



Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Integração vida-trabalho e *burnout*:

Um estudo nacional

Iolanda Sofia Silva Dias Marques

Orientação

Orientadora: Professora Doutora Patrícia Araújo

Coorientadora: Professora Doutora Lígia Nascimento

Unidade Curricular: Dissertação

Santarém

Ano letivo 2022-2023

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço à minha família, especialmente à minha mãe pelo grande apoio, motivação e incentivo que me deram ao longo de todo o meu percurso académico, sem eles nada disto era possível.

Agradeço a todos os meus amigos que me apoiaram e se mostraram sempre disponíveis para o que fosse necessário, tanto a nível académico quanto a nível pessoal.

Um grande obrigada à minha orientadora, Professora Doutora Patrícia Araújo que me acompanhou ao longo destes dois anos de Mestrado e que sempre acreditou em mim e me deu uma força especial com todos os elogios, exigência e palavras amigas. Agradeço da mesma forma à Professora Doutora Lígia Nascimento pela paciência e disponibilidade que teve comigo.

Por fim mas não menos importante, um grande obrigada aos meus colegas Lara Cristóvão, Glória Caldas e Jaime Santos por toda a força, partilha e jantares ao longo deste ano tão intenso.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

INTF – Interferência Negativa Trabalho-Família.

INFT - Interferência Negativa Família-Trabalho

IPTF – Interferência Positiva Trabalho-Família

IPFT – Interferência Positiva Família-Trabalho

MBI – Maslach *Burnout* Inventory

MBI-GS – Maslach *Burnout* Inventory - General Survey

OE - Objetivo de Investigação

PI – Pergunta de Investigação

SWING - Survey Work-Home Interaction – NijmenGens

VIF - Variance Inflation Factor

Resumo

Desde a década de 70 do século XX que o conceito integração vida-trabalho tem vindo a adquirir uma importância que até então não tinha. Sendo as vertentes profissional e pessoal papéis fundamentais na vida de um indivíduo é necessário que se estabeleça harmonia entre ambos, uma vez que quando isto não acontece, poder-se-á ter de enfrentar consequências em ambos os ambientes.

Por seu turno, o *burnout* pode ser considerado em três dimensões: exaustão emocional, cinismo e eficácia profissional. A síndrome de *burnout* é uma condição clínica. Esta síndrome desenvolve-se aquando da contínua exposição ao *stress* e sobrecarga do horário laboral, entre outros fatores socioculturais e sociodemográficos. O *burnout* assume uma relação de bidirecionalidade nestas duas áreas da vida, por este motivo é crucial o estudo das práticas da integração vida-trabalho que diminuam a probabilidade da sua ocorrência.

Neste sentido, o principal objetivo deste trabalho é compreender as práticas de integração vida-trabalho e medir os níveis de *burnout* nos trabalhadores portugueses.

Optou-se por uma metodologia quantitativa. Numa amostra de 255 participantes, foi aplicado um questionário com três secções: (a) recolha de dados sociodemográficos; (b) a escala SWING (*Survey Work-Home Interaction* do autor NijmenGens) que analisa a interação positiva e negativa Trabalho-Família e Família-Trabalho, e (c) a escala MBI-GS (*Maslach Burnout Inventory General Survey*, de Cristina Maslach) para medir os níveis de *burnout*.

Quanto às variáveis sociodemográficas, obteve-se que (a) a Interferência Positiva Família-Trabalho é mais elevada nas mulheres; (b) a Interferência Positiva Trabalho-Família é mais elevada nos estudantes e trabalhadores em simultâneo e (c) nos trabalhadores por conta própria; (d) quanto mais anos o colaborador permanece na organização, maior a Interferência Negativa Trabalho-Família; (e) a Exaustão Emocional é mais elevada quando o trabalhador é solteiro/divorciado, (f) no setor das indústrias extrativas, e (g) nos trabalhadores por conta de outrem; (h) o Cinismo é mais elevado no grupo solteiro/divorciado por oposição a casado/unido de facto; (i) o Cinismo diminui com a idade, (j) número de filhos e (k) tempo de carreira; (l) quanto maiores a idade e o tempo de carreira, maior a Eficácia Profissional. No que se refere às relações entre a integração vida-trabalho e o *burnout*, (m) quanto maior a Interferência Negativa Trabalho-Família maior o Cinismo e (n) a Exaustão Emocional; (o) quanto maior a Interferência Positiva Família-Trabalho maior a Eficácia Profissional. Quanto ao efeito preditivo da integração vida-trabalho no *burnout*, os resultados sugerem que (p) a Interferência Negativa Trabalho-Família aumenta a Exaustão Emocional; (q) tanto a Interferência Negativa Trabalho-Família como (r) a Interferência Negativa Família-Trabalho parecem incrementar o Cinismo; (s) a Interferência Negativa Família-Trabalho diminui a Eficácia Profissional; (t) a Interferência Positiva Família-Trabalho aumenta a Eficácia Profissional.

Termina-se esta investigação sugerindo iniciativas e propostas de intervenção para o tecido empresarial português.

Palavras-chave: *Burnout*, Interferência Vida-Trabalho

Abstract

Since the 1970s, the concept of work-life integration has acquired an importance that it did not have until then. As the professional and personal aspects are fundamental roles in an individual's life, it is necessary to establish harmony between both, since when this does not happen, one may have to face consequences in both environments.

In turn, burnout can be considered in three dimensions: emotional exhaustion, cynicism and professional effectiveness. Burnout syndrome is a clinical condition. It develops as a result of continuous exposure to stress and overloaded working hours, among other sociocultural and sociodemographic factors. Burnout assumes a bidirectional relationship in these two areas of life, for this reason it is crucial to study the practices of life-work integration that reduce the probability of its occurrence.

In this sense, the main objective of this work is to understand the practices of life-work integration and to measure the levels of burnout in Portuguese workers.

A quantitative methodology was chosen. In a sample of 255 participants, a questionnaire was applied with three sections: (a) collection of sociodemographic data; (b) the SWING scale (Survey Work-Home Interaction by author NijmenGens) that analyzes the positive and negative Work-Family and Family-Work interaction, and (c) the MBI-GS scale (Maslach Burnout Inventory General Survey, by Cristina Maslach) to measure burnout levels. Regarding the sociodemographic variables, it was obtained that (a) Positive Family-Work Interference is higher in women; (b) Positive Work-Family Interference is higher in students and simultaneous workers and (c) in self-employed workers; (d) the more years the employee remains in the organization, the greater the Negative Work-Family Interference; (e) Emotional Exhaustion is higher when the employee is single/divorced, (f) in the extractive industries sector, and (g) in employees; (h) Cynicism is higher in the single/divorced group as opposed to married/married filing jointly; (i) Cynicism decreases with age, (j) number of children, and (k) length of career; (l) the higher the age and length of career, the higher the Professional Efficacy.

Regarding the relationship between work-life integration and burnout, (m) the higher the Negative Work-Family Interference the higher the Cynicism and (n) the Emotional Exhaustion; (o) the higher the Positive Family-Work Interference the higher the Professional Efficacy. Regarding the predictive effect of work-life integration on burnout, the results suggest that (p) Negative Work-Family Interference increases Emotional Exhaustion; (q) both Negative Work-Family Interference and (r)

Negative Family-Work Interference seem to increase Cynicism; (s) Negative Family-Work Interference decreases Professional Efficacy; (t) Positive Family-Work Interference increases Professional Efficacy. This research concludes by suggesting initiatives and intervention proposals for the Portuguese business fabric.

Keywords: Burnout, Work-Life Interference

Índice

INTRODUÇÃO	10
1 REVISÃO DA LITERATURA	12
1.1 INTEGRAÇÃO VIDA-TRABALHO.....	12
1.2 BURNOUT	16
1.3 RELAÇÕES ENTRE A INTEGRAÇÃO VIDA-TRABALHO E O BURNOUT.....	20
2 METODOLOGIA	23
2.1 PERGUNTA DE PARTIDA E OBJETIVO GERAL.....	23
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	23
2.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA	24
2.4 INSTRUMENTOS DE RECOLHA DE DADOS	26
2.5 PROCEDIMENTO.....	27
2.6 TÉCNICAS DE TRATAMENTO DE DADOS	28
3 RESULTADOS	30
3.1 ESTATÍSTICA DESCRITIVA, CONSISTÊNCIA INTERNA E NORMALIDADE.....	30
3.2. ASSOCIAÇÃO ENTRE INTEGRAÇÃO VIDA-TRABALHO E VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS	32
3.2.1. Diferenças entre médias.....	32
3.2.2 Análise de correlações	34
3.3. ASSOCIAÇÃO ENTRE BURNOUT E VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS	35
3.3.1 Diferenças entre médias.....	35
3.3.2 Análise de Correlações	36
3.4. ASSOCIAÇÃO ENTRE INTEGRAÇÃO VIDA-TRABALHO E BURNOUT	38
3.5. EFEITO PREDITIVO DA INTEGRAÇÃO VIDA-TRABALHO NO BURNOUT.....	39
CONCLUSÕES E DISCUSSÃO	42
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E IMPLICAÇÕES FUTURAS PARA A INVESTIGAÇÃO E PARA A INTERVENÇÃO ORGANIZACIONAL	45
REFERÊNCIAS	49
ANEXO A – QUESTIONÁRIO	58
ANEXO B – ASPETO INICIAL DO QUESTIONÁRIO NO GOOGLE FORMS	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensões do Burnout Cristina Maslach e Suzan Jackson 17

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 Caracterização da Amostra	24
Tabela 2 Médias e desvios-padrão das subescalas MBI e SWING	30
Tabela 3 Teste de Normalidade	32
Tabela 4 Diferenças entre médias Variáveis Sociodemográficas e SWING.....	33
Tabela 5 SWING - Sexo, Trabalhador-Estudante e Vínculo Jurídico - Médias dos Grupos .	34
Tabela 6 Correlações Variáveis Sociodemográficas e SWING	34
Tabela 7 Diferenças entre médias MBI e Variáveis Sociodemográficas	36
Tabela 8 MBI - Estado Civil, Setor de Atividade e Vínculo Jurídico - Médias dos Grupos ..	36
Tabela 9 Correlações Variáveis Sociodemográficas e MBI.....	37
Tabela 10 Correlações entre as subescalas SWING e MBI.....	38
Tabela 11 Estatísticas de colinearidade	39
Tabela 12 Regressão Linear Múltipla das dimensões da integração vida-trabalho nas dimensões do burnout.....	41
Tabela 13 Resultados e principais conclusões.....	44

Introdução

O interesse do estudo da integração vida-trabalho deve-se essencialmente ao facto dos profissionais terem dificuldade em conciliar a vida profissional e não profissional, mas também pelos benefícios que este equilíbrio pode facultar, segundo Greenhaus e Powell (2006) e Mcnall, Nicklin e Masuda (2010).

O equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal está centrado em manter ambas as vertentes separadas, mas iguais, enquanto a integração entre a vida profissional e a vida pessoal foca-se na crença de que não há distinção entre as duas e que ambas devem coexistir em harmonia. Neste sentido, neste estudo optou-se por utilizar a designação integração vida-trabalho uma vez que a integração trabalho-vida procura aproximar a vida profissional da vida pessoal, em vez de estabelecer limites entre o "tempo de trabalho" e o "tempo pessoal", desta forma, os profissionais podem assumir as suas responsabilidades nas alturas que lhes forem mais convenientes.

Segundo Amstad et al. (2011) e Braunstein-Bercovitz (2013), as pessoas têm pouco tempo para desempenhar todas as outras atividades diárias fora do trabalho, por este facto, é necessário que haja um equilíbrio trabalho-vida, caso contrário é possível que haja consequências que podem ser prejudiciais a ambos os contextos, como o aumento de problemas de saúde mental, nomeadamente a depressão, *burnout* e também o abuso de substâncias adicionais.

Mcnall et al., (2010) e Ran-tanen et al. (2013) definem o equilíbrio de vida como o cumprimento satisfatório das exigências nas três áreas básicas da vida: trabalho, família e vida privada, esta coerência está associada ao sucesso profissional e bem-estar da vida familiar e individual. Greenhaus e Powell (2006) dão-nos a perspetiva de que estas relações têm uma natureza bidirecional, ou seja, o equilíbrio no trabalho influencia na vida pessoal e vice-versa.

A atividade laboral exige horas de trabalho, intensidade e muitas vezes horas de extra. Estas horas adicionais interferem com o tempo da vida privada aos indivíduos. Esta questão, juntamente com a elevada intensidade e pressão do trabalho, pode resultar em fadiga, ansiedade ou outras consequências adversas que afetam a qualidade da vida familiar e individual (White et al., 2003).

Para Maslach (2003), o *burnout* é um síndrome psicossocial definida pelo *stress* crónico que ocorre devido à acumulação de trabalho, falta de motivação, entre outros fatores.

Segundo Umene-Nakano et al. (2013) as questões de integração vida-trabalho estavam positivamente relacionadas com *burnout*. Seguindo a mesma linha de pensamento, Haar (2013) afirma que quando existe uma integração vida-trabalho harmoniosa há uma menor taxa de *burnout*.

Wright e Cropanzano (1998) descobriram que os profissionais exaustos indicam um desempenho profissional reduzido e acabam por abandonar aquela atividade profissional e/ou organização.

O presente trabalho visa compreender as práticas de integração vida-trabalho e medir os níveis de *burnout* na população ativa portuguesa, qual a relação entre as duas variáveis e finalmente analisar quais as variáveis sociodemográficas indicativas de *burnout* e integração vida-trabalho. Para isso, realizou-se uma revisão de literatura narrativa acerca da importância da integração vida-trabalho e a relação das suas práticas com os níveis de *burnout* em trabalhadores e trabalhadores-estudantes sob forma de visualizar o cenário atual a nível global do estado da arte da investigação científica acerca destes temas.

1 Revisão da Literatura

1.1 Integração Vida-Trabalho

Nos dias de hoje, o mundo do trabalho é cada vez mais exigente e neste sentido é necessário cada vez mais ter a percepção do impacto do trabalho na vida familiar e pessoal dos indivíduos e vice-versa (Kubicek et al., 2015). Tendo em conta que o desequilíbrio entre estes três fatores pode interferir com o equilíbrio do mundo laboral e familiar (Tecedeiro, 2010).

