



UNIVERSIDADE  
CATÓLICA  
PORTUGUESA

---

BRAGA

Condições Laborais, Variáveis Sociodemográficas e *Burnout*  
em Médicos Veterinários Portugueses

Dissertação de Mestrado apresentada à  
Universidade Católica Portuguesa para  
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do  
Trabalho e das Organizações**.

**Ricardo José Areias Linhares**

**Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais**

OUTUBRO 2018



CATÓLICA  
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS

---

BRAGA

Condições Laborais, Variáveis Sociodemográficas e *Burnout*  
em Médicos Veterinários Portugueses

Dissertação de Mestrado apresentada à  
Universidade Católica Portuguesa para  
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do  
Trabalho e das Organizações**.

**Ricardo José Areias Linhares**

Sob a Orientação da Prof.<sup>a</sup> Doutora **Maria  
de Fátima Rodrigues Leitão Lobo de Araújo**

## **Agradecimentos**

À minha família, em especial aos meus pais, por todo o apoio e incentivo que me deram nesta jornada. Estou certo que sem a ajuda deles não teria conseguido atingir este objetivo.

À Professora Doutora Fátima Lobo, por sempre insistir que devemos lutar pelos nossos sonhos, pela sua orientação e confiança que depositou em mim com a oportunidade para participar nesta investigação.

Aos colegas de mestrado e amigos que me deram forças e ajudaram, seja com dúvidas ou com momentos de descontração.

Muito Obrigado!

## Resumo

Recentes avanços políticos em Portugal destacam cada vez mais o interesse da população por animais, sendo que é possível estarmos perante um aumento de médicos veterinários num futuro próximo. No entanto, a medicina veterinária é uma profissão cada vez mais reconhecida pelo seu risco de *burnout*. Esta doença desenvolve-se quando as exigências do trabalho são demasiado elevadas e os recursos demasiado baixos e está associada a problemas como absentismo, intenção para abandonar o trabalho, ansiedade, perda de autoestima, depressão e, em casos extremos, suicídio. Esta investigação utiliza as condições laborais e as variáveis sociodemográficas para analisar a incidência de *burnout* nestes profissionais. Para tal elaborou-se um questionário *online* constituído por dois instrumentos: sociodemográfico, condições laborais e *Oldenburg Burnout Inventory*. Os questionários foram enviados para o Sindicato Nacional de Médicos Veterinários e para a Ordem dos Médicos Veterinários para que fossem reencaminhados para os seus membros. Obteve-se um total de 1351 respostas válidas. Os dados foram primeiramente explorados descritivamente e depois analisados através do método de regressão linear múltipla, com o objetivo de identificar a influência das variáveis independentes (sociodemográficas e condições laborais) nas duas dimensões de *burnout*, exaustão e *disengagement*. As variáveis independentes predizem 15,2% da exaustão e 9,8% do *disengagement*. O género feminino apresenta níveis de exaustão mais elevados; quanto maior o rendimento mensal e menor a carga horária menor a exaustão; profissionais no regime de trabalho por conta própria são os menos exaustos, assim como os que exercem nas áreas de Segurança Alimentar, Inspeção Sanitária, Laboratório de Investigação e Docência e, mantêm dois empregos. Na dimensão *disengagement*, a amostra cujo rendimento é superior a 1500 euros, ou que preferiu não identificar o valor, demonstra mais interesse no trabalho, assim como os trabalhadores por conta própria, nas áreas Laboratório de Investigação e Docência e com a carga horária entre 20 a 40 horas semanais. Cerca de 22,8% (308) dos médicos veterinários desta amostra sofrem de níveis altos de exaustão e cerca de e 8,2% (110) sofrem de níveis altos de *disengagement*.

