) e a exaustão (fraca). Ademais, foram encontradas correlações entre a variável conflito trabalho-família positivo e as variáveis conflito família-trabalho positivo (positiva moderada), exaustão (negativa fraca) e desinvestimento (negativa fraca). Por fim, verificou-se que quanto maior o desinvestimento maior o conflito família-trabalho positivo (negativa fraca) e exaustão (positiva moderada).

Quadro 6. Correlações da idade, anos de experiência e horas semanais com o burnout e conflito

| | Idade | Anos experiência | Horas semanais | Trab-fam negativo | Fam-trab negativo | Trab-fam positivo | Fam-trab positivo | Exaustão |
|-------------------|-------|------------------|----------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------|
| Trab-fam negativo | ,060 | ,103 | ,295*** | | | | | |
| Fam-trab negativo | -,010 | ,087 | ,084 | ,194** | | | | |
| Trab-fam positivo | ,054 | ,057 | ,026 | -,206** | ,147* | | | |
| Fam-trab positivo | -,109 | -,012 | ,110 | ,099 | ,159* | ,480** | | |
| Exaustão | ,053 | ,095 | ,201* | ,642** | ,200** | -,321** | -,133 | |
| Desinvestimento | -,021 | ,020 | ,093 | ,327** | ,115 | -,336** | -,202** | ,598** |

* $p < 0,050$ ** $p < 0,010$

Terminada a apresentação dos resultados, segue-se a discussão.

4. DISCUSSÃO

Em relação aos níveis de burnout, verificou-se que a nossa investigação parece não seguir a tendência verificada em estudos portugueses anteriores como o de Almeida (2012) e o de Roque e Soares (2012) ao se constatar valores intermédios em comparação com estes dois estudos, no sentido em que os psicólogos apresentam um nível moderado de *burnout*, contrariamente ao exposto por grande parte da literatura em que se refere esta classe como propensa a elevados níveis de *burnout*. Pode-se explicar este facto à época em que a literatura se reporta e à falta de estudos relativos a esta classe profissional. Não deixa de ser curioso o facto de a exaustão apresentar níveis moderados, mas o desinvestimento apresentar valores moderados também, o que poderá significar que os psicólogos em Portugal estão moderadamente exaustos e que essa exaustão já parece estar a influenciar a falta de investimento dos mesmos. Os psicólogos portugueses enfrentam cada vez mais o desafio de dar resposta a inúmeras exigências, numa profissão tantas vezes tida como uma profissão de luxo, esta que é uma profissão essencial (Gil, 1985).

No que diz respeito à influência do trabalho na família e/ou da família no trabalho, constatou-se que a média quer do conflito trabalho-família positivo e negativo quer do conflito família-trabalho positivo e negativo é baixa, o que não corrobora estudos anteriores. Assim, verificamos que nos psicólogos tanto o domínio familiar como o domínio laboral, com os seus obstáculos e requisitos parecem apoiar a teoria dos papéis, baseada na ideologia de Marks (1977, in Geurts et al., 2005), em que este conclui que a atividade em vários domínios promove o desenvolvimento de recursos que facilitam a prática em vários papéis da vida adulta (familiar e profissional).

No que diz respeito à análise comparativa em função de diferentes variáveis sociodemográficas e laborais, iniciando pelo sexo, verifica-se que não existem diferenças significativas, apesar da tendência para as mulheres apresentarem maior exaustão e os homens maior desinvestimento, dado consonante com os resultados encontrados por vários autores (Gil-Monte, 2002; Maslach et al., 2001), que indicam que o *burnout* varia consoante o sexo. A exaustão no sexo feminino poderá justificar-se pelo facto das mulheres deixarem os compromissos pessoais para último plano pois com tantas exigências (lidas domésticas, relacionamento, crianças, exigências laborais) acabam por deixar de ter tempo de cuidar de si próprias, e segundo Manus (2017) o sexo masculino não permite que o que é importante passe para secundário, ou seja, os homens acabam por não comprometer os seus compromissos pessoais em prol de outros. Talvez por isso na

nossa amostra, embora sem diferenças significativas, as mulheres estejam mais exaustas e os homens apresentam maior desinvestimento. Corroborando com esta perspectiva as mulheres apresentaram valores mais elevados de conflito trabalho-família negativo, ou seja, deixam que as exigências do trabalho entrem em conflito com as exigências de casa. Também McCutcheon e Morrison (2017) verificaram que as mulheres dedicavam mais tempo com o cuidado infantil do que os homens e relatam maior conflito trabalho-família. Além disso, o facto de ter filhos apresentou-se como um fator desencadeador de *burnout* ao contrário dos resultados encontrados por Silva (2008).