Na perspetiva de Greenhaus e Beutell (2005), numa abordagem inicial, o tema vida-trabalho foi dominado pela perspetiva de conflito trabalho-família, em que principal pressuposto era que a vida profissional e privada eram opostos uma da outra.

Mais tarde, o termo passou a ser problema bidirecional, sendo que era considerado não só que a vida profissional interferia na profissional como também vice-versa (Frone et al., 1994).

Numa abordagem mais recente, defendida por McMillan et al. (2011), os autores investigam as perspetivas de enriquecimento, introduzindo o conceito de harmonia entre as duas áreas do quotidiano dos indivíduos, sendo as duas áreas complementares e interligadas uma da outra e não opostas.

Greenhaus (2002) e Parkes e Langford em (2008) definem a integração vida-trabalho como a capacidade do individuo satisfazer de igual forma os compromissos familiares e profissionais, bem como todas as responsabilidades e atividades não relacionadas com o trabalho, com o mínimo de conflitos (Haar, 2013).

Contudo, para Yuile et al (2012) a integração vida-trabalho é uma avaliação de como todas as atividades podem ser equilibradas, ou seja, a distribuição do tempo é feita consoante a necessidade de cada atividade de trabalho e não trabalho. A satisfação no trabalho e o bem-estar são consequência.

O conflito entre as dimensões laborais e não laborais ocorre quando as pressões do trabalho são transportadas para o ambiente familiar ou vice-versa. Quando tal acontece passa a existir uma incompatibilidade, uma vez que o tempo gasto em casa atividade não é equilibrado (Grennhaus & Beutell, 1985; Gutek et al., 1991; Marchese et al. 2002).

Os conflitos podem ter uma natureza de dualidade, ou seja, os desajustes entre o equilíbrio laboral e não laboral pode provocar o conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho (Anderson, Coffey, & Byerly, 2002; Eby et al., 2005; Gutek et al. 1991; Teixeira & Queirós, 2017)

Do ponto de vista organizacional, a integração vida-trabalho caracteriza-se como uma exigência da organização para promover uma cultura de trabalho que permita aos empregados concentrarem-se nas suas atividades e ao mesmo tempo ter equilíbrio entre a vida profissional e familiar. Muitas pessoas hoje em dia, não têm a liberdade de fazer o que gostam profissionalmente, o que faz com que o trabalho seja apenas uma necessidade (Soomro, 2018).

O integração vida-trabalho refere-se à percepção individual da compatibilidade entre trabalho e as atividades não relacionadas com o trabalho que promovem o crescimento pessoal (Kalliath & Brough, 2008).

Em 2009, Pichler esclarece que o equilíbrio ocorre quando as atividades e aspirações de um domínio são compatíveis com as atividades e aspirações do outro.

Conseguimos concluir, portanto, que em todas as abordagens a integração vida-trabalho existe como base a reciprocidade entre a atividade laboral e não laboral, assim sendo, este efeito pode se tornar favorável ou um conflito (Chang et al., 2010).

Segundo os estudos realizados no âmbito profissional e familiar, os conflitos estão muitas vezes ligados a variáveis ambientais, individuais e situacionais (Wayne et al., 2004). É importante perceber de que forma é que estas variáveis têm impacto na vida dos indivíduos e de que modo provoca esta Interferência Trabalho-Família e Família-Trabalho.

Existem variáveis individuais, nomeadamente a idade, o género, escolaridade, porém o que mais importa ter em consideração é o ciclo de vida de cada sujeito. Segundo a teoria do ciclo de vida, é através do conhecimento, experiências e competências adquiridas na vida que os indivíduos conseguem uma melhor estabilidade a nível profissional e não profissional e conseqüentemente um menor conflito. É por este motivo que os sujeitos com menos idade, de ambos os sexos, apresentam níveis mais elevados de Interferência Família-Trabalho e Trabalho-Família (Grzywacz et al., 2002; Kmec, 1999).

Existem vários outros fatores que associados ao conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho, tais como: (a) horas de trabalho excessivas; (b) alta carga de trabalho; (c) exigências e pressões; (d) cultura organizacional; (e) falta de autonomia, (f) *stress*; (g) inflexibilidade; (h)

suporte social. A acrescentar a estas, surge ainda no domínio do conflito Família-Trabalho fatores como as responsabilidades familiares, exigências emocionais (Byron, 2005; Demerouti et al., 2010; Ford et al., 2007).

Para além destes fatores determinantes entre o conflito negativo Trabalho-Família/Família-Trabalho, existem três formas distintas relacionadas com a multidimensionalidade do conceito que permitem explicar a Interferência Negativa Trabalho-Família/Família-Trabalho (Van Hooff et al., 2005)

(a) Interferência negativa baseada no tempo – desenvolve-se quando o tempo dedicado às obrigações profissionais torna impossível desempenhar as responsabilidades no domínio familiar. Por exemplo, preencher o nosso tempo livre com trabalho pode impedir a adaptabilidade necessária para exercer as responsabilidades familiares;

(b) Interferência negativa baseada na tensão – Acontece quando a tensão desenvolvida no trabalho é transportada para o seio familiar. Por exemplo, após um dia de *stress* fica mais difícil lidar com uma criança com um comportamento irrequieto;

(c) Interferência negativa baseada no comportamento – Tem lugar quando uma situação em que um determinado comportamento esperado no trabalho é incompatível com o esperado em casa, por exemplo, no ambiente de trabalho espera-se que um líder demonstre um pulso firme, porém em casa, os elementos familiares podem ter uma ideia diferente relativamente à sua postura. Ocorre, portanto, interferência quando não existe a adaptação de comportamento nos dois domínios.

Nos casos em que este equilíbrio não se proporciona existem consequências negativas associadas à diminuição da saúde física e mental, nomeadamente *stress*, ansiedade, fadiga, perda de apetite e tensão (Hammer et al., 2005). O equilíbrio Trabalho-Família é crucial para desenvolver o conforto no trabalho. Alguns estudos expõem que os indivíduos que conseguem manter uma boa harmonia entre os dois papéis experienciam maior satisfação de vida do que os indivíduos focados num único domínio (Perrone et al., 2006). Neste sentido, é notório que a qualidade experienciada num papel pode ter um efeito positivo no outro e, por este motivo, os investigadores defendem uma abordagem em que se reconheça também os efeitos positivos do equilíbrio dos dois domínios (Greenhaus & Powell, 2006).

A interferência positiva Trabalho-Família pode ser definida como o grau em que a participação num dos domínios pode ser simplificada por via de experiências e aptidões adquiridas no outro domínio (Frone, 2003). Na mesma linha de pensamento, Greenhaus e Powell (2006) definem interferência positiva como a dimensão em que as experiências vividas num papel melhoram a qualidade de vida do outro. Esta dimensão tem também teor bidirecional, ou seja, experiências positivas no âmbito profissional melhoram a qualidade de vida familiar (Interferência Positiva Trabalho-Família) e experiências positivas no seio familiar estimulam a vida profissional (Interferência Positiva Família-Trabalho) (Seng et al., 2009).

Existem três dimensões da Interferência Positiva Trabalho-Família/Família-Trabalho (Carlson et al., 2006):

(a) Interferência positiva relacionada com valores – relaciona-se com os benefícios da autoeficácia e ocorre quando o envolvimento no meio laboral promove a segurança, confiança e incentiva o colaborador a desempenhar bem o seu compromisso familiar;

(b) Interferência positiva relacionada com afetos – diz respeito aos benefícios relacionados com o humor e as atitudes, no sentido em que quando o envolvimento no meio laboral produz um estado emocional positivo, o indivíduo desempenha melhor o seu papel familiar;

(c) Interferência positiva relacionada com o desenvolvimento – tem em conta as *skills*, conhecimento, perspetivas e comportamentos, sucede quando o meio laboral promove o desenvolvimento destas características fazendo com que o indivíduo desempenhe melhor o seu papel familiar;

Assim, a Interferência Trabalho-Família/Família-Trabalho pode ser negativa quando ocorre conflito entre os dois papéis, ou positiva quando ocorre facilitação entre os dois papéis. Neste sentido, Geurts et al. (2005) afirmam que o conceito Trabalho-Família implica quatro tipos de interação:

(a) Interferência Negativa Trabalho-Família - quando reações/ emoções negativas acumuladas no trabalho prejudicam o funcionamento em casa;

(b) Interferência Positiva Trabalho-Família - quando reações/ emoções positivas acumuladas no trabalho facilitam o funcionamento em casa);

(c) Interferência Negativa Família-Trabalho - quando reações/ emoções negativas desenvolvidas em casa prejudicam o desempenho no trabalho; (d) Interferência Positiva Família-Trabalho - quando reações/ emoções positivas desenvolvidas em casa facilitam o desempenho no trabalho).

Em Portugal, num inquérito feito pelo INE em 2018, no 2.º trimestre desse ano acerca de “Conciliação da vida profissional com a vida familiar – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego.” dirigido a pessoas entre os 18 e 64 anos, foram encontrados os seguintes resultados: (a) 84.3% das pessoas empregadas que cuidam regularmente de filhos menores de 15 anos indicaram que estas responsabilidades não têm efeito na sua atividade profissional; (b) 55.9% dos trabalhadores por conta de outrem com filhos afirmam ter um horário flexível, mas 58.5% mencionaram ser raramente possível ou mesmo impossível poder ausentar-se do trabalho durante dias completos pelo mesmo motivo; (c) 22.4% dos cuidadores referiram ter obstáculos no seu trabalho que condicionam a conciliação deste com a vida familiar, o maior dos quais é a imprevisibilidade do horário ou horário atípico (6,8%); (d) 24.5% das pessoas inquiridas já interromperam a atividade profissional para cuidar de filhos menores de 15 anos, 70.6% das quais ficaram até 6 meses ausentes do trabalho e 84.1% eram mulheres.

Segundo estudos da OCDE, em Portugal apenas 6% dos indivíduos ativos trabalham durante grandes períodos, um valor inferior à média da OCDE que relata 10%. Os portugueses dedicam tempo do seu dia aos cuidados pessoais como alimentação, vida social, *hobbies*, uso de meios eletrónicos, similar à OCDE que relata 15 horas diárias.

1.2 *Burnout*

O *burnout* é a consequência da exigência excessiva de energia que o próprio trabalho exige e é entendido como um conjunto de sintomas biológicos e psicossociais (Guimarães & Cardoso, 2004).

Atualmente são identificadas quatro perspetivas para compreender o *burnout*:

(a) A primeira, propõe que o *burnout* compreende sintomas biológicos, físicos e psíquicos, sendo que estes podem evoluir e causar a depressão e até mesmo o suicídio. Esta perspetiva foca apenas características individuais, dando pouca importância à dimensão social (Pereira, 2002);

(b) A segunda ótica é a organizacional, que compreende o *burnout* como resultado do pouco equilíbrio entre os interesses individuais e os objetivos organizacionais. Nesta situação, o *stress* que o colaborador sofre derivado da sua atividade laboral é o fator responsável por desenvolver mecanismos que poderão tornar-se disfuncionais e desencadear o *burnout* (Pereira, 2002);

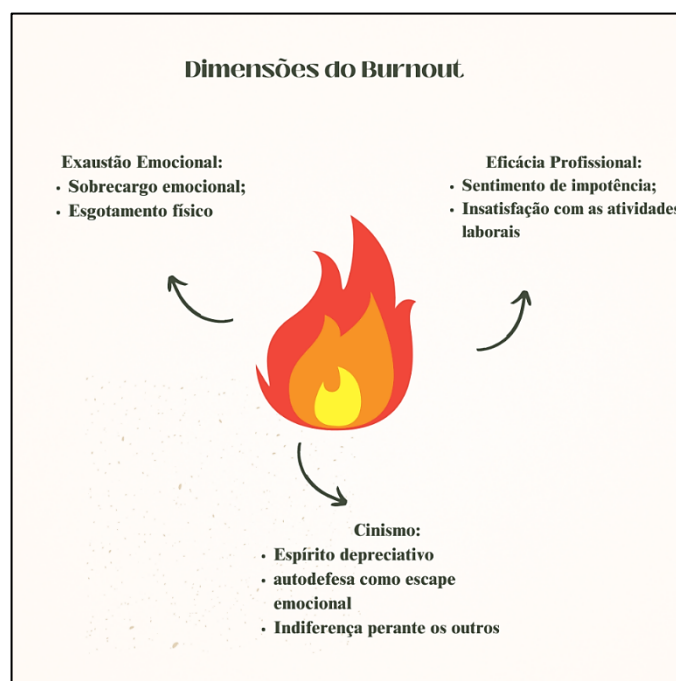
(c) Do ponto de vista sócio histórico, é considerado decisivo o papel da sociedade no desenvolvimento desta síndrome, pois é notório, presentemente, o individualismo e competição, faltando entreajuda no profissional; e, por fim,

(d) Uma perspetiva sociopsicológica, sendo que esta será a utilizada ao longo do trabalho desenvolvido, defende que a permanente exposição ao *stress*, devido a fatores socioambientais é fortemente percebida como a causa do processo de desenvolvimento de *burnout*. (Maslach, 2007; Pereira, 2002; Mallmann et al., 2009).

Nesta ótica e de acordo com as investigadoras Cristina Maslach e Suzan Jackson, a síndrome de *burnout* manifesta-se em três dimensões (Figura 1), que se podem descrever como:

Figura 1

Dimensões do Burnout Cristina Maslach e Suzan Jackson



Fonte: autoria própria

(a) Exaustão emocional é caracterizada pela sobrecarga emocional (Marques, 2001). Tem por base a sensação de falta de energia para a realização de atividades, bem como o esgotamento físico e emocional sem forma de a obter (Pereira, 2002; Maslach, 2007). As causas mais notadas desse esgotamento são a sobrecarga laboral e a falta de recompensas (Marques, 2011; Maslach, 2007).

(b) Despersonalização ou cinismo constitui um dos principais aspetos desta síndrome e diz respeito ao contexto interpessoal. Nesta dimensão, o profissional tem um estado de espírito negativo, depreciativos e críticos. Inicialmente esta postura emerge como forma de autodefesa ou escape emocional, podendo evoluir para algo mais desumano (Marques, 2011). Estes indivíduos passam a afirmar uma posição de cinismo, ironia e indiferença para com os outros (Pereira, 2002; Maslach, 2007, Marques, 2011).