**Palavras-chave:** *Burnout*; Médicos Veterinários; Saúde Ocupacional; Psicologia do Trabalho e das Organizações.

## **Abstract**

Recent political advances in Portugal increasingly highlighted the population's interest in animals. Therefore, it is possible that we will be facing an increase in veterinarian physicians in the near future. However, veterinary medicine is a profession highly recognized for its risk of burnout. This disease develops when work demands are too high and resources too low. It is a consequence of chronic stress and is associated with problems such as absenteeism, intention to quit work, anxiety, loss of self-esteem, depression and, in extreme cases, suicide. This research uses the working conditions and socio-demographic variables to analyze the incidence of burnout in these professionals. For this purpose, an online questionnaire consisting in two instruments: Labor Conditions, Socio-demographic and Oldenburg Burnout Inventory. The questionnaire was sent to the National Union of Veterinary Physicians and Order of Veterinarian Physicians to be forwarded to their members. A total of 1351 valid answers were obtained. The data was first explored descriptively and then analyzed using the multiple linear regression method to identify the influence of the independent variables (socio-demographics and labor conditions) on the two burnout dimensions, exhaustion and disengagement. The independent variables were able to predict 15.2% of the exhaustion and 9.8% of the disengagement. The female gender is the most exhausted; the higher the monthly income and the lower the workload the less the exhaustion is present; self-employed professionals are the least exhausted, as well as those who work in the areas of Food Safety, Sanitary Inspection, Research Laboratory and Teaching, and have two jobs. In the disengagement dimension, the sample whose income is higher than 1500 euros, or preferred not to identify the value, demonstrates more interest, as well as self-employed workers in the areas of Research Laboratory and Teaching and workers with a workload between 20 to 40 hours a week. About 22.8% (308) of veterinarians physicians in this sample suffer from high levels of exhaustion and about 8.2% (110) suffer from high levels of disengagement.

**Keywords:** Burnout; Veterinary Physicians; Occupational Health; Work and Organizational Psychology.

## Introdução

O interesse por animais de companhia sempre existiu, investigações há muito que identificaram os benefícios de usufruir da presença de um animal doméstico, este pode reduzir a ansiedade, ser uma fonte de conforto, diminuir a solidão e a depressão enquanto promove um estilo de vida ativo (Jennings, 1997). Outro estudo informa, ainda, que a presença do animal de estimação no local de trabalho é capaz de baixar os níveis de *stress*, a investigação consistiu na comparação entre três grupos de colaboradores: um levava os seus cães de estimação para o trabalho, outro tinha cães de estimação, mas não os levavam e, o último não tinha animais de estimação, ao longo do dia os níveis de *stress* diminuía significativamente para o grupo com os animais presentes e, utilizando esse mesmo grupo, o nível de stress aumentava nos dias que os animais não estavam presentes (R. T. Barker, Barker, Cobb & Schubert, 2012).

A importância dos animais nunca foi tão evidente em Portugal como nos últimos anos, devido à eleição de André Silva, porta-voz do Partido pelos Animais e pela Natureza (PAN), a deputado da Assembleia da República em 2015. Desde então o PAN, que visa uma sociedade harmoniosa entre seres humanos e não-humanos (PAN, 2018), propôs diversos projetos-lei a favor dos animais, em destaque foram promulgados: a lei n.º 8/2017 de 3 de março que estabelece um estatuto jurídico aos animais, reconhecendo a sua natureza de seres vivos dotados de sensibilidade, a lei n.º 95/2017 de 23 de agosto que regulariza o comércio de animais de companhia e a lei n.º 15/2018 de 27 de março que permite a permanências de animais de companhia em estabelecimentos comerciais sob determinadas condições.

Desta forma, é cada vez mais demonstrado o interesse da nossa sociedade pelos animais e o seu bem-estar. Os indivíduos com maior gosto pelos animais e um desejo de os ajudar certamente procuram uma carreira onde podem estar perto deles, a medicina veterinária, no entanto esta área compreende um fardo emocional elevado que deve-se ter em consideração na escolha da profissão (Shilby, Rodl, & Tichy, 2014).

A literatura indica que a área de medicina veterinária tem um elevado risco de suicídio (Wittke & Bertrand, 2016; Platt, Hawton, Simkin, & Mellanby, 2010). Embora não tenha sido encontrado dados estatísticos que fundamentem esta afirmação em Portugal, diversos autores identificaram o risco noutros países (Platt et al. 2010). No Reino Unido, investigadores (Bartram, Sinclair, & Baldwin, 2010) identificaram que o número de médicos veterinários que morreram por suicídio é quatro vezes maior que a população geral e duas vezes superior ao sector da saúde. Nos Estados Unidos, um estudo que englobou 11,627 veterinários, 31% experienciaram episódios depressivos, 9% apresentaram problemas psicológicos sérios, 17% idealizou suicídio e 1% (157) tentaram o suicídio (Nett et al., 2015).