Analisando as quatro áreas estudadas do ramo da Psicologia, observou-se que a área de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações é a área em que os profissionais reportam maior exaustão, maior desinvestimento e maior conflito trabalho-família. A área da Psicologia do Trabalho, Social e das Organizações caracteriza-se pela pluralidade da sua intervenção, o que pode levantar questões quanto à delimitação do papel do psicólogo, dos alvos e dos contextos de intervenção (Fernandes, 2017). Área em voga, o psicólogo das organizações é muitas vezes confundido com o técnico de recursos humanos. Uma área em que a taxa de desemprego, segundo os resultados divulgados em 2011 pela Ordem dos Psicólogos Portugueses, é menor quando comparada às restantes é uma área em que cada vez mais a exigência é maior no sentido da pluralidade de tarefas. Além disso, esta área é a área mais associada às tecnologias e os dispositivos móveis de comunicação, como smartphones e tablets, e a disponibilidade da internet a partir de casa, criaram oportunidades para que os trabalhadores tenham flexibilidade temporal e espacial. No entanto, estes permitiram que essa flexibilidade fosse transformada numa expectativa de permanecer disponível além das horas de trabalho e do local de trabalho (Dettmers, 2017). Vários estudos mostraram que a disponibilidade prolongada está associada a resultados de bem-estar negativos, como distúrbios de humor, problemas de saúde, redução da qualidade do sono, taxas de ausência e exaustão emocional (Arlinghaus & Nachreiner, 2013; Dettmers, Bamberg & Seffzek, 2016; Diaz, Chiaburu, Zimmerman & Boswel, 2012; Schieman & Young, 2013; Voydanoff, 2005). Sendo tão importante o tempo de lazer fora do trabalho, conseguimos entender facilmente os valores de exaustão, desinvestimento e conflito trabalho-família negativo que assombra esta área de especialização da Psicologia. Por sua vez, a área de Clínica e da Saúde é a área que apresenta valores inferiores no que diz respeito à exaustão, ao desinvestimento e ao conflito trabalho-família negativo. Este valor não será surpreendente, se tivermos em conta que esta é uma especialidade da

Psicologia que se dedica à promoção do bem-estar e realização pessoal, com uma intervenção vocacionada para os problemas de saúde física, mental e de comportamento de indivíduos, família ou grupos, concetualizando-os de forma compreensiva (Janeiro, in Psis21, 2016). Desde 2008 que Portugal assiste a uma reforma dos cuidados de saúde primária, desde a reconfiguração dos centros de saúde à efetivação da reforma dos cuidados de saúde primária. Neste contexto, a psicologia da saúde e o psicólogo clínico e da saúde vêm mais legitimada a sua ação e talvez se sintam mais realizados e isso se exprima em inferiores níveis de *burnout* e de conflito trabalho-família negativo nesta área da Psicologia (Rita, 2012).

No que diz respeito ao número de horas no trabalho, verificou-se que quanto maior este número maior a perceção de exaustão e maior o conflito trabalho-família negativo. Em relação à exaustão, este estudo vem corroborar com o estudo de Maslach e colaboradores (2001) que refere que a sobrecarga de trabalho poderá ser um dos grandes preditores da exaustão emocional. Além disso, o número de horas passadas no local de trabalho influencia o conflito entre o trabalho e a família, pois vivemos numa era em que o tempo passado com a família é cada vez menor e a qualidade desse tempo é cada vez mais influenciada pelo trabalho, pois como já referido facilmente transportamos o trabalho para casa, nomeadamente no caso desta classe profissional em que, dada a natureza pessoal e emocionalmente exigente do seu trabalho, os psicólogos praticantes podem ser especialmente vulneráveis a experimentar uma tensão no trabalho que pode levar a conflitos entre o trabalho e a vida familiar (Rupert, Hartman & Miller, 2013). É de referir que é importante além das horas de trabalho, arranjar formas de lidar com o stress no trabalho para combater o *burnout* e, conseqüentemente, o conflito entre o trabalho e a família. Em geral, algumas abordagens sobre o *burnout* apoiam o valor das estratégias de índole cognitiva que envolvem auto-monitorização e o desenvolvimento de uma perspetiva saudável sobre as exigências do trabalho, bem como estratégias comportamentais que envolvem a manutenção de relacionamentos e atividades fora do trabalho (Rupert & Kent, 2007; Rupert & Morgan, 2005). Dreison e colaboradores (2018) referem a intervenção precoce no *burnout* e ao longo de toda a vida como a chave para impedir o seu desenvolvimento. Referem, ainda, a importância não só da organização para esta intervenção, mas também do indivíduo em aceita-la, mesmo antes de qualquer sintoma de esgotamento. Além disso, o suporte social é um dos recursos que pode ter um maior impacto na redução da tensão psicológica, aumento da satisfação familiar e do trabalho e

redução do conflito trabalho-família (Byron, 2005; O’Driscoll et al., 2004). Contrariamente, um baixo suporte social pode exacerbar a experiência de conflito (Ayman & Antani, 2008).