(c) Reduzida Realização Pessoal ou Eficácia Profissional, onde é evidente o sentimento de incompetência e improdutividade laboral (Marques, 2001; Maslach, 2007). Com este sentimento vêm tanto outros, nomeadamente a insatisfação com as atividades exercidas no local de trabalho, a carência de autoestima, sensação de ser insuficiente, podendo assim o individuo desejar abandonar a organização (Pereira, 2002). Todos estes sentimentos são consequência da falta de suporte social e oportunidades de desenvolvimento profissional, desencadeando a sensação de derrota (Marques, 2001; Maslach, 2007).

De acordo com Haar (2013), o *burnout* é possivelmente mais dominante nos cargos de liderança devido à complexidade e desafio do ambiente empresarial.

De acordo com a teoria de Bianchi, 2018, Maslach (2003, 2006) e Shanafelt et al., (2017), o *burnout* está associado principalmente a fatores relacionados com o trabalho e posteriormente a fatores de personalidade. Atualmente, novas teorias dizem que ambas as variáveis devem ser estudadas simultaneamente dentro do ambiente organizacional (Bianchi, 2018; Maslach & Leiter, 2016). Os fatores de risco organizacional dividem-se em seis áreas laborais críticas, estes dizem respeito:

(a) Carga de trabalho - que correspondem, nomeadamente às elevadas exigências e responsabilidades que certos cargos podem acarretar (Maslach e Leiter, 2008);

(b) Controlo - que obedece à autonomia ou falta dela que o profissional detém em ambiente laboral;

(c) Recompensa - que reflete o feedback e o reconhecimento, seja financeiro, social ou ambos. O problema neste fator é a falta de feedback positivo para com o trabalho exercido pelo profissional;

(d) Comunidade - reflete a qualidade das relações interpessoais, diz respeito a relações laborais entre colegas, gestores e clientes;

(e) Equidade - corresponde à confiança, abertura e respeito no local de trabalho. O risco neste fator de risco é quando o profissional sente ausência de justiça no local de trabalho;

(f) Valores - reflete as aspirações, motivações e ideais do indivíduo em ambiente laboral (Maslach e Leiter, 2008). Aqui o desequilíbrio acontece quando ocorrem divergências entre os valores individuais e organizacionais (Maslach et al., 2001).

Qualquer desfasamento entre o indivíduo e qualquer uma das seis áreas mencionadas anteriormente pode fazer com que haja *burnout*. Pela mesma ótica, quanto maior a adaptação da pessoa a todos os fatores maior será o seu envolvimento com a organização (Maslach et al., 2001; Maslach e Leiter, 2008, 2016)

O *burnout* afeta as relações laborais, o que causa conflitos pessoais (Maslach, 2006). Para Maslach e Leiter (2016) o *burnout* é um fenómeno tóxico, o que significa que é transmitido para outras pessoas através das interações sociais. Bakker et al, em 2005, investigaram esta teoria em profissionais e comprovou-se entre 1849 enfermeiros de cuidados intensivos que, efetivamente, o *burnout* tem efeito de contágio nas suas três dimensões (Exaustão emocional, Despersonalização e reduzida Realização Pessoal).

Na ótica de Maslach e Leiter (2016) é a primeira dimensão do *burnout* (exaustão emocional) que tem mais influência nas consequências mentais relacionadas com o *stress*. Estes resultados estão comumente relacionados com dores de cabeça, esgotamento, diabetes tipo 2, problemas cardiovasculares (Leiter et al., 2013; Maslach & Leiter, 2016) e até a morte (Ahola et al., 2010). Relativamente às doenças psicológicas, esta patologia pode implicar insónias, depressão e ansiedade (Shirom et al., 2005; Shirom & Melamed, 2005; Shirom, 2009; Leiter et al., 2013; Maslach & Leiter, 2016).

Grossi et al. (2009) num estudo realizado em 2,300 mulheres concluiu que o nível mais elevado de *burnout* pode provocar dores gerais em vários locais do corpo humano, nomeadamente dores de costas e de ombros e quando mais grave causa incapacidade.

Para colmatar as consequências do *burnout* deve ser promovido o apelo a programas de intervenção não só para existir um melhor integração vida-trabalho, mas também precaver perdas organizacionais, sobretudo ao nível de abandono dos postos de trabalho e baixo desempenho do profissional (Awa et al., 2010). Existem dois tipos de programas de intervenção primários, são eles estratégias de intervenção individual e organizacional. O primeiro ajuda o individuo a lidar com o *stress*. No que diz respeito ao organizacional tem como foco a superação ou diminuição da divergência dos objetivos organizacionais e pessoais (Maslach & Goldberg, 1998; Maslach et al., 2001 Le Blanc & Schaufeli, 2008; Maricut et al., 2014).

Maslach e Goldberg (1998) sugeriram alguns conselhos para a prevenção do *burnout*, tais como a mudança de padrões de trabalho, por exemplo trabalhar menos horas e fazer pausas com mais frequência, desenvolver capacidades para gerir melhor o tempo, ter uma boa relação laboral com os colegas de trabalho, e ter um bom integração vida-trabalho, ou seja, para além da atividade laboral ter atividades de lazer, técnicas de relaxamento e a promoção de estilos de vida saudáveis (Maslach & Goldberg, 1998; Le Blanc & Schaufeli, 2008).

Segundo o “STADA Helth Report 2022” num estudo realizado com uma amostra de 30,000 inquiridos em 15 países diferentes, reporta que, com a pandemia, a nível europeu, os níveis de *stress* aumentaram, 8% dos inquiridos diz ter melhorado o *stress*, 52% mantiveram e 37% piorou, sendo que 43% deste último são mulheres, 30% homens e 48% não binários. Estes resultados podem ter a ver com a privação de sono, uma vez que 1 em cada 3 europeus relata má qualidade de sono, 33% por problemas do dia-a-dia, 26% por ansiedade e 19% por preocupações financeiras.

Para combater estes resultados, os europeus têm estratégias como dieta saudável, exercício físico e suplementos nutricionais.

Em Portugal, 47% dos portugueses tiveram aumento de *stress* desde a COVID-19, o segundo país europeu com maior aumento de *stress*, 48% diz ter uma razoável ou ruim saúde mental e 57% dos portugueses dizem já ter estado perto de sofrer *burnout*.

1.3 Relações entre a integração vida-trabalho e o *burnout*

Vários autores defendem que a integração vida-trabalho apresenta uma relação com o *burnout* (Noor & Zainuddin, 2011; Peeters et al., 2005; Westman et al., 2004).

Montgomery et al. (2003) afirmam que se verificam relações positivas entre o conflito integração vida-trabalho e o cinismo e exaustão emocional (duas das dimensões que constituem o *burnout*).

Porém, para Wang et al. (2012) a integração vida-trabalho está mais associado à Exaustão Emocional e Eficácia Profissional.

O integração vida-trabalho relaciona-se positivamente com a Exaustão Emocional, o que pode promover a diminuição do seu bem-estar quando as exigências forem mais elevadas (Nordenmark, 2002; Simbula, 2010).

Segundo estudos realizados por Montgomery em 2003, constatou-se que a Interferência Negativa Trabalho-Família apresenta uma correlação positiva com a Exaustão Emocional e com o cinismo, ou seja, as exigências laborais aumentam a Interferência Negativa Trabalho-Família, o que provoca o aumento da Exaustão Emocional e do Cinismo.

Para além das correlações entre a integração vida-trabalho e o *burnout*, existem ainda estudos que evidenciam uma correlação positiva entre certas variáveis demográficas. Relativamente ao género, existem diferenças entre homens e mulheres no que diz respeito à dimensão Exaustão Emocional.

Posig e Kickul (2004) verificaram que foram as exigências sociais no local de trabalho que causaram maior conflito no seio familiar no que diz respeito ao sexo masculino.

Quanto ao sexo feminino, verificou-se o contrário, as exigências familiares provocam a um maior conflito laboral.

Numa investigação realizada por Peeters et al., (2005) com uma amostra de 1,264 inquiridos, constatou-se que nas mulheres a Interferência Trabalho-Família está mais associada ao *burnout* e nos homens são as exigências familiares que estão mais associados à mesma.

Noutro estudo realizado em 2006 por Kinnunen et al., com o objetivo de testar a estrutura da medida da interface trabalho-família tendo em conta as repercussões positivas e negativas entre as exigências do trabalho e da família em ambos os sentidos, com uma amostra de 202 trabalhadores finlandeses. Foi verificado que uma sobrecarga de horas laborais por semana produz uma Interferência Negativa Trabalho-Família, o que significa que quanto maior o número de horas laborais, maior será a interferência negativa tanto a nível profissional como familiar.

Do mesmo modo, as horas gastas no trabalho têm impacto na Interferência Trabalho-Família e contribuem para o aumento do *burnout*, principalmente nas subdimensões Exaustão e Eficácia Profissional, segundo um estudo realizado por Major et al. (2002), em que os dados do inquérito foram recolhidos junto de 513 trabalhadores de uma empresa da Fortune. Também Bratteberg (2006) refere que nomeadamente a solidão e os problemas familiares apresentam uma forte relação com o *burnout*.

2 Metodologia

A presente investigação decorreu de uma revisão da literatura narrativa, o que nos permitiu analisar, reconhecer e seleccionar estudos com base na investigação bibliográfica. Recorreu a uma abordagem exploratória quantitativa, envolvendo análise estatística de dados, de modo a permitir retirar as conclusões necessárias para o estudo em causa.

2.1 Pergunta de partida e Objetivo Geral

O principal objetivo desta investigação foi compreender a relação entre a integração vida-trabalho e o *burnout*.

Assim, podemos formular claramente a pergunta de partida desta investigação da seguinte forma: Quais as relações existentes entre níveis de *burnout* e integração vida-trabalho nos trabalhadores portugueses atuais?

Adotou-se uma metodologia quantitativa, através de questionário online fechado, que teve como foco perceber de que forma estes dois constructos de investigação variáveis se relacionam nos indivíduos profissionalmente ativos, para que desta forma fosse possível responder à pergunta de investigação. Concluído o estudo, foi possível apresentar propostas de intervenção, de forma a incentivar a melhoria da relação Trabalho-Família e Família-Trabalho.

2.2 Objetivos Específicos

Podemos formular os seguintes objetivos específicos de investigação:

Opta-se pela Abreviatura OE (Objetivo de Investigação) e o número atribuído, para que posteriormente, na apresentação de resultados se articule com estas designações.

OE1: Medir os níveis de *burnout* dos trabalhadores portugueses usando um instrumento específico para o efeito;

OE2: Medir as Interferências positivas e negativas da vida no trabalho e vice-versa, percecionadas por trabalhadores portugueses, usando um instrumento específico para o efeito;

OE3: Desvendar relações entre as variáveis sociodemográficas e integração vida-trabalho;

OE4: Verificar que relações existem entre as variáveis sociodemográficas e níveis de *burnout*;

OE5: Verificar que relações existem entre a integração vida-trabalho e os níveis de *burnout*.

2.3 População e Amostra

A população alvo do presente estudo foi o conjunto dos indivíduos residentes em Portugal que exerciam atividade profissional no momento da recolha de dados. A amostra foi constituída por 255 destes indivíduos.

A caracterização da amostra pode ser observada na Tabela 1.

Tabela 1

Caracterização da Amostra

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-Padrão
Idade (em anos)	18	67	36.8	11.7
Nº de Filhos	0	13	0.9	1.2
Tempo de carreira (em anos)	0	43	12.3	10.9
Tempo na Organização (em anos)	0	43	8.8	9.9
Média de horas trabalhadas por semana	0	96	37.6	14.6
Sexo				
	N	%		
Feminino	185	72.5%		
Masculino	69	27.1%		
Prefiro não responder	1	0.4%		
Total	255	100.0%		
Estado Civil				
Casado / Unido de Facto	135	52.9%		
Solteiro/ Divorciado	120	47.1%		
Total	255	100.0%		
Escolaridade				
Bacharelato / Licenciatura	97	38.0%		
Ensino Secundário (12º ano)	72	28.2%		
Ensino Primário e Básico (9º ano)	39	15.3%		
Mestrado	32	12.5%		
Ensino pós-secundário nível IV (ex: TeSP ou CET)	12	4.7%		
Doutoramento	3	1.2%		
Total	255	100.0%		
Área de residência				
Centro	178	69.8%		
Alentejo	30	11.8%		
Norte	11	4.3%		
Área Metropolitana de Lisboa	24	9.4%		
Algarve	11	4.3%		
Região autónoma dos Açores	1	0.4%		
Total	255	100.0%		
Setor de Atividade				
Outras atividades de serviços	91	35.7%		
Atividades de saúde humana e apoio social	25	9.8%		
Comércio por grosso e retalho	23	9.0%		
Atividade de consultoria, científica, técnicas e similares	19	7.5%		
Atividades Administrativas e dos Serviços de apoio	19	7.5%		
Alojamento, restauração e similares	18	7.1%		
Educação	17	6.7%		

Atividades de informação e de comunicação	11	4.3%
Indústrias extrativas	7	2.7%
Transportes e armazenagem	6	2.4%
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	6	2.4%
Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão	3	1.2%
Construção	3	1.2%
Atividades artísticas de espetáculos, desportivas e recreativas	3	1.2%
Reparação de veículos automóveis e motociclos	3	1.2%
Atividades Imobiliárias	1	0.4%
Total	255	100.0%
Trabalhador-estudante		
Não	212	83.1%
Sim	43	16.9%
Total	255	100.0%
Tipo de vínculo Jurídico		
Trabalhador por conta de outrem	223	87.5%
Trabalhador por conta própria	24	9.4%
Ambos em acumulação	8	3.1%
Total	255	100.0%
Vínculo Jurídico		
Contrato permanente / Sem termo	191	74.9%
Contrato a termo / Contrato a prazo	40	15.7%
Não respondeu	21	8.2%
Total	252	98.8%
Total	255	100.0%

Nota: Apenas respondia à questão “Vínculo jurídico” quem tivesse optado por “trabalhador por conta de outrem” ou “ambos em acumulação”, uma vez que um trabalhador por conta própria não terá contrato a termo nem permanente.

Na Tabela 1, verifica-se, portanto, que os participantes são maioritariamente do sexo feminino (72,5%).