## 1. Enquadramento teórico

### 1.1. Riscos psicossociais dos médicos veterinários

As exigências na profissão veterinária englobam: os acidentes de trabalho, o perfeccionismo, a insegurança nas próprias capacidades (Stembert, Lipman, & Loomans, 2003), as expectativas dos clientes, entregar más notícias, as ocorrências inesperadas (Gardner & Hini, 2006) e a elevada e imprevisível carga horaria bem como estar disponível pelo telemóvel fora de horas de serviço (Hansez, Schins, & Rollin, 2008). Atualmente surgiu ainda um novo *stressor*, dá-se cada vez mais importância na vinculação humano-animal, colocando maior pressão nos veterinários ao cuidar do animal de estimação (Tynan, n.d. cit in Kinsella, 2008) sobretudo quando é necessário decidir sobre a aplicação da eutanásia (Knesl et al., 2017).

A eutanásia provoca uma serie de dilemas éticos que os veterinários não estão preparados para lidar (Batchelor, Creed, & McKeegan, 2015), desde eutanásia de animais saudáveis (eutanásia por conveniência), eutanásia devido a limites financeiros e aos clientes quererem continuar o tratamento de animais em estado terminal (Hartnack, Springer, Pittavino, & Grimm, 2016). A dificuldade de lidar com estas decisões éticas pode levar ao *burnout* e contribuir para o risco de suicídio na profissão (Batchelor et al., 2015).

As causas do *burnout* dividem-se em duas categorias: fatores situacionais (exigências e recursos do trabalho) e fatores individuais (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014). Este estudo tem por foco os recursos de trabalho, nomeadamente as condições laborais, bem como fatores individuais, nomeadamente fatores sociodemográficos, e o seu efeito nas dimensões de *burnout*.

O estado de arte apresenta diversos estudos onde se abordaram estas variáveis e a sua relação com o *burnout*. Para o género, apesar de terem sido revistos artigos internacionais referentes ao *burnout* em variadas profissões, os resultados foram unânimes, o género masculino está associado a maiores níveis de *disengagement* (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Queirós, Carlotto, Kaiseler, Dias, & Pereira, 2013; Soler et al., 2008) e o feminino a maior exaustão (Lovell & Lee, 2013; Gomes & Cruz, 2013).

Sobre o estado civil, pessoas solteiras experienciam mais *burnout* do que os casados e os viúvos (Maslach et al., 2001). Sonnentag (2012) refere que o suporte familiar, assim como ter filhos, está associado a baixos níveis de *burnout* (Deacon & Brough, 2016; Shirangi, Fritschi, Holman, & Morrison, 2013), ajuda a relaxar e a “desligar” do trabalho ocupando a cabeça com atividades relevantes.

A literatura está também em conformidade no que diz respeito aos anos de trabalho, indicando que os profissionais com menos de 10 anos de experiência reportam maior

probabilidade de desenvolver *burnout* (Lovell & Lee, 2013; Bartram, Yadegarfar, & Baldwin, 2009; Hatch, Winefield, Christie, & Lievaart, 2011).

Em 2006 foi implementado em Portugal o Processo de Bolonha, declaração assinada, à data, por 48 países de modo a promover a cooperação na construção de um espaço coeso, competitivo e atrativo para docentes e alunos. Os cursos foram reestruturados na forma de Licenciatura (3 anos), Mestrado (2 anos) e Doutoramento (3 anos) com base num sistema de créditos transversal aos países membros que permite a igualdade de graus académicos e a mobilidade de alunos e docentes entre as universidades (Costa, 2002).

Com a reestruturação de cursos, a Licenciatura em Medicina Veterinária previamente um curso de 5 a 6 anos passou a ser de Mestrado Integrado em Medicina Veterinária (3 + 2 anos) sendo que os primeiros 3 anos concedem o grau de licenciado em Ciências Veterinárias Básicas. Enquanto para exercer medicina veterinária, principalmente na área clínica, é necessário terminar o mestrado, a licenciatura já habilita o graduado a trabalhar nas áreas de produção animal, inspeção sanitária e higiene e saúde pública (UTAD, 2018). Não foi encontrado na literatura referências sobre o impacto que a inserção de profissionais licenciados teve neste mercado de trabalho, pelo que pretende-se averiguar se existe diferenças nos índices de *burnout* para os médicos veterinários graduados antes e depois do Processo Bolonha.