Em relação à idade, não foram encontradas diferenças significativas para o *burnout* o que não corrobora com os estudos anteriores (Di Benedetto & Swadling, 2014; Magalhães & Glina, 2006; Mallar & Capitão, 2004, Marôco et al., 2016; Miguel et al., 2014, Sim et al., 2016).

No que se refere às quatro dimensões do conflito, verificou-se uma correlação positiva entre o conflito trabalho-família negativo e o conflito família-trabalho negativo, observando-se, igualmente, uma correlação positiva entre o conflito trabalho-positivo e o conflito família-trabalho positivo. Estes resultados são congruentes com os estudos de Steiner e Krings (2016) que afirmam que uma experiência positiva no trabalho promove uma experiência positiva na família. Assim, o envolvimento em múltiplos domínios promove o desenvolvimento e crescimento noutros papéis (Marks & Macdermid, 1996).

Verificam-se ainda correlações entre conflito, exaustão e desinvestimento, sendo que o conflito negativo está associado a uma maior exaustão e maior desinvestimento, ao contrário do conflito positivo que está associado a uma menor exaustão e menor desinvestimento. Além disso, verificou-se que à medida que o conflito trabalho-família negativo aumenta, aumenta também o conflito família-trabalho negativo, o que permite afirmar a bidirecionalidade do conflito, no sentido em que as exigências do trabalho influenciam o papel familiar e as exigências familiares exercem influência no mundo laboral. Pereira (2009) também observou esta bidirecionalidade e sentido das correlações.

No que diz respeito à exaustão e ao desinvestimento, estas variáveis também se apresentam correlacionadas, ainda que com correlações fracas. Assim, conseguimos perceber que, efetivamente, na classe dos psicólogos o conflito entre a carreira e a família é uma constante e que está a ter consequências ao nível da sua exaustão e do seu desinvestimento. De ressaltar a ambiguidade que faz transparecer a correlação positiva entre o conflito família-trabalho positivo e o conflito família-trabalho negativo, o que poderá sugerir alguma flutuação na interferência entre a família e o trabalho. Contudo, poderá também ser reflexo desta subescala ser a que apresenta valores menores de consistência interna (Pereira, 2009).

5. CONCLUSÕES

Considerando que este estudo tem como objetivos conhecer os níveis de *burnout* e de conflito trabalho-família em psicólogos, a relação entre estas duas variáveis e a influência de características sociodemográficas e profissionais, observamos que a nossa amostra foi constituída maioritariamente por elementos do sexo feminino, dado coerente com as informações presentes no relatório divulgado pelo a Ordem dos Psicólogos Portugueses em outubro de 2011.

Ainda que exploratório, pela falta de estudos referentes aos psicólogos, este estudo permitiu verificar que a **Hipótese 1** (os psicólogos apresentam níveis elevados de *burnout* e de conflito trabalho-família) foi parcialmente confirmada, pois os psicólogos apresentam níveis moderados de *burnout*, mas níveis baixos de conflito trabalho-família. Em relação à **Hipótese 2** (existe uma correlação positiva entre o *burnout* e o conflito trabalho-família), constatamos que esta foi confirmada, pois verificou-se que quanto maior o *burnout* maior o conflito trabalho-família negativo. Por fim, no que diz respeito à **Hipótese 3** (existem diferenças no *burnout* e no conflito trabalho-família em função de variáveis demográficas e profissionais), foi parcialmente confirmada, uma vez que se verificaram diferenças entre algumas das variáveis demográficas para ambos os domínios (*burnout* e conflito trabalho-família). Assim em relação ao sexo, conclui-se que as mulheres estavam mais exaustas e sofriam de maior conflito trabalho-família negativo, enquanto os homens revelaram maior desinvestimento no trabalho; em relação às variáveis idade, estado civil e anos de experiência não verificamos diferenças; no que diz respeito à existência de filhos, conclui-se que os indivíduos que têm filhos experienciam maiores níveis de *burnout* e conflito trabalho-família; quanto ao número de horas semanais, destacou-se que quanto maior esse número maior o *burnout* e o conflito trabalho-família; e em relação à área verificou-se que a área mais propensa quer ao *burnout* quer ao conflito trabalho-família é a área das Organizações, Social e do Trabalho, opondo-se à área de Clínica e Saúde que apresentou os valores inferiores para as mesmas dimensões (*burnout* e conflito trabalho-família).