Face ao estado civil, não se observaram respostas no grupo viúvo e verificou-se um equilíbrio entre os grupos solteiro/divorciado e casado/unido de facto.

No que concerne à escolaridade, o bacharelato/licenciatura foi o grupo com maior representatividade (38,0%).

Para a divisão do território em regiões foi usada a Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos II (NUTS). A maioria dos inquiridos reside no Centro de Portugal (69,8%). A categoria prevista “Região Autónoma da Madeira” não obteve respostas.

Relativamente ao setor de atividade, foi usada para a divisão a Classificação Portuguesa das Atividades Económicas (DIV - CAE Rev.3). O grupo com mais respostas foi “outras atividades de serviços”, com 35,7%. Seguidamente observa-se 9,8% e 9,0% correspondentes às categorias “Atividades de saúde Humana e apoio social” e “Comércio por grosso e retalho”, respetivamente. As restantes categorias variam entre 7,5% e 1,2%.

Num universo de 252 pessoas, a maioria não é trabalhador-estudante (83,%) e destacam-se os contratos permanentes / sem termo com 74,9%, bem como os trabalhadores por conta de outrem (87,5%).

A idade variou entre 18 e 67 anos, com média de 36,8 e uma elevada dispersão. O número de filhos registou uma média inferior a 1 filho por pessoa, verificando-se igualmente uma elevada dispersão (variação entre 1 e 13). Quanto ao tempo de carreira e a antiguidade (ou tempo na organização), variando entre os 0 e 43 anos, a média foi de 12,3 e 8,8 anos, respetivamente. Relativamente às horas trabalhadas por semana (considerando as horas contratuais e não contratuais) o máximo observado foi 96 horas semanais, sendo que os inquiridos trabalham em média 37,6 horas, verificando-se também uma elevada dispersão.

2.4 Instrumentos de Recolha de Dados

De modo a ser exequível a operacionalização dos métodos, foi adotada a técnica de recolha de dados por questionário, que é uma ferramenta de investigação composta por questões que dizem respeito a um tema específico, efetuado a um grupo nomeado, com o objetivo de obter dados primários (Batista & Sousa, 2011).

No questionário (que pode ser consultado nos Anexo A e B), conjugaram-se as seguintes secções: (a) instruções e informações acerca do questionário a realizar; (b) recolha dos dados sociodemográficos e profissionais; (c) questionário sobre conciliação familiar, pessoal e profissional; (d) questionário sobre *burnout*; (e) agradecimentos e disponibilização de email criado para o estudo.

Para a recolha dos dados sociodemográficos e profissionais foram criadas questões sobre: (a) sexo; (b) idade; (c) estado civil; (d) escolaridade (e) nº de filhos; (f) área de residência; (g) sector de atividade; (h) tempo de carreira; (i) tempo na organização; (j) média de horas trabalhadas por semana; (k) trabalhador-estudante; (l) tipo de vínculo jurídico; (m) tipo de vínculo jurídico.

Optou-se por usar o instrumento SWING (*Survey Work-Home Interaction – Nijmegen*), pois foi o que evidenciou ser o mais adequado e abrangente para a investigação, no sentido em que avalia tanto a Interferência Negativa Trabalho-Família/Família-Trabalho como a Interferência Positiva Trabalho-Família/Trabalho-Família. Em 2005, Geurts et al. desenvolveram este modelo para medir a interferência trabalho-família e vice-versa. É uma

escala bidirecional, ou seja, a dimensão profissional compromete a familiar e a familiar afeta a profissional, e avalia ainda dois tipos de interferência (negativa e positiva).

Este instrumento é composto por 22 questões que se dividem em quatro subescalas: Interferência Negativa Trabalho-Família ou INTF (itens 1 a 8); Interferência Negativa Família-Trabalho ou INFT (itens 9 a 12); Interferência Positiva Trabalho-Família ou IPTF (itens 13 a 17) e, finalmente, Interferência Positiva Família-Trabalho ou IPFT (itens 18 a 22). Utiliza uma escala *Likert* de 0 a 3, em que 0 = nunca, 1 = algumas vezes, 2 = muitas vezes e 3 significa que experienciam sempre a situação apresentada.

O *score* total de cada subescala total de cada subescala obtém-se pelo somatório dos valores obtidos dos respetivos itens, sendo que os valores mais elevados indicam maior incidência da experiência dos sujeitos.

Uma vez que o instrumento não se encontra adaptado para a população portuguesa, para este estudo foi usada uma adaptação brasileira Mary e Sheila (2014) a partir da versão original inglesa, de Muñiz & Hambleton (2000).

Para avaliar o *burnout*, recorreu-se ao MBI-GS (Maslach *Burnout Inventory General Survey*) que foi desenvolvido para ser utilizado com profissionais no geral, nomeadamente atendimento ao público, ambiente fabril e cargos de liderança (Maslach & Jackson, 1981; Schaufeli et al., 1996; Maslach et al., 2008; Bria et al., 2014). Este instrumento é composto por 16 itens que se relacionam com sentimentos que dizem respeito ao trabalho. Para dar resposta a cada item é utilizada uma escala *Likert* de 7 pontos, onde 0 = nunca, 1 = algumas vezes ao ano, 2 = uma vez por mês ou menos, 3 = algumas vezes durante o mês, 4 = uma vez por semana, 5 = algumas vezes durante a semana e 6 = todos os dias.

Este instrumento subdivide-se em três subescalas ou dimensões: Exaustão Emocional (itens 1 a 5), Cinismo (itens 6 a 10) e Eficácia Profissional (itens 10 a 6).

2.5 Procedimento

De forma a satisfazer os objetivos desta investigação, a recolha de dados foi realizada através da plataforma Google *Forms*, opção que justificamos por se tratar de uma plataforma intuitiva e de fácil utilização.

Foram realizados pré-testes com colegas de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, com a orientadora e coorientadora, de forma a proceder às alterações necessárias para que o questionário fosse de simples interpretação e preenchimento.

Garantiu-se o anonimato dos inquiridos, o carácter voluntário da participação e a confidencialidade dos resultados, usados apenas para fins académicos e estatísticos. Foi exposto aos participantes um resumo introdutório do questionário onde foi referido o objetivo, tempo médio de realização do mesmo e divulgação do email criado para o efeito em caso de dúvidas ou acesso aos resultados (worklifebalance.burnout@gmail.com). O questionário foi partilhado em várias plataformas digitais, nomeadamente *linkedin*, *instagram* e *facebook*.

Concluído o período de cerca de um mês de divulgação, o questionário foi encerrado para que fosse possível a análise dos dados recolhidos. Estes dados foram extraídos do Google Forms para Excel e posteriormente analisados em SPSS.

2.6 Técnicas de Tratamento de Dados

O tratamento e análise estatística dos dados recolhidos foram realizados no programa SPSS (*Statistical Package for Social Science*), versão 25 para o Windows.

Para a análise da confiabilidade dos instrumentos recorreu-se ao *Alfa de Cronbach* que constitui uma medida da consistência interna. Assim, para um α menor que 0,6 classifica-se a consistência interna como inadmissível, entre 0,6 e 0,7 fraca, entre 0,7 e 0,8 razoável, entre 0,8 e 0,9 é classificada como boa e por último, quando α é superior e 0,9 a consistência interna é muito boa (Pestana & Gageiro, 2014).

Realizou-se um *data screening* prévio à base de dados, para verificar a existência e remoção de valores discrepantes ou atípicos (*outliers*) gerados por dados que não façam sentido e possam ter sido gerados por lapso.

O tratamento estatístico incluiu, para além de elementos de estatística descritiva, análise inferencial de dados. Para compreender a relação entre as variáveis em estudo, em primeiro lugar analisou-se se as médias dos constructos e respetivas dimensões (subescalas) variavam de acordo com os grupos das variáveis sociodemográficas. Adotou-se o nível de significância $p < 0,05$, habitualmente utilizado em estudos do âmbito das ciências sociais.

Os pressupostos de normalidade foram verificados através do teste de Kolmogorov-Smirnov, uma vez que a amostra tinha mais de 30 observações.

Sempre que as variáveis independentes eram nominais/ordinais, recorreu-se ao teste t-*Student* para amostras independentes se a variável independente possuísse 2 grupos/categorias, e ao teste ANOVA *One Way* (ou unifatorial) se a variável independente possuía mais de 2 grupos/categorias. Optou-se por testes paramétricos, dado que, de acordo com Marôco (2018), demonstrações matemáticas mostram que os métodos paramétricos são robustos à violação do pressuposto da normalidade desde que as distribuições não sejam extremamente enviesadas ou achatadas e que as dimensões das amostras não sejam extremamente pequenas (uma consequência direta do teorema do limite central).

No caso do teste t-*Student*, realizou-se antecipadamente o teste de Levene para verificar a homogeneidade das variâncias. No caso do teste ANOVA *One Way* para a comparação entre médias, quando os coeficientes obtidos foram significativos, aplicou-se o teste post-hoc de Turkey.

No caso das variáveis independentes quantitativas, para medir a referida associação ou relação linear, utilizou-se correlações (de Pearson ou de Spearman, consoante a variável independente seguisse, ou não, uma distribuição normal).

Por fim, recorreu-se à Regressão Linear Múltipla para estimar modelos de previsão e verificar a relação de causalidade entre as variáveis independentes e dependentes.

3 Resultados

Os resultados da investigação visam responder à pergunta de investigação, ao objetivo geral e aos seus objetivos específicos referidos, que são: PI: Quais as relações existentes entre níveis de *burnout* e integração vida-trabalho nos trabalhadores portugueses atuais?; OE1: Medir os níveis de *burnout* dos trabalhadores Portugueses usando um instrumento específico para o efeito; OE2: Medir as Interferências positivas e negativas da vida no trabalho e vice-versa, percecionadas por trabalhadores portugueses, usando um instrumento específico para o efeito; OE3: Desvendar relações entre as variáveis sociodemográficas e integração vida-trabalho; OE4: Verificar que relações existem entre as variáveis sociodemográficas e níveis de *burnout*; OE5: Verificar que relações existem entre a integração vida-trabalho e os níveis de *burnout*.

3.1 Estatística descritiva, consistência interna e normalidade

Na Tabela 2 estão apresentadas as médias e os desvios padrão das subescalas dos instrumentos de estudo.

Tabela 2

Médias e desvios-padrão das subescalas MBI e SWING

Instrumentos	Subescalas	Média	Desvio Padrão	Nº de itens	Alfa de Cronbach
MBI	Exaustão Emocional	2.62	1.70	6	0.94
	Cinismo	1.48	1.65	4	0.89
	Eficácia Profissional	3.94	1.65	6	0.94
SWING	INTF	1.13	0.66	4	0.87
	INFT	0.67	0.66	8	0.90
	IPTF	1.22	0.64	5	0.83
	IPFT	1.59	0.71	5	0.80

Relativamente ao MBI, verifica-se que a Eficácia Profissional exhibe um resultado mais elevado, com uma média de 3.94, apontando para o nível “algumas vezes durante o mês”. Por

outro lado, o Cinismo sobressai com um valor mais baixo, o que significa que os trabalhadores se identificam com o cinismo entre “algumas vezes ao ano” e “uma vez por mês ou menos”.

A análise às médias das subescalas do instrumento SWING sugere que os trabalhadores portugueses presenciam “algumas vezes” a Interferência Negativa Trabalho-Família, Interferência Negativa Família-Trabalho e a Interferência Positiva Trabalho-Família. No que diz respeito à Interferência Positiva Família-Trabalho, a média obtida sugere que, na nossa amostra, os portugueses no ativo se aproximam mais do nível “muitas vezes”.

Todas as subescalas apresentam valores de desvio-padrão relativamente elevados, o que expressa que a dispersão dos resultados é relevante.

Os resultados do teste Alfa de Cronbach, constantes da Tabela 2, revelaram que a subescala Interferência Negativa Trabalho-Família possui uma consistência interna muito boa (0.90) e as restantes subescalas apresentam uma boa consistência interna (entre 0.80 e 0.87). Verifica-se uma proximidade bastante elevada aos coeficientes encontrados por Geurts et al. (2005), em que Interferência Negativa Trabalho-Família=0.84, Interferência Negativa Família-Trabalho=0.75, Interferência Positiva Trabalho-Família=0.75 e Interferência Positiva Família-Trabalho=0.81.

Também no caso do MBI, os valores obtidos, quase todos muito bons, são similares aos verificados por Mary e Sheila (2014), em que Exaustão=0.84, Cinismo=0.84 e Eficácia Profissional=0.82.

Verifica-se a presença de uma distribuição não normal em todas as dimensões de ambos os instrumentos (Tabela 3).

Tabela 3*Teste de Normalidade*

Instrumentos	Subescalas	Estatística do Teste	<i>p</i>	Assimetria	Achatamento
MBI	Exaustão Emocional	0.10	0.000	0.258	-1.138
	Cinismo	0.20	0.000	1.125	0.172
	Eficácia Profissional	0.13	0.000	-0.585	-0.860
SWING	INTF	0.10	0.000	0.399	-0.166
	INFT	0.16	0.000	1.075	0.902
	IPTF	0.13	0.000	0.460	0.150
	IPFT	0.08	0.001	-0.176	-0.297

No MBI e SWING os valores de assimetria nas diferentes dimensões variaram entre 1.125 e -0.585 e os valores do achatamento variaram entre 0.902 e -1.138, pelo que estão dentro dos limites máximos recomendados de acordo com Kline (1998). Este autor reporta dados de simulação que atestam que os modelos paramétricos são robustos para valores absolutos de assimetria inferiores a 3 e valores absolutos de achatamento inferiores a 8-10.

3.2. Associação entre Integração vida-trabalho e Variáveis Sociodemográficas

3.2.1. Diferenças entre médias

Sob forma de analisarmos o OE3: Desvendar relações entre as variáveis sociodemográficas e integração vida-trabalho, usámos o teste *t-Student* para as variáveis sociodemográficas sexo, estado civil, trabalhador-estudante e vínculo jurídico, uma vez que possuíam apenas duas categorias. Para variáveis sociodemográficas escolaridade, área de residência, setor de atividade e tipo de vínculo jurídico foi considerado o teste ANOVA *One-Way*, visto que incluíam três ou mais categorias.