O nível de graduação foi positivamente associado a mais *burnout* na área da saúde, no entanto os autores dessa investigação informam que nas outras profissões de controlo o efeito era contrário (Shanafelt et al., 2012). Num estudo sobre a eutanásia de animais com uma amostra de veterinários a atuar em diferentes áreas no Reino Unido, foi dado a conhecer que o raciocínio moral de médicos veterinários não difere do público geral, exceto aqueles que atuam na área de docência apresentam níveis mais elevados, talvez pelo grau académico superior (Batchelor et al., 2015). Se formados em medicina veterinária detentores de graus superiores exercerem a área clínica é possível que estejam mais preparados para lidar com os dilemas éticos da eutanásia diminuindo o seu impacto emocional. No mesmo sentido o grau académico também proporciona um nível socioeconómico superior, referido por Hakanen, Bakker e Jokisaari (2011) como um recurso moderador do impacto do *burnout*, assim como o rendimento (Shibly, Rodle, & Tichy, 2014; Bakker & Costa, 2014).

O vínculo laboral representa a estabilidade económica, algo cada vez mais inconstante na atualidade, enquanto trabalhadores em tempo parcial podem não apresentar níveis de *burnout* devidos a menos exigências e maior tempo de recuperação, empregados a tempo inteiro com contrato temporário apresentam mais *burnout* que os efetivos (Maslach & Leiter, 2015).

Numa investigação sobre enfermeiros hospitalares em Portugal os autores determinaram que devido à instabilidade económica há enfermeiros a trabalhar mais horas e com mais de um emprego. Na amostra estudada aqueles que tinham mais que um emprego apresentavam mais exaustão que os que trabalhavam unicamente numa instituição (Queirós et al., 2013).

A autonomia e controlo são referidos na literatura como recursos que permitem que o profissional responda eficazmente às exigências de trabalho (Deacon & Brough, 2016). Isto indica que trabalhadores por conta própria que detém maior controlo e autonomia estão mais preparados para lidar com as exigências do trabalho. É também demonstrado que trabalhadores públicos mais facilmente atingem *burnout* que os de regime privado (Deacon & Brough, 2016; Cevizci et al., 2016).

Dados estatísticos revelam que os médicos veterinários estão mais frequentemente de baixa ocupacional que outras profissões, as principais causas são problemas de locomoção, acidentes e problemas psicológicos. Os problemas de locomoção focam-se demograficamente nas idades compreendidas dos 51 aos 65 anos, os acidentes envolvem práticas com animais de quinta, particularmente trabalho com equinos. No que diz respeito à presença de problemas psicológicos, especificamente *burnout*, as profissões que envolvem trabalhar com animais de companhia são as que apresentam percentagens mais elevadas e, as circunstâncias cruciais na incidência de *burnout* são a carga horária elevada, turnos irregulares, problemas com colegas ou parcerias, possibilidade de queixas de clientes, acontecimentos inesperados e problemas administrativos ou financeiros (Bartram et al., 2009; Stembert, Lipman, & Looman, 2003).

Uma investigação realizada por Gardner e Hini (2006) com o total de 927 veterinários determinou que os profissionais que trabalham na área clínica com animais de porte pequeno ou médio apresentam maiores níveis de *stress* e depressão que as outras práticas. As principais fontes de *stress* foram a carga horaria, expectativas dos clientes e ocorrências inesperadas.

O horário imprevisível (estar sempre preparados) dos veterinários é dos aspetos mais recorrentes na literatura como causa de *burnout*, especialmente de difícil controlo na área clinica relacionada com animais de quinta ou de porte pequeno e médio. Estes veterinários têm de ser facilmente acedidos via telefone e na maior parte do seu tempo nunca se sentem livres o suficiente (Hansez, Schins, & Rollin, 2008).

## **1.2. *Burnout***

*Burnout* é uma consequência do *stress* crónico, está associado a problemas como absentismo, intenção para abandonar o trabalho e destituição. Na saúde do indivíduo está ligado

a problemas mentais tais como ansiedade, perda de autoestima, depressão, e em casos extremos suicídio (Maslach et al., 2001).