O estudo tem as seguintes limitações: familiarização da classe profissional com os instrumentos aplicados, o que poderá conduzir a um enviesamento das respostas; dificuldade em conseguir amostra, no sentido em que poderá ter existido alguma resistência por parte dos psicólogos para reconhecer que poderão estar em *burnout* (Killburg, 1986).

No futuro, como sugestões, gostaríamos de obter uma amostra maior, sobretudo com mais elementos do sexo masculino e maior equidade nos profissionais distribuídos pelas áreas de especialização. Além disso, seria importante explorar os psicólogos das áreas de Organizações, Social e do Trabalho e de Clínica e da Saúde de modo a analisar as variáveis que influenciam as diferenças verificadas entre esta área e as restantes. Além disso, será também importante investir noutras áreas da Psicologia como é o caso dos psicólogos do desporto ou que atuam na intervenção em crise e catástrofe. Seria também relevante alargar a investigação a outras profissões da área da saúde e investir na análise de outras variáveis que podem influenciar a atuação dos psicólogos, nomeadamente, o *engagement*, traços de personalidade e outras patologias (e.g. ansiedade, depressão).

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, G., King, L., & King, D. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*, 411–420. doi:10.1037/0021-9010.81.4.411
- Almeida, M. (2012). Stress, Burnout and Coping: Um estudo realizado com psicólogos algarvios. *Revista de Administração FACES Journal, 11*(2), 131-155.
- Almeida, L., & Freire, T. (2007). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação*. Braga: Psiquilíbrios.
- Allen, D., French, A., Dumani, S., & Shockley, M. (2015). Meta-analysis of workfamily conflict mean differences: Does national context matter? *Journal of Vocational Behavior, 90*, 90-100. doi: 10.1016/j.jvb.2015.07.006
- Allen, D., Herst, L., Bruck, S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-tofamily conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278-308. doi: 10.1037/1076-8998.5.2.278
- Arlinghaus, A., & Nachreiner, F. (2013). When work calls – Associations between being contacted outside of regular working hours for work-related matters and health. *Chronobiology International, 30*(9), 1197–1202. doi:10.3109/07420528.2013.800089
- Ayman, R., & Antani, A. (2008). Social Support and Work-Family Conflict. In K. Korabik, D. Lero, & D. Whitehead (Eds.). *Handbook of Work-Family Integration* (pp.287-304). London: Academic Press.
- Bastos, B., & Gondim, G. (2011). A pesquisa nacional do psicólogo no Brasil: caracterização geral e procedimentos metodológicos. In A. Basso & S. Gondim (Eds.). *O trabalho do psicólogo no Brasil* (pp.445-451). Porto Alegre: Artmed.
- Benevides-Pereira, T. (2002). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Benevides-Pereira, T. (2015). Elaboração e validação do ISB – Inventário para avaliação da síndrome de burnout. *Boletín de Psicología, 65*(142), 59-71.
- Berjot, S., Altintas, E., Grebot, E., & Lesage, F. (2017). Burnout risks among French psychologists. *Burnout Research, 7*, 10-20.
- Bronfenbrenner, U. (1974). Developmental research, public policy, and the ecology of childhood. *Child Development, 45*, 1-5.
- Brown, C. G. (2012). A systematic review of the relationship between self-efficacy and burnout in teachers. *Educational & Child Psychology, 29*, 47–63.
- Brown, T., & Sumner, K. (2013). The work-family interface among school psychologists and related school personnel: a test of role conflict and expansionista theories. *Journal of Applied Social Psychology, 43*, 1771-1776.