Como mostra a Tabela 4, quanto ao sexo, existem diferenças significativas apenas na Interferência Positiva Família-Trabalho ($p=0.038$), em que as médias foram 1.44 e 1.65 para o sexo masculino e feminino, respetivamente (Tabela 5), o que significa que a Interferência Positiva Família-Trabalho é mais relevante no sexo feminino.

Relativa ao facto de o inquirido ser ou não trabalhador-estudante, constata-se que existem diferenças significativas entre médias apenas na Interferência Positiva Trabalho-Família ($p=0.005$), pelo que, como mostra a Tabela 5, a Interferência Positiva Trabalho-Família é mais sentida quando os trabalhadores são estudantes em simultâneo (média=1.47) do que quando não o são (média=1.17).

Tabela 4

Diferenças entre médias Variáveis Sociodemográficas e SWING

	Interferência Negativa Trabalho- Família	Interferência Positiva Trabalho- Família	Interferência Negativa Família-Trabalho	Interferência Positiva Família- Trabalho
Sexo				
T	-1.382	-0.531	-0.982	-2.090
<i>p</i>	0.168	0.596	0.327	0.038
Estado Civil				
T	1.178	-0.875	1.793	-1.456
<i>p</i>	0.240	0.382	0.074	0.147
Escolaridade				
Z	1.952	0.314	0.469	0.501
<i>p</i>	0.086	0.904	0.799	0.776
Área de Residência				
Z	1.068	0.490	1.153	0.420
<i>p</i>	0.373	0.743	0.332	0.794
Setor de Atividade				
Z	1.508	0.625	1.401	1.715
<i>p</i>	0.109	0.843	0.153	0.053
Trabalhador-Estudante				
T	1.072	2.864	1.690	0.971
<i>p</i>	0.285	0.005	0.092	0.333
Tipo de Vínculo Jurídico				
Z	0.876	0.398	0.599	4.216
<i>p</i>	0.418	0.672	0.550	0.016
Vínculo Jurídico				
T	-0.215	0.538	0.089	0.991
<i>p</i>	0.830	0.591	0.929	0.323

Nota: T – Estatística do teste *t-Student*; Z – estatística do Teste ANOVA *One Way*

Também se verificaram diferenças significativas no que respeita ao tipo de vínculo jurídico na Interferência Positiva Família-Trabalho. O teste *post-hoc* de *Turkey* revelou que as diferenças são entre “Trabalho por conta própria” e “Ambos em acumulação” para $p=0.019$ com médias de 1.90 e 1.13, respetivamente (Tabela 5). Conclui-se, portanto, que a Interferência Positiva Trabalho-Família é mais significativa para trabalhadores por conta própria.

Os restantes resultados não evidenciaram diferenças significativas entre médias.

Tabela 5*SWING - Sexo, Trabalhador-Estudante e Vínculo Jurídico - Médias dos Grupos*

Variável Sociodemográfica	Grupo	Média	
		Interferência Positiva Família-Trabalho	Interferência Positiva Trabalho-Família
Sexo	Masculino	1.44	
	Feminino	1.65	
Trabalhador-Estudante	Sim		1.47
	Não		1.17
Vínculo Jurídico	Trabalhador por Conta Própria		1.90
	Ambos em acumulação		1.13

3.2.2 Análise de correlações

Nesta secção analisam-se as correlações entre os dados obtidos através do instrumento SWING e as variáveis sociodemográficas quantitativas. Devido aos resultados de normalidade anteriormente referidos, optou-se por calcular o *Rô de Spearman*.

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 6, concluiu-se que apenas a variável sociodemográfica Tempo na Organização se correlaciona, e positivamente, com a subescala Interferência Negativa Trabalho-Família. Isto significa que quanto maior o tempo na organização maior será a Interferência Negativa Trabalho-Família.

Tabela 6*Correlações Variáveis Sociodemográficas e SWING*

		INTF	INFT	IPTF	IPFT
Idade (em anos)	Coefficiente de Correlação	-0.015	-0.037	0.050	0.081
	<i>p</i>	0.807	0.554	0.426	0.199
Nº de Filhos	Coefficiente de Correlação	0.005	0.021	-0.044	0.082
	<i>p</i>	0.937	0.742	0.489	0.193
Tempo de carreira (em anos)	Coefficiente de Correlação	0.048	-0.074	-0.060	-
	<i>p</i>	0.443	0.241	0.339	0.428
Tempo na Organização (em anos)	Coefficiente de Correlação	0.125*	0.015	-0.100	-
	<i>p</i>	0.047	0.816	0.113	0.972
Média de horas trabalhadas por semana	Coefficiente de Correlação	0.110	-0.019	0.012	-
	<i>p</i>	0.078	0.761	0.845	0.906

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

3.3. Associação entre *burnout* e Variáveis Sociodemográficas

3.3.1 Diferenças entre médias

Como forma de responder ao objetivo OE4: Verificar que relações existem entre as variáveis sociodemográficas e níveis de *burnout*, na tabela 7 encontram-se os resultados obtidos relativamente às diferenças entre médias do MBI e das variáveis demográficas e na tabela 8 as médias entre os grupos que obtiveram diferenças significativas.

Neste sentido, de acordo com os resultados da Tabela 7, verifica-se que não existem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos que compõem as variáveis sociodemográficas sexo, escolaridade, área de residência, o facto de ser trabalhador-estudante e o vínculo jurídico em nenhuma das subescalas do MBI.

No que diz respeito ao estado civil, observaram-se diferenças estatisticamente significativas no que diz respeito à Exaustão Emocional e Cinismo entre os dois grupos que compõem a variável (casado/unido de facto e solteiro/viúvo). A Tabela 8 revela que a Exaustão Emocional se evidencia mais nos inquiridos solteiros/divorciados da amostra (média=2.91 v.s. média=2.36 do grupo solteiro/divorciado). O Cinismo faz-se sentir mais no grupo solteiro/divorciado, com média de 1.87, por comparação com 1.14 para o grupo casado/unido de facto.

Quanto à variável sociodemográfica setor de atividade, apenas existiram diferenças estatisticamente significativas na subescala Exaustão Emocional. O teste post-hoc de Turkey revelou que, para um $p=0.055$, no limite do nível de significância adotado de 0.05 (e muito inferior a 0.1, nível de significância também adotado no âmbito das Ciências Sociais), as diferenças ocorrem entre as categorias Indústrias Extrativas e Construção, com médias de 4.29 e 0.39, respetivamente (Tabela 8). Depreende-se assim que a Exaustão Emocional é mais sentida nos trabalhadores de Indústrias Extrativas.

No que toca ao tipo de vínculo jurídico, encontrámos diferenças significativas entre médias na Exaustão Emocional, que (Tabelas 7 e 8) ocorrem ($p=0.013$) entre Trabalhador por conta própria (média=1.72) e trabalhador por conta de outrem (média=2.75), o que significa que a Exaustão Emocional é mais sentida em Trabalhadores por conta de outrem comparativamente a Trabalhadores por conta própria.

Tabela 7*Diferenças entre médias MBI e Variáveis Sociodemográficas*

	Exaustão Emocional	Cinismo	Eficácia Profissional
Sexo			
T	-0.643	-0.319	-0.548
<i>p</i>	0.521	0.750	0.584
Estado Civil			
T	2.597	3.634	-0.252
<i>p</i>	0.010	0.000	0.801
Escolaridade			
Z	0.817	1.112	1.073
<i>p</i>	0.538	0.355	0.376
Área de Residência			
Z	0.599	0.286	0.192
<i>p</i>	0.663	0.887	0.942
Setor de Atividade			
Z	1.804	1.417	1.390
<i>p</i>	0.039	0.146	0.158
Trabalhador-Estudante			
T	0.717	0.992	-0.346
<i>p</i>	0.474	0.322	0.730
Tipo de Vínculo Jurídico			
Z	4.903	1.684	0.247
<i>p</i>	0.008	0.188	0.781
Vínculo Jurídico			
T	-0.640	-0.690	-0.091
<i>p</i>	0.523	0.491	0.928

Tabela 8*MBI - Estado Civil, Setor de Atividade e Vínculo Jurídico - Médias dos Grupos*

Variável Sociodemográfica	Grupo	Média	
		Exaustão Emocional	Cinismo
Estado Civil	solteiro/divorciado	2.91	1.87
	casado/unido de facto	2.36	1.14
Setor de Atividade	Indústrias Extrativas	4.29	
	Construção	0.39	
Vínculo Jurídico	Trabalhador por Conta Própria	1.72	
	Trabalhador por conta de outrem	2.75	

3.3.2 Análise de Correlações

Visando verificar se existe uma associação significativa entre as subescalas correspondentes às dimensões do *burnout* e as variáveis sociodemográficas quantitativas, recorreremos às correlações de *Spearman*, tendo em conta os resultados da normalidade das distribuições.

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 9, verificamos que nenhuma das variáveis sociodemográficas se correlaciona com subescala Exaustão Emocional, uma vez que $p > 0.05$ (não significativo).

Relativamente ao Cinismo, apenas as correlações entre as variáveis sociodemográficas idade, nº de filhos e tempo de carreira são significativas ($p < 0.05$). É observável que os respetivos coeficientes de correlação apresentam um valor negativo, o que exprime que a relação é em sentido inverso. Quanto maiores a idade, o nº de filhos e o tempo de carreira, menor o Cinismo.

Finalmente, a Eficácia Profissional correlaciona-se positivamente com a idade e com o tempo de carreira ($p < 0.05$), isto é, quanto maiores a idade e o tempo de carreira, maior a Eficácia Profissional.

Tabela 9

Correlações Variáveis Sociodemográficas e MBI

		Exaustão Emocional	Cinismo	Eficácia Profissional
Idade (em anos)	Coefficiente de Correlação	-0.056	-.145*	.152*
	<i>p</i>	0.377	0.021	0.015
Nº de Filhos	Coefficiente de Correlação	-0.060	-.154*	-0.011
	<i>p</i>	0.344	0.014	0.864
Tempo de carreira (em anos)	Coefficiente de Correlação	0.000	-.142*	.164**
	<i>p</i>	0.997	0.024	0.009
Tempo na Organização	Coefficiente de Correlação	0.029	-0.070	0.023
	<i>p</i>	0.642	0.267	0.715
Média de horas trabalhadas por semana	Coefficiente de Correlação	0.064	0.009	0.058
	<i>p</i>	0.306	0.884	0.356

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

3.4. Associação entre Integração vida-trabalho e *Burnout*

Com o objetivo de verificar o OE5: Verificar que relações existem entre a integração vida-trabalho e os níveis de *burnout*, ou seja, se existe uma associação significativa entre as subescalas das dimensões da integração vida-trabalho e do *burnout*, assim como o sentido – positivo ou negativo – dessa associação, tendo em conta os resultados dos testes de normalidade, recorreremos ao cálculo de correlações de *Spearman*.

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 10, a dimensão Interferência Negativa Trabalho-Família encontra-se positivamente correlacionada com as dimensões Cinismo e Exaustão Emocional ($p < 0.001$), mas não com a Eficácia Profissional.

Relativamente à dimensão Interferência Negativa Família-Trabalho, à semelhança da anterior, correlaciona-se positivamente apenas com as subescalas Cinismo e Exaustão Emocional ($p < 0.001$).

Finalmente, quanto à Interferência Positiva Família-Trabalho, apenas se correlaciona significativamente com a Eficácia Profissional ($p < 0.01$).

Não se verificaram correlações significativas entre as dimensões do *burnout* e a Interferência Positiva Trabalho-Família.

Tabela 10

Correlações entre as subescalas SWING e MBI

		Cinismo	Eficácia Profissional	Exaustão Emocional
INTF	Coefficiente de Correlação	.378**	0.025	.619**
	<i>p</i>	0.000	0.690	0.000
INFT	Coefficiente de Correlação	.398**	-0.072	.355**
	<i>p</i>	0.000	0.252	0.000
IPTF	Coefficiente de Correlação	0.102	0.062	0.097
	<i>p</i>	0.106	0.327	0.124
IPFT	Coefficiente de Correlação	0.052	.174**	0.117
	<i>p</i>	0.407	0.005	0.061

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

3.5. Efeito Preditivo da Integração vida-trabalho no *Burnout*

Para verificar o efeito preditivo das diferentes dimensões da integração vida-trabalho nas diferentes dimensões do *burnout*, utilizou-se a regressão linear múltipla. Como requisitos prévios da sua utilização, verificaram-se: (a) a nossa amostra é de 255 sujeitos, superando o critério de pelo menos $n=20$ para cada variável preditora (no nosso caso, seriam 80 sujeitos); (b) as quatro variáveis preditoras (Interferência Negativa Trabalho-Família, Interferência Negativa Família-Trabalho, Interferência Positiva Trabalho-Família e Interferência Positiva Família-Trabalho) apresentam correlações (em módulo) inferiores 0.62, abaixo do limite recomendado de 0.75 (Marôco, 2018), indicando que são independentes entre si, e esta ausência de multicolinearidade é corroborada pelos valores de Tolerância, todos >0.1 , e de VIF (Variance Inflation Factor) todos <10 (Tabela 11); (c) o valor obtido no teste de Durbin-Watson foi de 1.87 para a Exaustão Emocional, 1.90 para o Cinismo e 1.92 para a Eficácia Profissional, situando-se entre 1.5 e 2.5, o que indica que a independência dos resíduos é aceitável.

Tabela 11
Estatísticas de colinearidade

		Tolerância	VIF
Exaustão Emocional	INTF	0.754	1.326
	INFT	0.726	1.377
	IPTF	0.610	1.639
	IPFT	0.632	1.583
Cinismo	INTF	0.754	1.326
	INFT	0.726	1.377
	IPTF	0.610	1.639
	IPFT	0.632	1.583
Eficácia Profissional	INTF	0.754	1.326
	INFT	0.726	1.377
	IPTF	0.610	1.639
	IPFT	0.632	1.583

Os resultados da regressão linear múltipla estão apresentados na Tabela 12.

Nas 3 dimensões da variável dependente *burnout* (Exaustão Emocional, Cinismo e Eficácia Profissional) foram obtidos no teste ANOVA os valores de, respectivamente, $F=39.183$, $F=13.689$ e $F=3.731$, $p<0.001$, o que mostra que os três modelos são altamente significativos, ou seja, o modelo de regressão ajusta-se bem aos dados. Os valores de R^2 indicam que 38.5% da variação de Exaustão Emocional, 18% do Cinismo e 5.6% da Eficácia Profissional é explicada pelas variáveis dependentes do nosso estudo.