Este fenómeno foi inicialmente identificado em trabalhadores na área de saúde, nos quais a função assenta na relação com o cliente. Os profissionais apresentavam elevada exaustão emocional, somatizações (fadiga crónica e dores de cabeça) e atitudes de frieza ou cinismo com os pacientes (Maslach, Leiter, & Schaufeli, 2009). Os primeiros estudos na área revolveram-se à volta de entrevistas, estudos de caso e observações e, aos poucos, foi possível identificar determinados aspetos em comum tais como: elevados números de clientes, a prevalência de *feedback* negativo e um distanciamento não-verbal com os clientes.

Através das características que se destacaram previamente, Maslach et al. (2001) definiram *burnout* como um constructo de três dimensões: exaustão emocional, baixa realização pessoal no trabalho e despersonalização. Exaustão emocional é frequentemente a dimensão mais perceptível e refere-se à exaustão da capacidade do sujeito para continuar a lidar com o seu trabalho, representa o fenómeno de *stress*, no contexto que sucede das contínuas requisições do trabalho, expectativas irrealistas, conflitos, entre outras e, excede as capacidades de *coping* do indivíduo, pondo em risco o seu bem-estar (Maslach & Goldberg, 1998). Baixa realização pessoal no trabalho é caracterizada pela perda de motivação e competência no desempenho da função e, por último, despersonalização refere-se a respostas impessoais no contacto com os outros e na demonstração de uma atitude cínica. *Burnout*, é um fenómeno mais comum a funções que se sujeitam ao contacto físico, principalmente a funções de cuidados de saúde (Maslach et al., 2001).

Outros autores indicam que apenas a exaustão emocional e a despersonalização são as dimensões fundamentais do *burnout* e que a baixa realização pessoal deve ser interpretada como um antecedente ou consequência do fenómeno, é como a autoeficácia, reflete as diferenças individuais do sujeito (Taris, Leblanc, Schaufeli, & Schreurs, 2005; Cordes & Dougherty, 1993 cit in Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004). Esta perspetiva vê *burnout* como uma síndrome de experiências negativas relacionadas ao trabalho, incluindo sentimentos de exaustão e de *disengagement* (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001).

Expande à conceptualização da dimensão exaustão emocional. Os autores vêm exaustão como uma dimensão tanto emocional como física, sendo a consequência de uma intensa pressão cognitiva, emocional e física, bem como da exposição prolongada a determinadas exigências laborais (Demerouti et al., 2001).

A dimensão despersonalização é definida como *disengagement*, embora sejam conceitos muito próximos, esta expande da teoria anterior para integrar o distanciamento não só das outras

pessoas, mas também, para realçar o *disengagement* pelo trabalho em geral (inclui variáveis como identificação com a função, falta de interesse, atitudes negativas com o trabalho e disposição para continuar na mesma ocupação). As duas dimensões podem ser medidas num *continuum* que vai de exaustão a vigor e de *disengagement* a *engagement*, respetivamente (Demerouti et al., 2001; Demerouti, Mostert, & Bakker, 2010).

Neste estudo optou-se pela definição de Demerouti et al. (2001), uma vez que o instrumento que partiu desta teoria *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI) contém itens positiva e negativamente formados nas suas dimensões, recomendado para maior rigor psicométrico (Bakker et al., 2004), também por ser testado e validado em diferentes grupos ocupacionais fora dos serviços humanos (Demerouti, Bakker, Vardakou, & Kantas, 2002) e, estar adaptado e validado para a população portuguesa (Campos, Carlotto, & Marôco, 2012).

*Burnout* é uma doença profissional comum a todas as profissões e organizações com diferentes graus de incidência, desenvolve-se quando as exigências de trabalho são elevadas e os recursos são limitados (Demerouti et al., 2001; Bakker et al., 2004). Os elementos pessoais do sujeito vão apenas modificar a que nível o seu impacto afeta o indivíduo (Demerouti et al., 2001).

Por exigências de trabalho refere-se aos aspetos físicos, emocionais, sociais ou organizacionais que requerem substancial esforço físico ou mental e conseqüentemente defletem os níveis de energia do indivíduo, por exemplo elevada pressão, más condições, horários desfavoráveis e exigências emocionais (Demerouti et al. 2001).