- Bruck, S., & Allen, D. (2003). The relationship between big five traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *Vocational Behavior*, 63, 457–472.
- Byrne, M. (1994). Burnout: testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers. *American Educational Research Journal*, 31, 645-73.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169–198. doi:10.1016/j.jvb.2004.08.009
- Campos, J., Carlotto, M., & Marôco, J. (2012). Oldenburg Burnout Inventory - student version: cultural adaptation and validation into Portuguese. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25(4), 709-718. doi: 10.1590/S0102-79722012000400010
- Carlson, S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236–253.
- Censo Membros Efetivos (2014). *Psis21* online, 26-27. In https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/psis21_n8_web.pdf.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger.
- Costa, M. (2009). *Burnout nos médicos - Perfil e enquadramento destes doentes*. Dissertação de Mestrado Integrado em Medicina. Porto: ICBAS-UP.
- Cushway, D. (1992). Stress in clinical psychology trainees. *British Journal of Clinical Psychology*, 31, 169-179.
- Dettmers, J. (2017). How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work–family-conflict. *Work & Stress*, 31(2), 24-41.
- Dettmers, J., Bamberg, E., & Seffzek, K. (2016). Characteristics of extended availability for work: the role of demands and resources. *International Journal of Stress Management*. 23(3), 276-297. doi:10.1037/str0000014
- Di Benedetto, M., & Swadling, M. (2014). Burnout in Australian psychologists: Correlations with work-setting, mindfulness and self-care behaviours. *Psychology, Health & Medicine*, 19(6), 705-715. doi:10.1080/13548506.2013.861602
- Diaz, I., Chiaburu, D., Zimmerman, R., & Boswell, W. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 500–508. doi:10.1016/j.jvb.2011.08.007
- Dorociak, E., Rupert, A., & Zahniser, E. (2017). Work life, well-being, and self-care across the professional lifespan of psychologists. *Professional Psychology: Research And Practice*, 48(6), 429-437. doi:10.1037/pro0000160
- Dreison, C., Luther, L., Bonfils, A., Sliter, T., McGrew, H., & Salyers, P. (2018). Job burnout in mental health providers: A meta-analysis of 35 years of intervention research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 18-30. doi:10.1037/ocp0000047

- Enzmann, D., Schaufeli, B., Jansen, P., & Rozeman, P. (1998). Dimensionality and validity of the Burnout Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *71*, 331-335.
- Fernandes, C. (2017). Psicologia do Trabalho, Social e das Organizações. *Psis21* online, 15-16. In https://www.ordendospsicologos.pt/ficheiros/documentos/psis21_especialidades_final.pdf.
- Field, A. (2009). *Descobrimo a estatística usando o SPSS*. Porto Alegre: Artmed.
- Ford, T., Heinen, A., & Langkamer, L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *The Journal of Applied Psychology*, *92*, 57–80. doi:10.1037/0021-9010.92.1.57
- Freudenberger, J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, *30*(1), 159-165. doi: 10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x
- Frone, R. (2003). Work–family balance. In J. C. Quick, & L. E. Tetrick. (Eds.) *Handbook of Occupational Health Psychology*. (pp. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dikkers, J., Hooff, M., & Kinnunen, U. (2005). Workhome interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, *19*(4), 319-339.
- Gil, A. (1985). O psicólogo e sua ideologia. *Psicologia: Ciência e Profissão*, *5*(1), 12-17. doi: 10.1590/S1414-98931985000100005
- Gil-Monte, P. (2002). Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Psicologia em Estudo*, *7*(1) 3-10.
- Gil-Monte, P. (2007). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una perspectiva histórica. In P.R. Gil-Monte, & B. Moreno (Eds.), *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. *Grupos profesionales de riesgo* (pp.22-41). Madrid: Pirámide.
- Gomes, R. (1998). *Stress e Burnout nos Psicólogos*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica. Braga: Universidade do Minho.
- Gomes, A., & Cruz, J. (2004). A experiência de Stress e “Burnout” em psicólogos portugueses: um estudo sobre as diferenças de género. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*, *2*, 193-212.
- Grandey, A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, *54*, 350-70.
- Green, G., Schaefer, B., MacDermid, M., & Weiss, M. (2011). Partner reactions to work-to-family conflict: Cognitive appraisal and indirect crossover in couples. *Journal of Management*, *37*, 744–769. doi:10.1177/0149206309349307
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, *10*, 76–88.