Através da análise dos valores dos coeficientes padronizados, podemos confirmar que a Interferência Negativa Trabalho-Família é a única variável independente que apresenta um efeito preditor significativo e positivo na variável dependente Exaustão Emocional, pois $\beta=0.587$; $p<0.001$. Isto sugere que a Interferência Negativa Trabalho-Família aumenta a Exaustão Emocional.

Relativamente à variável dependente Cinismo, constata-se que as variáveis independentes que a afetam significativamente, e de forma positiva, são a Interferência Negativa Trabalho-Família, com $\beta=0.230$; $p=0.001$, e a Interferência Negativa Família-Trabalho, com $\beta=0.258$; $p<0.001$. Isto é, tanto a Interferência Negativa Trabalho-Família como a Interferência Negativa Família-Trabalho parecem incrementar o Cinismo.

Duas das dimensões da integração vida-trabalho, a Interferência Negativa Família-Trabalho e a Interferência Positiva Família-Trabalho, revelaram ter efeito preditor na variável independente Eficácia Profissional, embora em sentidos opostos. No caso da Interferência Negativa Família-Trabalho, $\beta=-0.172$; $p=0.018$, o que indicia que a Interferência Negativa Família-Trabalho diminui a Eficácia Profissional. Quanto à Interferência Positiva Família-Trabalho, $\beta=0.221$; $p=0.005$, o que sugere que, na nossa amostra, a Interferência Positiva Família-Trabalho aumenta a Eficácia Profissional.

Tabela 12*Regressão Linear Múltipla das dimensões da integração vida-trabalho nas dimensões do burnout*

Variáveis Dependentes	Variáveis Independentes	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	p	F	R ²
		B	Desvio- Padrão	Beta				
Exaustão Emocional	(Constante)	0.763	0.243		3.143	0.002	39.183	0.385
	INTF	1.512	0.147	0.587	10.276	0.000		
	INFT	0.154	0.150	0.060	1.026	0.306		
	IPTF	-0.197	0.169	-0.074	-1.164	0.245		
	IPFT	0.184	0.150	0.077	1.228	0.221		
Cinismo	(Constante)	0.378	0.271		1.393	0.165	13.689	0.180
	INTF	0.574	0.165	0.230	3.490	0.001		
	INFT	0.645	0.168	0.258	3.838	0.000		
	IPTF	0.018	0.189	0.007	0.095	0.925		
	IPFT	0.004	0.168	0.002	0.026	0.979		
Eficácia Profissional	(Constante)	3.298	0.291		11.328	0.000	3.731	0.056
	INTF	0.248	0.176	0.099	1.402	0.162		
	INFT	-0.431	0.180	-0.172	-2.389	0.018		
	IPTF	-0.139	0.203	-0.054	-0.686	0.494		
	IPFT	0.513	0.180	0.221	2.852	0.005		

Nota: t=estatística do teste t; F= estatística do teste ANOVA; R²=coeficiente de determinação

Conclusões e Discussão

Os principais objetivos desta investigação passam por compreender a relação entre a integração vida-trabalho e o *burnout* e analisar as relações destas variáveis com as variáveis profissionais e sociodemográficas em trabalhadores portugueses.

O primeiro OE deste trabalho foi: “Medir os níveis de *burnout* da nossa amostra apresentou uma média de 2,62 trabalhadores portugueses usando um instrumento específico para o efeito”, desta forma verificamos que a para a Exaustão Emocional, 1,48 e 3,94 para o Cinismo e Eficácia Profissional, respetivamente, o que significa que os trabalhadores portugueses se identificam “algumas vezes durante o mês” com a subescala Eficácia Profissional. Por outro lado, o Cinismo e a Exaustão Emocional, apresentam médias mais baixas, o que quer dizer que os inquiridos experienciam esta subescala “algumas vezes durante ao ano” e “uma vez por mês ou menos”.

O OE2 tinha como finalidade “medir as Interferências positivas e negativas da vida no trabalho e vice-versa, percecionadas por trabalhadores portugueses, usando um instrumento específico para o efeito”, pelo que se verificou que os trabalhadores portugueses da nossa amostra presenciam “algumas vezes” a Interferência Negativa Trabalho-Família, a Interferência Negativa Família-Trabalho e a Interferência Positiva Trabalho-Família. Relativamente à Interferência Positiva Família-Trabalho constatou-se que os portugueses ativos se aproximam mais do nível “muitas vezes”.

O terceiro OE, pretendíamos desvendar relações entre as variáveis sociodemográficas e integração vida-trabalho, pelo que se concluiu que: (a) a Interferência Positiva Família-Trabalho é mais elevada nas mulheres; (b) a Interferência Positiva Trabalho-Família é mais elevada nos estudantes e trabalhadores em simultâneo e (c) nos trabalhadores por conta própria; (d) quanto mais anos o colaborador permanece na organização, maior a Interferência Negativa Trabalho-Família;

Para o OE4 que tinha como objetivo verificar que relações existem entre as variáveis sociodemográficas e níveis de *burnout*, os resultados constataram: (e) a Exaustão Emocional é mais elevada quando o trabalhador é solteiro/divorciado, (f) no setor das indústrias extrativas, e (g) nos trabalhadores por conta de outrem; (h) o Cinismo é mais elevado no grupo solteiro/divorciado por oposição a casado/unido de facto; (i) o Cinismo diminui com a idade,

(j) número de filhos e (k) tempo de carreira; (l) quanto maiores a idade e o tempo de carreira, maior a Eficácia Profissional.

Finalmente, no que diz respeito ao OE5: Verificar que relações existem entre a integração vida-trabalho e os níveis de *burnout*, verificamos que: (m) quanto maior a Interferência Negativa Trabalho-Família maior o Cinismo e (n) a Exaustão Emocional; (o) quanto maior a Interferência Positiva Família-Trabalho maior a Eficácia Profissional; (p) a Interferência Negativa Trabalho-Família aumenta a Exaustão Emocional; (q) tanto a Interferência Negativa Trabalho-Família como (r) a Interferência Negativa Família-Trabalho parecem incrementar o Cinismo; (s) a Interferência Negativa Família-Trabalho diminui a Eficácia Profissional; (t) a Interferência Positiva Família-Trabalho aumenta a Eficácia Profissional.

É possível comparar-se os resultados desta investigação com algumas investigações anteriores de outros autores. Contrariamente ao que foi apresentado por Posig e Kickul (2004) que relata que no que diz respeito ao sexo feminino existe maior Interferência Negativa Família-Trabalho, o nosso estudo diz-nos que é a Interferência Positiva Família-Trabalho que tem diferenças significativas relativamente ao sexo, sendo mais elevada nas mulheres.

Wang et al. (2012) afirmam que a integração vida-trabalho está mais associado à Exaustão Emocional e Eficácia Profissional, o que efetivamente o nosso estudo nos diz é que a Interferência Positiva Família-Trabalho se correlaciona com a Eficácia Profissional e a Interferência Negativa Trabalho-Família aumenta a Exaustão Emocional.

Em jeito de finalização e para conseguir uma melhor visualização e organização de resultados, opta-se por fazer um resumo dos 13 principais resultados encontrados nesta investigação, e na Tabela 13, descrever cada resultado e apontar para um caminho de discussão.

A Discussão visa comparar e contrastar resultados com investigação semelhante, porém, dado o elevado número de resultados, não foi possível realizar uma discussão aprofundada, revendo toda a investigação semelhante no mundo inteiro em tantos anos (pode-se refletir que isso é uma espécie de limitação do estudo, e ao mesmo tempo, fica a sugestão de investigação futura, por exemplo, usando uma revisão sistemática da literatura para realizar o levantamento de todas as investigações que estudam integração vida-trabalho e *burnout*).

Tabela 13*Resultados e principais conclusões*

Resultados deste Estudo	Descrição	Discussão – comparação com outras investigações que compararam integração vida-trabalho e o <i>burnout</i> com a literatura
Resultado 1	(a) a Interferência Positiva Família-Trabalho é mais elevada nas mulheres	Posig e Kickul (2004) relata que no que diz respeito ao sexo feminino existe maior INFT.
Resultado 2	(b) a Interferência Positiva Trabalho-Família é mais elevada nos estudantes e trabalhadores em simultâneo e (c) nos trabalhadores por conta própria	Não se encontrou resultados semelhantes na literatura.
Resultado 3	(d) quanto mais anos o colaborador permanece na organização, maior a Interferência Negativa Trabalho-Família	Não se encontrou resultados semelhantes na literatura.
Resultado 4	(e) a Exaustão Emocional é mais elevada quando o trabalhador é solteiro/divorciado, (f) no setor das indústrias extrativas, e (g) nos trabalhadores por conta de outrem	Não se encontrou resultados semelhantes na literatura.
Resultado 5	(h) o Cinismo é mais elevado no grupo solteiro/divorciado por oposição a casado/unido de facto;	Não se encontrou resultados semelhantes na literatura.
Resultado 6	(i) o Cinismo diminui com a idade, (j) número de filhos e (k) tempo de carreira;	Não se encontrou resultados semelhantes na literatura.
Resultado 7	(l) quanto maiores a idade e o tempo de carreira, maior a Eficácia Profissional.	Não se encontrou resultados semelhantes na literatura.
Resultado 8	(m) quanto maior a Interferência Negativa Trabalho-Família maior o Cinismo e (n) a Exaustão Emocional;	Não se encontrou resultados semelhantes na literatura.
Resultado 9	(o) quanto maior a Interferência Positiva Família-Trabalho maior a Eficácia Profissional	A integração vida-trabalho está mais associado à Exaustão Emocional e Eficácia Profissional Wang, Liu, Wang e Wang (2012)
Resultado 10	(p) a Interferência Negativa Trabalho-Família aumenta a Exaustão Emocional	Interferência Negativa Trabalho-Família apresenta uma correlação positiva com a Exaustão Emocional e com o cinismo Montgomery (2003)
Resultado 11	(q) tanto a Interferência Negativa Trabalho-Família como (r) a Interferência Negativa Família-Trabalho parecem incrementar o Cinismo	Não se encontrou resultados semelhantes na literatura.
Resultado 12	(s) a Interferência Negativa Família-Trabalho diminui a Eficácia Profissional	Não se encontrou resultados semelhantes na literatura.
Resultado 13	(t) a Interferência Positiva Família-Trabalho aumenta a Eficácia Profissional.	Não se encontrou resultados semelhantes na literatura.

5 Considerações Finais e Implicações Futuras para a Investigação e para a Intervenção Organizacional

Esta investigação deu efetivamente resposta à pergunta de investigação e aos seus cinco objetivos específicos fixados. Contudo uma vez que não existe um instrumento adaptado do SWING para a população portuguesa, para este estudo foi usada uma adaptação brasileira Mary e Sheila (2014) a partir da versão original inglesa, de Muñiz & Hambleton (2000), o que podemos apontar como limitação.

Existe dificuldade, nos dias de hoje, em conciliar o trabalho, a vida familiar e a vida pessoal sendo que este problema afeta a gestão de pessoas a nível organizacional. De facto, o *burnout*, a baixa motivação laboral e a elevada taxa de rotatividade são indicadores que exemplificam esta realidade. Deste modo, as práticas de integração trabalho-vida são fulcrais a nível organizacional para garantir a conciliação entre as áreas da vida de cada indivíduo, uma vez que um ambiente laboral saudável reduz o *stress*, melhora a saúde mental e desta forma promove a produtividade e competitividade e baixa a rotatividade dos colaboradores a nível organizacional.

Na Era da informação, a ideia de que trabalhar tem de ser num local fixo está ultrapassada, as TIC vieram permitir alterar a forma como o trabalho é organizado. Assim, o teletrabalho combinado com o local de trabalho convencional (trabalho híbrido) pode ser uma forma de alcançar a conciliação e integração da vida profissional e individual, uma vez é dada aos trabalhadores a possibilidade de gerir o seu tempo.

Para além do trabalho híbrido, muitas empresas a nível mundial estão a optar pelo programa de 4 dias de trabalho semana, ou até mesmo dar apenas a sexta-feira a tarde aos colaboradores.

Uma prática usada a nível mundial e que pode colmatar o facto de muito trabalhadores terem uma subrecarga horária é a organização incentivar à concentração na produtividade e não nas horas de trabalho. Na mesma linha de pensamento, pode ser importante rever a atribuição de tarefas para garantir que os colaboradores têm cargas de trabalho exequíveis.

Incentivar pausas, criar salas de descanso e de convívio pode ou até mesmo dar oportunidade aos colaboradores de trabalharem num local completamente diferente do que estão habituados, ou seja, o colaborador ter a liberdade de escolher onde quer trabalhar, pode ser uma prática de intervenção.

Uma forma a evitar o *burnout*, é incentivar os colaboradores a gozarem as suas férias não lhes limitando a número de dias que podem tirar.

Uma das realizações do Pilar Europeu dos Direitos Sociais é a Iniciativa para o Equilíbrio entre a Vida Profissional e a Vida Privada, que aborda os desafios do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada enfrentados pelos pais e cuidadores que trabalham. É importante oferecer melhores benefícios e equiparados na licença de maternidade e paternidade, como incentivo ao equilíbrio da vida profissional e parentalidade independentemente do género.

Planos de saúde, algumas empresas já implementam este benefício uma vez que incentiva a uma abordagem mais proativa em relação aos exames de saúde o que, conseqüentemente, leva a menos ausências dos trabalhadores.

Nos últimos anos, a congelação de óvulos, tornou-se uma opção cada vez mais popular para quem quer adiar a gravidez. Este procedimento envolve a extração e o congelamento de óvulos para utilização posterior, permitindo-lhe potencialmente ter filhos numa altura em que esteja mais preparada e capaz de o fazer. No entanto, o procedimento e o armazenamento podem ser dispendiosos, para ajudar a compensar estes custos e reter os empregados, algumas entidades patronais começaram a oferecer a congelação de óvulos como parte do seu pacote de benefícios, nomeadamente a *apple*, o *facebook* entre muitas outras

Existem benefícios adicionais que promovem a redução de *stress*, como inscrições em ginásios, descontos em lavandarias, dias de massagens ou spa, subsídios para combustível, manutenção ou revisão automóvel, ajuda de custos de impostos

Oferta de uma *plafond* de viagens, é uma ótima iniciativa para aumentar a lealdade dos colaboradores e desta forma baixar a rotatividade.