Recursos de trabalho são considerados os aspetos, sociais, psicológicos, físicos e organizacionais que auxiliam o profissional a atingir os seus objetivos, reduzir os custos psicológicos e físicos das exigências de trabalho e/ou estimular o desenvolvimento pessoal. Estes podem ser, ao nível organizacional, controlo do trabalho, participação na tomada de decisões, salário, segurança de trabalho e variação de tarefas. Ao nível social refere-se ao apoio dos colegas, família e grupos de pertença (Ritcher & Hacker, 1998 cit in Demerouti et al., 2001; Bakker et al., 2004). Se o trabalhador não tiver acesso a recursos suficientes não consegue lidar com as exigências de trabalho e não consegue atingir os seus objetivos (Demerouti et al., 2001).

As exigências de trabalho conseguem significativamente predizer a exaustão. Das duas dimensões de *burnout* a exaustão é a de maior impacto e frequentemente primeira a se desenvolver. O *disengagement* está dependente dos recursos de trabalho, quando as organizações não proporcionam ou recompensam os seus colaboradores com os recursos apropriados a conseqüência a longo prazo é o afastamento do trabalho e a diminuição da motivação e do compromisso. É também sugerido que o *disengagement* provém de um

mecanismo de defesa que visa criar distância emocional do trabalho e da organização devido à elevada exaustão (Demerouti et al., 2001).

Os autores supra referenciados estudaram o impacto do *burnout* no desempenho profissional, para isso avergoaram-no de duas formas, desempenho da função e desempenho extraordinário. O primeiro refere-se a cumprir prazos e objetivos estipulados para a profissão e o segundo refere-se a um conjunto de comportamentos que promovem ou beneficiam a organização sem influenciar diretamente os objetivos do sujeito, tal como ajudar colegas, receber melhor os clientes (Podsakoff & Mackenzi 1994; Organ & Paine, 1999 cit in Bakker et al., 2004) ou no caso da profissão veterinária atender clientes fora das horas de serviço (Wittke & Bertrand, 2016).

Foi apurado que exigências elevadas requerem um maior esforço, isso dificulta que os profissionais disponibilizem a sua atenção e energia eficientemente o que irá afetar o desempenho da função. Desempenho extraordinário depende dos recursos organizacionais como autonomia, apoio social e possibilidade de carreira, em troca dos recursos oferecidos os profissionais estão dispostos a fazer mais que o requerido (Bakker et al., 2004).

Exigências de trabalho desgastam a energia do indivíduo o que a longo prazo resultará em *burnout*. Recursos de trabalho induzem um processo motivacional que poderá resultar em maior *engagement* no trabalho (Bakker & Demerouti, 2007).

Em qualquer profissão quando as exigências são altas e os recursos limitados desenvolve-se *burnout* (Demerouti et al., 2001; Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005). Quando recursos tais como autonomia, apoio social, boa relação com o supervisor e *feedback* construtivo estão presentes, mesmo com exigências elevadas é possível que o indivíduo não chegue à exaustão. É preciso ter em atenção, que a alocação de recursos nem sempre negará o impacto das exigências elevadas, é necessário determinar que recursos são adequados à profissão e às exigências (Bakker et al., 2004).

## **2. Método**

### **2.1. Objetivo e desenho de estudo**

O objetivo geral deste estudo traduz-se na análise do impacto das condições laborais e das variáveis sociodemográficas na incidência de *burnout* nos médicos veterinários portugueses. Pretende-se verificar os seguintes objetivos específicos: investigar se as condições laborais e as variáveis sociodemográficas são preditores das dimensões de *burnout*, exaustão e *disengagement* e, analisar o seu impacto na incidência sobre os médicos veterinários.

Este é um estudo de cariz transversal e quantitativo, visto que existe apenas um único momento de avaliação e que todos os dados foram mensurados, classificados e analisados utilizando técnicas estatísticas.