- Grzywacz, J., Almeida, D., & McDonald, D. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations*, 51, 28-36.
- Grzywacz, J., & Marks, N. (2000). Reconceptualising the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.
- Guevara, A., Henao, P., & Herrera, A. (2004). Síndrome de desgaste profesional en médicos internos y residentes. *Colombia Médica*, 35(4), 173-178.
- Janeiro, C. (2017). Psicologia Clínica e da Saúde. *Psis21* online, 8-9. In https://www.ordemospsicologos.pt/ficheiros/documentos/psis21_especialidades_final.pdf.
- Halbesleben, B. (2006). Sources of social support and burnout: a meta-analytic test of the conservation of resources model, *Journal of applied Psychology*, 91 (5), 1134-45.
- Halbesleben, B., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work and Stress*, 19, 208-220.
- Herédia, M., & Laneiro, R. (2015). As Repercussões do Burnout na Percepção do Psicólogo Clínico da sua Relação com o Cliente. *Psique, Journal of Research Centre For Psychology of the Universidade Autonoma De Lisboa*, 11(11), 113-133.
- Higgins, C., & Duxbury, L. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 389-411.
- Hobfoll, E., & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In W. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional Burnout Recent Developments in Theory and Research* (pp. 115-129). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Hobfoll, E., & Shirom, A. (1993). Stress and burnout in the workplace: Conservation of resources. In T. Golombiewsky (Ed.), *Handbook of organizational behaviour* (pp. 41-61). New-York: Marcel Dekker.
- Kilburg, R. (1986). The distressed professional: The nature of the problem. In Kilburg, R. Nathan, P. & Thoreson, R. *Professional in distress. Issues, syndrome and solutions in psychology*. Washington: American Psychological Association.
- Karimi, L., Karimi, H., & Nouri, A. (2011) Predicting employees' well-being using work-family conflict and job strain models. *Stress and Health* 27(2), 111-122.
- Kilburg, R. (1986). The distressed professional: The nature of the problem. In R. Kilburg, P. Nathan, & R. Thoreson (Eds.). *Professional in distress. Issues, syndrome and solutions in psychology* (pp: 13-26). Washington: American Psychological Association.

- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology, 47*, 149-162.
- Kmec, J. (1999). Multiple aspects of work-family conflict. *Sociological Focus, 32*(3), 265-285.
- Korabik, K., McElwain, A., & Chappell, B. (2008). Integrating gender-related issues into research on work and family. In K. Korabik, D. Lero, & D. Whitehead, (Eds). *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (pp. 215-232). London: Academic Press.
- Kossek, E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*, 139-149. doi:10.1037/0021-9010.83.2.139
- Kubicek, B., Paskvan, M., & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*, 898–913. doi: 10.1080/1359432X.2014.979160
- Lapierre, M., Spector, E., Allen, D., Poelmans, S., Cooper, L., O’Driscoll, P., Sanchez, I., Brought, P., & Kinnunen, U. (2008) Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work–family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior 73*(1), 92-106.
- Lee, T., & Ashforth, B. (1996). A meta-analytic examination of the of the threedimensions of job burnout. *Journal of Organizational Behaviour 15*, 101-127.
- Magalhães, A., & Glina, M. (2006). Prevalência de Burnout em médicos de um Hospital Público de São Paulo. *Saúde, Ética & Justiça, 11*, 29-35.
- Mahoney, J. (1997). Psychotherapists’ personal problems and self-care patterns. *Professional Psychology: Research and Practice, 28*, 14–16. doi:10.1037/0735-7028.28.1.14
- Mallar, C., & Capitão, G. (2004). Burnout e hardiness: um estudo de evidência de validade. *Psico-USF, 9*(1), 19-29.
- Manus, R. (2017). Mulheres não são chatas, mulheres estão exaustas. *Observador 25 novembro*. In <https://observador.pt/opiniaio/mulheres-nao-sao-chatas-mulheres-estao-exaustas/>.
- Marôco, J., Marôco, A., Leite, E., Bastos, C., Vazão M., & Campos, J. (2016). Burnout em Profissionais da Saúde Portugueses: Uma Análise a Nível Nacional. *Acta Médica Portuguesa, 29*(1), 24-30.
- Marks, R., & MacDermid, M. (1996). Multiple roles and the self: a theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family, 58*, 417-432.

- Mateus, C. (2018). Burnout custa €329 milhões por ano às empresas. *Expresso* 12 maio. In <http://expresso.sapo.pt/economia/2018-05-12-Burnout-custa-329-milhoes-por-ano-as-empresas#gs.zwq2nAE>.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. In L. Cooper (1998). *Theories of Organizational Stress* (pp. 68-85). UK: Oxford University Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory: Manual*. Palo Alto, CA, USA: University of California, Consulting Psychologists.
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA, USA: University of California, Consulting Psychologists.
- Maslach, C., & Leiter, P. (1997). *The Truth About Burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Shaufeli, B., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- Masterson, R., & Hoobler, M. (2015). Care and career: A family identify-based typology of dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 75–93. doi: 10.1002/job.1945
- McCutcheon, J., & Morrison, M. (2017). It's "like walking on broken glass": Pan-Canadian reflections on work–family conflict from psychology women faculty and graduate students. *Sage Journals*, 28(2), 231-252.
- Menezes, C., Ribeiro, A., Neto, S., Davim, R., & Guaré, R. (2017). Burnout syndrome: a reflective analysis. *Journal of Nursing UFPE / Revista De Enfermagem UFPE*, 11(12), 5092-5101. doi:10.5205/1981-8963-v11i12a25086p5092-5101-2017
- Miguel, V., Vara, N., & Queirós, C. (2014). Satisfação com o Trabalho como preditor do burnout em Bombeiros Assalariados. *Internation Journal on Working Conditions* 8, 98-113.
- Moreno, B. (2007). Evaluación, medidas y diagnóstico del síndrome del burnout. In P. Gil-Monte, & B. Moreno (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Grupos profesionales de riesgo* (pp:43-70). Madrid: Pirámide.
- Moreno, B., Meda, M., Morante, A., Rodríguez, A., & Palomera, A. (2006). Validez factorial del inventario de burnout de psicólogos en una muestra de psicólogos mexicanos. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(3), 445-456.
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrin, R. (1996). Development and Validation of Work- Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Nogueira, C., Saavedra, L., & Neves, S. (2006). Critical (Feminist) Psychology in Portugal. Will it be possible?. *Annual Review of Critical Psychology*, 5, 136-147.