Fornecer aos colaboradores programas de voluntariado, o objetivo por trás deste benefício é os colaboradores contribuírem para a sociedade e da mesma forma sentirem-se úteis, este benefício alivia o *stress*, melhora a saúde física e ajuda os funcionários a desenvolver competências fora da sua zona de conforto.

Pode ser vantajoso oferecer a todos os funcionários e aos seus parceiros ferramentas de saúde emocional para gerir o bem-estar mental, como programas de *coaching* ou *mindfulness*. Na mesma ótica, as empresas podem organizar um dia de folga anual com foco em fazer medidas preventivas de saúde, como um check-up físico, um exame oftalmológico, uma limpeza dentária.

Relativamente ao Resultado 2 (b) que nos diz que a Interferência Positiva Trabalho-Família é mais elevada nos estudantes e trabalhadores em simultâneo, apoio à educação tem sido uma grande aposta das grandes empresas como incentivo ao desenvolvimento dos colaboradores, sendo que é um benefício para o indivíduo e conseqüentemente para a empresa uma vez que pode espelhar o conhecimento na organização.

No que respeita ao Resultado 7 deste estudo (A Exaustão Emocional tem diferenças estatisticamente diferentes no que diz respeito aos grupos trabalhador por conta própria e trabalhador por conta de outrem, sendo mais elevada nos trabalhadores por conta de outrem), pode-se refletir que quem trabalha por conta de outrem, obtém níveis mais elevados de exaustão emocional).

As organizações estão conscientes deste desgaste emocional e todo o caminho já tem sido feito até à Elaboração da Norma Portuguesa do Sistema de gestão do Bem estar e Felicidade Organizacional, NP4590 que se encontra em discussão pública.

Nesse sentido, poder-se-ia sugerir o que norma e outros programa sugerem que as organizações implementam, por exemplo, (a) formação contínua de colaboradores com ações de formação de inteligência emocional, gestão do stress profissional, *mindfulness* e atenção plena no trabalho, entre outros temas (que contariam para a formação continua obrigatória de 40h por ano; (b) parceiras com ginásios, massagens ou spa, desde que obtém confirmação de que esses colaboradores, de cada organização, vejam isso como algo que lhes vai ajudar a gerir a sua exaustão emocional (realizando diagnóstico prévio de necessidades a colaboradores)

Em tom de conclusão, a gestão de recursos humanos deixou de ser a simples função administrativa de pessoal que era há algumas décadas.

Os gestores de pessoas, têm agora novas funções, em constante crescimento, e novos desafios para atrair e reter talentos. Esta investigação visou compreender o burnout e o WLB, sendo temas relevantes e atuais e que poderão contribuir para que os gestores de pessoas consigam desempenhar intervenções cada vez mais positivas para tornar os colaboradores cada vez mais comprometidos à organização onde trabalham e felizes, e logo, produtivos.

Terminamos, deixando uma citação da Norma Portuguesa de bem-estar e felicidade organizacional que julgamos espelhar o futuro da gestão de pessoas, esperando que os 13 resultados desta investigação ajudem a desenhar os próximos passos em Portugal, em termo de políticas de WLB, prevenção do burnout e promoção do bem-estar no trabalho:

“A promoção de bem-estar e felicidade organizacional traduz-se na procura de níveis superiores de eficiência, através de equipas de trabalho bem dimensionadas, qualificadas e motivadas. As organizações devem proporcionar um estado completo de bem-estar físico, social e mental às pessoas no trabalho, habilitando-as e motivando-as para entregarem o melhor das suas capacidades em benefício do cumprimento dos objetivos da organização a que pertencem” Instituto Português da Qualidade, (2023)

REFERÊNCIAS

- Adnan, M., Nawaz, A., & Shah, S. M. J. (2021). Organizational Citizenship Behavior as a Consequence of Work-Life Balance: The Mediating Role of Burnout and Moderating Role of Employee Engagement. *Sustainable Business and Society in Emerging Economies*, 3(4), 683-695.. <https://doi.org/10.26710/sbsee.v3i4.2142>
- Aguiar, C. V. N., Silva, E. E. da C., Carvalho, B. R. de, Ferreira, J. C. M., & Jesus, K. C. O. de. (2017). Cultura organizacional e adoecimento no trabalho: uma revisão sobre as relações entre cultura, burnout e estresse ocupacional. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, 6(2), 121. <https://doi.org/10.17267/2317-3394rpds.v6i2.1157>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology*, 16(2), 151. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work–family conflict and job-related outcomes. *Journal of management*, 28(6), 787-810. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(02\)00190-3](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(02)00190-3)
- Andrade, A. S. R. M. D. (2020). Conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar na Administração Pública Central Portuguesa: o caso da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) (Doctoral dissertation). <http://hdl.handle.net/10400.2/9406>
- ARAR, T., & ÖNEREN, M. (2021). Role of Emotional Intelligence and Work-Life Balance in Relationship between Workplace Happiness and Perceived Performance in Academic Setting. *Ege Akademik Bakis (Ege Academic Review)*, 391–406. <https://doi.org/10.21121/eab.1015653>
- Batista, B. F., Rodrigues, D., Moreira, E., & Silva, F. (2021). técnicas de recolha de dados em investigação: inquirir por questionário e/ou inquirir por entrevista? In P. Sá, A. P. Costa, A. Moreira, & U. d. Aveiro (Ed.), *Reflexões em torno de Metodologias de Investigação: recolha de dados (Vol. 2) (1a ed., pp. 13-36)*. <https://doi.org/10.34624/ka02-fq42>
- Braun, S., & Peus, C. (2018). Crossover of work–life balance perceptions: does authentic leadership matter?. *Journal of Business Ethics*, 149, 875-893. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3078-x>
- Braunstein-Bercovitz, H. (2013). A multidimensional mediating model of perceived resource gain, work–family conflict sources, and burnout. *International Journal of Stress Management*, 20(2), 95. <https://doi.org/10.1037/a0032948>

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of vocational behavior*, 68(1), 131-164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2014). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala Interação Trabalho-Família Nijmen (SWING) em uma amostra de professores brasileiros. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 19, 210-216. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2014000300006>
- Catarina Pinheiro Miranda, R. (2021). Relação entre Conflito Trabalho-Família e Burnout. <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/37329>
- Chang, A., McDonald, P., & Burton, P. (2010). Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: A critical review. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(13), 2381-2413. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.516592>
- Cite – Comissão para a Igualdade do trabalho e do emprego (2023) *Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal*. <https://cite.gov.pt/conciliacao>
- Costa, R. G. F. D. (2021). Motivação, satisfação, influência de turnover e burnout dos profissionais de auditoria: influência percebida no seu desempenho (Doctoral dissertation, ISCAL). <http://hdl.handle.net/10400.21/15264>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Voydanoff, P. (2010). Does home life interfere with or facilitate job performance?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(2), 128-149. <https://doi.org/10.1080/13594320902930939>
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of vocational behavior*, 66(1), 124-197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of applied psychology*, 92(1), 57. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1994). Relationship between job and family satisfaction: Causal or noncausal covariation?. *Journal of management*, 20(3), 565-579. [https://doi.org/10.1016/0149-2063\(94\)90003-5](https://doi.org/10.1016/0149-2063(94)90003-5)

- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*(pp. 143–162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dikkers, J. S. E., van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress*, 19(4), 319–339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Guimarães, L. A. M., & Cardoso, W. L. C. D. (2004). Atualizações da síndrome de burnout. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Graham, J. A., & Smith, A. B. (2022). Work and Life in the Sport Industry: A Review of Work-Life Interface Experiences Among Athletic Employees. *Journal of Athletic Training*, 57(3), 210–224. <https://doi.org/10.4085/1062-6050-0633.20>
- Gonzaga, A. L. (2021). Validação do maslach burnout inventory em língua portuguesa. *Even3 Publicações*. <https://doi.org/10.29327/535556>
- Grennhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (2002). The allocation of time to work and family roles. <https://doi.org/10.1037/10467-008>
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. (2002). Work–family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family relations*, 51(1), 28-36. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2002.00028.x>
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76(4), 560. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Gomes, A. M. G. (2017). Liderança e personalidade: reflexões sobre o sofrimento psíquico no trabalho. <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/27987>
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work–life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775175>
- Haar, J., Daellenbach, U., O’Kane, C., Ruckstuhl, K., & Davenport, S. (2021). Top executives work-life balance, job burnout and turnover intentions: Moderated-mediation with knowledge

- sharing culture. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 46(1), 1–22. <https://search.informit.org/doi/10.3316/INFORMIT.085817798051587>
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005). The Longitudinal Effects of Work-Family Conflict and Positive Spillover on Depressive Symptoms Among Dual-Earner Couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 138–154. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.138>
- H.S., K., & Nandi, S. (2021). A Study on Work Environment, Work-life Balance and Burnout among Health Workers in Bangalore during COVID-19 Era. *Orissa Journal of Commerce*, 42(2), 109–124. <https://doi.org/10.54063/ojc.2021.v42i02.09>
- Instituto Português da Qualidade, (2023, 16 de junho). Projeto de Norma Portuguesa. Sistema de Gestão do Bem-Estar e Felicidade Organizacional. Requisitos e linhas de Orientação para a sua utilização. https://storagewebsiteipq.blob.core.windows.net/website/prNP4590_2023-pt.pdf
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*.
- Jain, S., & K. Nair, S. (2013). Research on work-family balance: A review. *Business perspectives and Research*, 2(1), 43-58. <https://doi.org/10.1177/2278533720130104>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & organization*, 14(3), 323-327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kaminen-Ahola, N., Ahola, A., Maga, M., Mallitt, K. A., Fahey, P., Cox, T. C., ... & Chong, S. (2010). Maternal ethanol consumption alters the epigenotype and the phenotype of offspring in a mouse model. *PLoS genetics*, 6(1), e1000811. <https://doi.org/10.1371/journal.pgen.1000811>
- Karen Albertsen, by, Linda Rafnsdóttir, G., Grimsmo, A., Tómas-son, K., Kauppinen, K., & Workhours, K. K. (2008). *Workhours and worklife balance* (Vol. 5, Issue 5).
- 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(2), 149-162. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x>
- Kline, R. B. (1998). Software review: Software programs for structural equation modeling: Amos, EQS, and LISREL. *Journal of psychoeducational assessment*, 16(4), 343-364. <https://doi.org/10.1177/073428299801600407>
- Kmec, J. A. (1999). Multiple aspects of work-family conflict. *Sociological Focus*, 32(3), 265-285. <https://doi.org/10.1080/00380237.1999.10571141>

- Kubicek, B., Paškvan, 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(6), 898-913. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.979160>
- Marques, F. M. P. (2011). *As percepções da cultura organizacional e a síndrome de burnout* (Doctoral dissertation, Universidade Tecnica de Lisboa (Portugal)).
- Le Blanc, P. M., de Jonge, J., & Schaufeli, W. B. (2008). Job stress and occupational health. In *An introduction to work and organizational psychology: a European perspective*, 2nd edition (pp. 148-177). Wiley-Blackwell.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2007). *Burnout erfolgreich vermeiden: sechs Strategien, wie Sie Ihr Verhältnis zur Arbeit verbessern*. Springer.
- Li, W., Shuai, L., Wan, H., Dong, M., Wang, M., Sang, L., ... & Zhou, Q. (2012). Androgenetic haploid embryonic stem cells produce live transgenic mice. *Nature*, 490(7420), 407-411. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.635260>
- Lourenço, V. P., Pérez-Nebra, A. R., Ferreira, A. I., & Kohlsdorf, M. (2020). Relação entre presenteísmo, síndrome de burnout e liderança ética em organizações escolares. *Fractal: Revista de Psicologia*, 218–226. https://doi.org/10.22409/1984-0292/v32_i-esp/40568
- Lubbadeh, T. (2020). JOB BURNOUT: A GENERAL LITERATURE REVIEW. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7–15. <https://doi.org/10.32479/irmm.9398>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of applied psychology*, 87(3), 427. DOI: 10.1037//0021-9010.87.3.427
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and preventive psychology*, 7(1), 63-74. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X)
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Marchese, M. C., Bassham, G., & Ryan, J. (2002). Work-family conflict: A virtue ethics analysis. *Journal of Business Ethics*, 40, 145-154. <https://doi.org/10.1023/A:1020317500891>
- Maricut-Akbik, A. (2020). Contesting the European Central bank in banking supervision: Accountability in practice at the European parliament. *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 58(5), 1199-1214. <https://doi.org/10.1111/jcms.13024>

- Marques, T. G., & Ferreira, C. M. (2015). Mulheres na Gestão de Topo: A Problemática do Gap de Gênero e Salarial. *Revista Ibero-Americana de Estratégia*, 14(01), 43–59. <https://doi.org/10.5585/riae.v14i1.2150>.
- McNall, L.A., Nicklin, J.M. & Masuda, A.D. A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work–Family Enrichment. *J Bus Psychol* 25, 381–396 (2010). <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Miranda, R. C. P. (2022). Relação entre conflito trabalho-família e burnout: exigências laborais e familiares (Doctoral dissertation). <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/37329>
- Moraes, G. M. A., Goveia, M. R., dos Santos, T. F., Tavares, M. A. D. S. B., Torres, J. J., Torres, J. M. G., ... & Vasconcelos, D. M. S. (2021). Síndrome de Burnout na classe médica: uma revisão de literatura Burnout syndrome in the medical profession: a literature review. <https://doi.org/10.34117/bjdv7n8-447>
- Moreira, A., Chaves Graça-Morais, C., & Rocha, I. (2022). Parents of children with Angelman Syndrome and Family-Work Conflict: What Effect. *Academia Letters*, 2.
- Neal, M. T., & Lyons, M. K. (2020). Burnout and integração vida-trabalho in neurosurgery: Current state and opportunities. In *Surgical Neurology International* (Vol. 11). Scientific Scholar. https://doi.org/10.25259/SNI_736_2020
- Noor, N. M., & Zainuddin, M. (2011). Emotional labor and burnout among female teachers: Work–family conflict as mediator. *Asian Journal of Social Psychology*, 14(4), 283–293. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2011.01349.x>
- Palazzo, L. S., Mallmann, C. S., Carlotto, M. S., & de Castro Aerts, D. R. G. (2009). Fatores associados à síndrome de burnout em funcionários públicos municipais. *Psicologia: teoria e prática*, 11(2), 69–82. <https://www.redalyc.org/pdf/1938/193814393006.pdf>
- 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). <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/74638/2/91301.pdf>
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of management & organization*, 14(3), 267–284. doi:10.5172/jmo.837.14.3.267
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43–61. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>