## **2.2. Hipóteses**

De acordo com a pesquisa bibliográfica realizada e exposta na introdução, constituem-se como hipóteses deste estudo as descritas em seguida. As hipóteses foram testadas previamente noutros estudos, contudo divergem na amostra e nos instrumentos utilizados. H<sub>1</sub>: As variáveis sociodemográficas predizem a exaustão e o *disengagement* (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014). H<sub>2</sub>: As condições laborais predizem a exaustão e o *disengagement* (Demerouti et al., 2001; Bakker et al., 2004; Bakker & Demerouti, 2007). H<sub>3</sub>: Os profissionais do género masculino, casados ou em união de facto, com filhos e mais estudos, experienciam menos *burnout* (Lovell & Lee, 2013; Gomes & Cruz, 2013; Maslach et al., 2001; Sonnentag, 2012; Deacon & Brough, 2016; Shirangi et al., 2013). H<sub>4</sub>: Os profissionais com menos anos de experiência, na área de animais de companhia, com maior carga horaria, menor rendimento, com dois trabalhos, na função pública ou por conta de outrem e com o um vínculo laboral que não termo certo experienciam mais *burnout* (Lovell & Lee, 2013; Gardner & Hini, 2006; Bartram et al., 2009; Hatch et al., 2011; Shanafelt et al., 2012, Batchelor et al., 2015; Shibly et al., 2014; Bakker & Costa, 2014; Queirós et al., 2013; Deacon & Brough, 2016; Cevizci et al., 2016; Maslach & Leiter, 2015).

## **2.3. Amostra**

O estudo foi realizado com uma amostra não probabilística. Foram preenchidos 1425 questionários por médicos veterinários inscritos no Sindicato Nacional de Médicos Veterinários (SNMV) e. Dos quais foram removidas as respostas incompletas, de profissionais reformados, desempregados, a trabalhar fora de Portugal e noutras áreas não relacionadas à medicina veterinária. A amostra final passou a ser constituída por 1351 indivíduos.

As seguintes tabelas indicam a caracterização da amostra nas vertentes sociodemográficas (Tabela 1), nas condições laborais (Tabela 2) e nos níveis de *burnout* (Tabela 3).

Tabela 1

Análise descritiva das variáveis sociodemográficas da amostra

Categoria	Freq.	Perc.	Perc. Cumulat.
<b>Género</b>			
Feminino	902	66.8	100.0
Masculino	449	33.2	33.2
<b>Idade</b>			
24-35	665	49.2	49.2
36-50	557	41.2	90.5
Mais de 51	129	9.5	100.0
<b>Número de filhos</b>			
Nenhum	738	54.6	54.6
Um	250	18.5	73.1
Mais de um	363	26.9	100.0
<b>Estado Civil</b>			
Casado ou união de facto	766	56.7	56.7
Solteiro	507	37.5	94.2
Divorciado, viúvo ou separado	78	5.8	100.0
<b>Ano de Graduação</b>			
Até 1984	64	4.7	4.7
1985-1996	155	11.5	16.2
Depois de 1997	1132	83.8	100.0
<b>Formação Pós-Bolonha</b>			
Não	663	49.1	49.1
Sim	688	50.9	100.0
<b>Grau de Graduação</b>			
Licenciatura Pré-Bolonha	510	37.7	37.7
Mestrado	626	46.3	84.1
Pós-Graduação	151	11.2	95.3
Doutoramento	64	4.7	100.0

Tabela 2

Análise descritiva das condições laborais da amostra

Categoria	Freq.	Perc.	Perc. Cumulat.
<b>Rendimento</b>			
Até 1000€	502	37.2	37.2
1000€ -1500€	433	32.1	69.2
1500€ -2500€	217	16.1	85.3
Mais de 2500€	146	10.8	96.1
Prefiro não responder	53	3.9	100.0
<b>Regime Laboral</b>			
Por conta Própria	359	26.6	26.6
Por Conta de Outrem	775	57.4	83.9
Função Pública	217	16.1	100.0
<b>Vinculo Laboral</b>			
Tempo Indeterminado	718	53.1	53.1
Tempo Incerto, parcial ou temporário	108	8.0	61.1
Tempo Certo	220	16.3	77.4
Prestação de Serviços	115	8.5	85.9
Não aplicável	150	11.1	97.0
Outros	40	3.0	100.0
<b>Profissão Principal</b>			
Clinica de animais de companhia	916	67.8	67.8
Clinica de espécies pecuária	87	6.4	74.2
Seg. Alimentar e Inspeção Sanitária	147	10.9	85.1
Lab. de Investigação e Docência	90	6.7	91.8
Indústria Farmacêutica	35	2.6	94.4
Médico Veterinário Municipal	63	4.7	99.0
Outra Profissão	13	1.0	100.0
<b>Tem dois empregos</b>			
Não	863	63.9	63.9
Sim	488	36.1	100.0
<b>Carga Horária Total</b>			
1-8 Horas	6	.4	.4
9-20 Horas	25	1.9	2.3
21-40 Horas	617	45.7	48.0
41-50 Horas	406	30.1	78.0
Mais de 50 horas	272	20.1	98.1
Varia	25	1.9	100.0