- Norcross, C. (2000). Psychotherapists self-care: Practitioner-tested, research-informed strategies. *Professional Psychology: Research and Practice*, 31, 710-713. doi:10.1037/0735-7028.31.6.710
- O'Driscoll, P., Brough, P., & Kalliath, T. (2006). Work–family conflict and facilitation. In F. Jones, R. Burke, & W. Westman (Eds). *Work-Life Balance: A Psychological Perspective* (pp. 117-142). Hove: Psychology Press.
- Oliveira, M. (2008). *Burnout e emoções: Estudo exploratório em médicos de um hospital do Porto*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde. Porto: FPCEUP.
- Peeters, M., Montgomery, A., Bakker, A. & Schaufeli, W. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*, 12 (1), 43-61.
- Pereira, A. M. (2009). *Burnout e o Conflito Trabalho-Família / Família-Trabalho em Profissionais de Enfermagem*. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Porto: FPCEUP.
- Pereira, A. M., Queirós, C., Gonçalves, S. P., Carlotto, M. S. & Borges, E. (2014). Burnout e interação trabalho-família em enfermeiros: estudo exploratório com o Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING). *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 11, 24-30.
- Pines, A. (2000). Treating Career burnout: A Psychodynamic Existential Perspective. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 633-642.
- Powell, N., & Greenhaus, H. (2010). Sex, gender, and decisions at the family - Work interface. *Journal of Management*, 36, 1011-1039.
- Queirós, P. (2005). *Burnout no trabalho e conjugal em enfermeiros portugueses*. Coimbra: Formasau, Formação e Saúde.
- Queirós, C., Gonçalves, S.P., & Marques, A. (2014). Burnout: Da conceptualização à gestão em contexto laboral. In H. Neto, J. Areosa, & P. Arezes (Eds). *Manual de Riscos Psicossociais* (pp.172-192). Porto: RICOT, Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho.
- Ramos, F. (1999). *El síndrome de Burnout*. Madrid: Klinik.
- Ricou, M. (2011). *A ética e a Deontologia no exercício da Psicologia*. Tese de Doutoramento em Psicologia Clínica. Coimbra: FPCEUC.
- Rita, J. (2012). Psicologia da Saúde e cuidados de saúde primários: que desafios num contexto de mudança? In I. Leal, F. Pimenta, & M. Marques (Eds). *Intervenção em Psicologia Clínica e da Saúde: Modelos e práticas* (pp. 31-42). Lisboa: Placebo.
- Rodriguez, S., & Carlotto, M. (2014). Prevalência e Fatores Associados à Síndrome de Burnout em Psicólogos. *Ciencia & Trabajo*, 16 (51), 170-176. doi: 10.4067/S0718-24492014000300008