- Perrone, K. M., Ægisdóttir, S., Webb, L. K., & Blalock, R. H. (2006). Work-family interface: Commitment, conflict, coping, and satisfaction. *Journal of Career Development*, 32(3), 286-300. <https://doi.org/10.1177/0894845305283002>
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2014). *Análise de Dados para Ciências Sociais. A Complementaridade do SPSS. 6a Edição Edição revista e aumentada. 5a Edição Revista E Corrigida (6a)*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324>, 4.
- Pichler, F. (2009). Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale surveys. *Social indicators research*, 92(3), 449-469. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9297-5>
- Posig, M., & Kickul, J. (2004). Work-role expectations and work family conflict: gender differences in emotional exhaustion. *Women in Management Review*, 19(7), 373-386. <https://doi.org/10.1108/09649420410563430>
- Rantanen, T. (2013). Promoting mobility in older people. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 46(Suppl 1), S50. DOI: 10.1097/JES.0b013e3182556f1e
- Saha, R., Shashi, Cerchione, R., Singh, R., & Dahiya, R. (2020). Effect of ethical leadership and corporate social responsibility on firm performance: A systematic review. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 409-429. <https://doi.org/10.1002/csr.1824>
- Santos, A., Teixeira, A. R., & Queirós, C. (2018). Burnout e stress em professores: um estudo comparativo 2013-2017. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/112287/2/269145.pdf>
- Santos, N. M. M. D. (2012). Interferência trabalho-família: um alerta para a síndrome de Burnout? Estudo com operadores de call centre (Master's thesis, Universidade de Évora). <https://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/15319>
- Santos, M. M. dos, Porto, J. B., & Borges-Andrade, J. E. (2021). Liderança: Revisão da Literatura Brasileira e Comparação com a Produção Estrangeira. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(4). <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.22196>
- Schuster, M. S., Dias, V. V., & Battistella, L. F. (2015). Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS): Aplicação em Universidade Público Federal. *Revista Da Faculdade de Administração e Economia*, 6(2), 182-195. <https://doi.org/10.15603/2176-9583/refae.v6n2p182-195>
- Seng, J. S., Low, L. M. K., Sperlich, M., Ronis, D. L., & Liberzon, I. (2009). Prevalence, trauma history, and risk for posttraumatic stress disorder among nulliparous women in maternity care. *Obstetrics and gynecology*, 114(4), 839. doi: 10.1097/AOG.0b013e3181b8f8a2

- Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2005). Burnout and health review: Current knowledge and future research directions. *International review of industrial and organizational psychology*, 20(1), 269-308. DOI: 10.1002/0470029307
- Shirom, A. (2009). Burnout and health: Expanding our knowledge [Editorial]. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 25(4), 281–285. <https://doi.org/10.1002/smi.1283>
- Silva Schuster, M., da Veiga Dias, V., Battistella, L. F., & Grohmann, M. Z. (2015). Validação da escala MBI-GS: uma investigação general survey sobre a percepção de saúde dos colaboradores. *REGE-Revista de Gestão*, 22(3), 403-416. <https://doi.org/10.5700/rege569>
- Sim, K., Bujang, S., & Ahmad, R. (2009). Work-family interface: The relationship between work-family and religious support and its influence on job, family and life satisfaction. *Proceedings of Business and Information Volume 6, Issue 1, 2009*. <http://hdl.handle.net/20.500.11937/22189>
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146. <https://doi.org/10.1016/j.conbuildmat.2018.03.240>
- Tecedeiro, M. M. V. (2010). Estudo exploratório sobre burnout numa amostra portuguesa: O narcisismo como variável preditora da síndrome de burnout. *Análise Psicológica*, 311-320. <http://hdl.handle.net/10400.12/262>
- Umene-Nakano, W., Kato, T. A., Kikuchi, S., Tateno, M., Fujisawa, D., Hoshuyama, T., & Nakamura, J. (2013). Nationwide survey of work environment, work-life balance and burnout among psychiatrists in Japan. *PloS one*, 8(2), e55189. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0055189>
- Van Hooff, M. L., Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dijkers, J. S., Houtman, I. L., & van den Heuvel, F. M. (2005). Disentangling the causal relationships between work-home interference and employee health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(1), 15–29. <http://www.jstor.org/stable/40968803>
- Wang, M., & Liu, S. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *The role of the economic crisis on occupational stress and well-being*, 1-42
- Wayne, J. H., 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 behavior*, 64(1), 108-130. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6) [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2012\)0000010005](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2012)0000010005)

White, L. (2003). Fossilization in steady state L2 grammars: Persistent problems with inflectional morphology. *Bilingualism: language and cognition*, 6(2), 129-141
[doi:10.1017/S1366728903001081](https://doi.org/10.1017/S1366728903001081)

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of applied psychology*, 83(3), 486.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.3.486>

Yuile, C., Chang, A., Gudmundsson, A., & Sawang, S. (2012). The role of life friendly policies on employees' work-life balance. *Journal of Management & Organization*, 18(1), 53-63.
[doi:10.5172/jmo.2012.18.1.53](https://doi.org/10.5172/jmo.2012.18.1.53)

Halle Tecco, MPH, MBA (2003) *What Employers Offer Egg Freezing Benefits?*
<https://www.cofertility.com/freeze-learn/what-employers-offer-egg-freezing-benefits>

ANEXO A – Questionário



Questionário

No âmbito do mestrado em Gestão de Recursos Humanos (ISLA - Santarém), vimos pedir a sua colaboração neste estudo, que visa compreender a relação entre o equilíbrio da vida pessoal e profissional e os níveis de *burnout*.

Este questionário não pode ser interrompido e retomado mais tarde, pelo que pedimos que o complete de uma só vez. O tempo de preenchimento previsto é cerca de **10/11 minutos**.

A participação é anónima, confidencial e voluntária e tem como único critério ser trabalhador no ativo. Os resultados serão usados apenas para fins académicos e estatísticos.

Este questionário estará ativo até dia 18/02/2023.

Caso tenha alguma dúvida ou queira ter acesso aos resultados do estudo, por favor entre em contacto através do seguinte email: worklifebalance.burnout@gmail.com

Agradecemos desde já a sua participação.

Secção I - Dados Sociodemográficos:

1.Sexo

Masculino Feminino Prefiro não responder

2.Idade (em anos) _____**3.Estado Civil**

Solteiro/Divorciado Viúvo Casado/Unido de Facto

4. Esolaridade

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ensino Primário e Básico (9ºano) | <input type="checkbox"/> Ensino Secundário (12ºano) |
| <input type="checkbox"/> Ensino pós-secundário nível IV (EX: TeSP ou CET) | <input type="checkbox"/> Bacharelato/Licenciatura |
| <input type="checkbox"/> Mestrado | <input type="checkbox"/> Doutoramento |

5. N° de Filhos _____**6. Area de Residência**

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Norte | <input type="checkbox"/> Centro |
| <input type="checkbox"/> Área Metropolitana de Lisboa | <input type="checkbox"/> Alentejo |
| <input type="checkbox"/> Algarve | <input type="checkbox"/> Região Autónoma dos Açores |
| <input type="checkbox"/> Região Autónoma da Madeira | |

7. Sector de atividade (selecione apenas a que corresponde à sua atividade dominante)

- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca
- Indústrias extrativas
- Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio
- Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição
- Construção
- Comércio por grosso e a retalho
- Reparação de veículos automóveis e motociclos
- Transportes e armazenagem
- Alojamento, restauração e similares
- Atividades de informação e de comunicação
- Atividades imobiliárias
- Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares
- Atividades administrativas e dos serviços de apoio
- Educação
- Atividades de saúde humana e apoio social
- Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas
- Outras atividades de serviços

Secção II - Dados Profissionais:**8. Tempo de carreira (em anos)** _____

9. Tempo na Organização (em anos) _____
10. Média de horas trabalhadas por semana (considere horas contratuais e não contratuais) _____
11. Atualmente é trabalhador-estudante? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
12. Tipo de vínculo jurídico <input type="checkbox"/> Trabalhador por conta de outrem <input type="checkbox"/> Trabalhador por conta própria <input type="checkbox"/> Ambos em acumulação
13. Vínculo Jurídico <input type="checkbox"/> Contrato permanente / Sem termo <input type="checkbox"/> Contrato a termo / Contrato a prazo

Secção III – Questionário Conciliação Familiar, Pessoal e Profissional

O objetivo deste questionário é saber mais sobre a sua forma de CONCILIAR vida familiar, pessoal e profissional.

Não existem respostas certas nem erradas e são anónimas, por isso, responda da forma mais sincera possível usando a escala de 0 a 3, em que 0 corresponde a NUNCA, 1 a ALGUMAS VEZES, 2 a MUITAS VEZES e 3 corresponde a SEMPRE.

	Nunca	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
14. Sente-se nervoso(a) em casa porque o seu trabalho é esgotante	0	1	2	3
15. É complicado desempenhar as suas tarefas familiares porque está sempre a pensar no seu trabalho	0	1	2	3
16. Tem que cancelar planos com a sua família/ amigos devido a compromissos de trabalho	0	1	2	3
17. O seu horário de trabalho faz com que seja complicado desempenhar tarefas familiares	0	1	2	3

18. Não tem energia suficiente para passar momentos de lazer com a sua família/ amigos devido ao seu trabalho	0	1	2	3
19. Trabalha tanto que não tem tempo para os seus hobbies	0	1	2	3
20. As suas obrigações de trabalho fazem com que seja difícil relaxar em casa	0	1	2	3
21. O seu trabalho rouba-lhe tempo que gostava de passar com a sua família/ amigos	0	1	2	3
22. A situação em casa faz com que ande tão irritado que descarrega toda a frustração nos seus companheiros de trabalho.	0	1	2	3
23. É difícil concentrar-se no seu trabalho porque está preocupado com assuntos familiares.	0	1	2	3
24. Os problemas com a sua família/ amigos afetam o seu rendimento no trabalho.	0	1	2	3
25. Os problemas que tem com a sua família/ amigos fazem com que não tenha vontade de trabalhar	0	1	2	3
26. Depois de um dia ou uma semana de trabalho agradável, sente-se mais humorado(a) para realizar atividades com a sua família/ amigos.	0	1	2	3
27. Desempenha mais facilmente as suas tarefas familiares, graças a métodos que aprendeu no seu trabalho.	0	1	2	3
28. Cumpre com as suas responsabilidades em casa porque no seu trabalho adquiriu a responsabilidade de comprometer-se com as coisas.	0	1	2	3
29. A obrigação de organizar o tempo no trabalho fez com que aprendesse a organizar melhor o tempo em casa.	0	1	2	3
30. É capaz de interagir melhor com a família/ amigos graças aos métodos que aprendeu no trabalho.	0	1	2	3

31. Depois de passar um fim-de-semana divertido com a família/ amigos, o trabalho fica mais agradável.	1	2	3	4
32. Leva as responsabilidades de trabalho mais a sério porque em casa faz o mesmo	1	2	3	4
33. Cumpre devidamente as suas atividades de trabalho porque em casa adquiriu a capacidade de se comprometer com as coisas	1	2	3	4
34. A obrigação de ter de organizar melhor o tempo em casa faz com que aprendesse a organizar melhor o tempo no trabalho	1	2	3	4
35. É mais autoconfiante no trabalho porque a sua vida em casa está bem organizada.	1	2	3	4

Secção IV - Questionário Burnout

Neste questionário constam 22 afirmações relacionadas com o trabalho.

Não existem respostas certas nem erradas e são anónimas, por isso, responda da forma mais sincera possível.

Neste caso, responda de acordo com a seguinte escala

0 - Nunca

1 - Algumas vezes ao ano

2 - Uma vez por mês ou menos

3 - Algumas vezes durante o mês

4 - Uma vez por semana

5 - Algumas vezes durante a semana

6 - Todos os dias

	Nunca	Algumas vezes ao ano	Uma vez por mês ou menos	Algumas vezes durante o mês	Uma vez por semana	Algumas vezes durante a semana	Todos os dias
36. Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
37. Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
38. Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
39. Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim.	0	1	2	3	4	5	6
40. Sinto-me acabado por causa do meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
41. Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado.	0	1	2	3	4	5	6
42. Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi a função atual	0	1	2	3	4	5	6
43. Duvido da importância do meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
44. Sou menos entusiasmado com o meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6
45. Sou mais descrente sobre a contribuição de meu trabalho para algo	0	1	2	3	4	5	6
46. Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
47. Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6

48. Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
49. Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização.	0	1	2	3	4	5	6
50. Na minha opinião, sou bom no que faço.	0	1	2	3	4	5	6
51. No meu trabalho, sinto-me confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam.	0	1	2	3	4	5	6

Secção V – Agradecimentos

Agradecemos muito a sua colaboração.

Reitero que, caso tenha alguma dúvida ou queira ter acesso aos resultados do estudo, poderá contactar através do seguinte email: worklifebalance.burnout@gmail.com

Anexo B – Aspeto Inicial do Questionário no Google Forms



Secção 1 de 7

Bem-vindo(a) a este estudo

No âmbito do mestrado em Gestão de Recursos Humanos (ISLA - Santarém), vimos pedir a sua colaboração neste estudo, que visa compreender a relação entre o equilíbrio da vida pessoal e profissional e os níveis de burnout.

Este questionário não pode ser interrompido e retomado mais tarde, pelo que pedimos que o complete de uma só vez. O tempo de preenchimento previsto é cerca de **10/11 minutos**.

A participação é anónima, confidencial e voluntária e tem como único critério ser trabalhador no ativo. Os resultados serão usados apenas para fins académicos e estatísticos.

Este questionário estará ativo até dia 18/02/2023.

Caso tenha alguma dúvida ou queira ter acesso aos resultados do estudo, por favor entre em contacto através do seguinte email: worklifebalance.burnout@gmail.com

Agradecemos desde já a sua participação.

Após a secção 1 Continuar para a secção seguinte