- Rodriguez, S., & Carlotto, M. (2017). Preditores da Síndrome de Burnout em psicólogos. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 34(1), 141-150. doi:10.1590/1982-02752017000100014
- Roncalli, S., & Byrne, M. (2016). Relationships at work, burnout and job satisfaction: A study on Irish psychologists. *Mental Health Review Journal*, 21(1), 23-36. doi:10.1108/MHRJ-01-2015-0002
- Roque, L., & Soares, L. (2012). Burnout numa amostra de psicólogos portugueses da região autónoma da Madeira. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 13(1), 2-14.
- Rothbard, P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Rubio, C., Osca, A., Recio, P., Urien, B., & Peiró, J. (2015). Work-family conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: A test of longitudinal effects. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 147-154.
- Rupert, A., Hartman, E., & Miller, A. (2013). Work Demands and Resources, Work-Family Conflict, and Family Functioning Among Practicing Psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 44(5), 283-289.
- Rupert, A., & Kent, S. (2007). Gender and work setting differences in career-sustaining behaviors and burnout among practicing psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38, 88-96. doi:10.1037/0735-7028.38.1.88
- Rupert, A., Miller, O., & Dorociak, E. (2015). Preventing burnout: What does the research tell us? Professional. *Psychology: Research and Practice*, 46, 168-174. <http://dx.doi.org/10.1037/a0039297>
- Rupert, A., & Morgan, J. (2005). Work setting and burnout among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36, 544-550. doi:10.1037/0735-7028.36.5.544
- Rupert, A., Stevanovic, P., Hartman, E., Bryant, F., & Miller, A. (2012). Predicting Work-Family Conflict and Life Satisfaction Among Professional Psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 4, 341-348. doi:10.1037/a0026675
- Rupert, A., Stevanovic, P., & Hunley, A. (2009). Work-family conflict and burnout among practicing psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40, 54-61. doi:10.1037/a0012538
- Sampson, J. (1990). Stress survey of clinical psychologists in Scotland. *British Psychological Society Scottish Branch Newsletter*, 11, 10-14.
- Sanches, A. (2016). Esgotados e pouco realizados: mais trabalhadores com sintomas de burnout. *Público* 18 janeiro. In <https://www.publico.pt/2016/01/18/sociedade/noticia/esgotados-e-pouco-realizados-mais-trabalhadores-com-sintomas-de-burnout-1720651>.

- Santos, A., & Cardoso, C. (2010). Profissionais de Saúde mental: estresse e estressores ocupacionais stress e stressores ocupacionais em saúde mental. *Psicologia em Estudo*, 15(2), 245-253.
- Schaufeli, W., & Buunk, B. (2003). Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing. In J. Marc, A. Jacques, & L. Cary (Eds.). *Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 383-425). EUA: John Wiley & Sons.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). Supervisory leadership and subordinate Burnout. *Academy of Management Journal*, 2, 439-449.
- Schieman, S., & Young, M. C. (2013). Are communications about work outside regular working hours associated with work-to-family conflict, psychological distress and sleep problems? *Work & Stress*, 27(3), 244-261.
- Silva, M. (2008). *Ansiedade e Burnout em enfermeiras dos cuidados de saúde primários do interior-norte de Portugal*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia. Porto: FPCEUP.
- Sim, W., Zanardelli, G., Loughran, M. J., Mannarino, M. B., & Hill, C. E. (2016). Thriving, burnout, and coping strategies of early and later career counseling center psychologists in the United States. *Counselling Psychology Quarterly*, 29(4), 382-404.
- Silva, M., Queirós, C., Cameira, M., Vara, N., & Galvão, A. (2015). Burnout e Engagement em Profissionais de Saúde do Interior-Norte de Portugal. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 16(3), 286-299.
- Sjolie, H., Binder, P. E., & Dundas, I. (2015). Emotion work in a mental health service setting. *Qualitative Social Work: Research and Practice*. 16(3), 317-332. doi: 10.1177/1473325015610181
- Staines, L. (1980). Spillover versus compensation: A review on the literature between work and non-work. *Human Relations*, 33, 111-129.
- Steiner, R. S., & Krings, F. (2016). How was your day, darling? A literature review of positive and negative crossover at the work-family interface in couples. *European Psychologist*, 21(4), 296-315. doi:10.1027/1016-9040/a000275
- Stevanovic, P., & Rupert, A. (2004). Career-sustaining behaviors, satisfactions and stresses of professional psychologists. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 41, 301-309. doi:10.1037/0033-3204.41.3.301
- Thompson, B., Kirk, A., & Brown, D. (2005). Work based support, emotional exhaustion and spillover of work stress to the family environment: A study of policewomen. *Stress and Health*, 21, 199-207.

- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(4), 491–503. doi:10.1037/1076-8998.10.4.491
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and Burnout among Chinese Doctors: The Mediating Role of Psychological Capital. *Journal Occupational Health, 54*, 232-240.
- Wayne, J., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behaviour, 64*, 108-130.
- Zanardelli, G., Loughran, M., Mannarino, M., & Hill, C. (2016). Thriving, burnout, and coping strategies of early and later career counseling center psychologists in the United States. *Counselling Psychology Quarterly, 29*(4), 382-404. doi:10.1080/09515070.2015.1121135

Para além do ser psicólogo: *burnout* e conflito trabalho-família em psicólogos

Filipa Daniela Martins Silva

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