Tabela 3

*Níveis de burnout na amostra*

<i>Burnout</i>	Mínimo					Máximo					M	DP
	1		2		3		4		5			
	Freq.	Perc.	Freq.	Perc.	Freq.	Perc.	Freq.	Perc.	Freq.	Perc.		
Exaustão	72	5.3	375	27.8	596	44.1	294	21.8	14	1	3.275	.814
Disengagement	240	17.8	560	41.5	441	32.6	105	7.8	5	.4	2.737	.831

**2.4. Procedimentos**

Para recolha dos dados foram utilizados três questionários: Sociodemográfico, Condições Laborais e *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI). Os questionários foram convertidos para o formato digital e disponibilizados aos participantes no *Google Forms*, acessível de julho a outubro de 2017. Esta investigação está inserida num projeto científico que visa analisar o estado destes profissionais, para tal contou-se com a colaboração do SNMV e da Ordem dos Médicos Veterinários que reencaminharam os questionários a médicos veterinários associados, posteriormente os dados foram analisados no *software SPSS 20 para Windows*.

**2.5. Instrumentos****2.5.1. Sociodemográfico e Condições Laborais**

O instrumento contém as variáveis: Idade, Sexo, Estado Civil com os subitens Casado(a) ou União de facto; Solteiro(a); Divorciado(a) e Separado(a) ou Viúvo(a), Número de Filhos a cargo (Nenhum; Um e Mais de Um). O Ano de Graduação, o Nível mais elevado de graduação, contém como variáveis Licenciatura pré-Bolonha, Mestrado que combina o Mestrado pré-Bolonha com o atual Mestrado Integrado, Pós-Graduação (especializações normalmente adquiridas depois do mestrado) e Doutoramento.

Sobre as condições laborais o instrumento contém as variáveis: Rendimento bruto mensal, composto pelas categorias até 1000€, de 1000€ a 1500€, de 1500€ a 2500€, mais de 2500€ e Prefiro não responder. O Vinculo laboral, inicialmente composto pelos itens tempo indeterminado, tempo incerto, tempo certo, tempo parcial, trabalho temporário, prestação de serviços, não aplicável e outra, foi posteriormente reconfigurada para reagrupar tempo incerto, parcial ou temporário numa única variável. O Regime laboral que contém os itens por conta de outrem, por conta própria e função pública.

Por fim, o questionário pretende averiguar a profissão da amostra com as variáveis áreas de atividade principal e secundária, assim como as respetivas cargas horárias, os subitens determinados com o auxílio de um médico veterinário do SNMV contém as seguintes hipóteses:

Clínica de animais de companhia, Clínica de espécies pecuárias, Clínica de espécies exóticas, Segurança alimentar, Inspeção sanitária e Função pública, Laboratório, Nutrição animal, Investigação e docência, Indústria farmacêutica, Distribuição farmacêutica., Médico veterinário Municipal e Outra. Na área secundária as variáveis mantêm-se com a exceção de Médico Veterinário Municipal e a adição de Não Aplicável. Esta variável foi mais tarde reconfigurada para permitir verificar quais dos profissionais mantêm dois trabalhos. As variáveis das cargas horárias das duas atividades foram reconfiguradas em intervalos de tempo e com a soma dos dois horários em conjunto de forma a permitir uma análise e leitura mais legível.

### **2.5.3. Oldenburg Burnout Inventory**

O questionário suporta a perspetiva do fenómeno composto por duas únicas dimensões, exaustão e *disengagement*, contém o total de dezasseis itens, formulados positiva e negativamente, que descrevem os diferentes estados das variáveis, ou seja as dimensões de exaustão e *disengagement* incluem itens que se referem aos seus opostos, nomeadamente vigor e *engagement*. Cada dimensão é mensurada por 4 itens negativos e 4 itens positivos, os 8 itens da dimensão exaustão referem-se a sentimentos de vazio, demandas excessivas do trabalho, uma forte necessidade de descansar e um estado de exaustão física, como por exemplo: “Encontro com frequência assuntos novos e interessantes no meu trabalho” e “Há dias que me sinto cansado antes mesmo de chegar ao trabalho”. A restante dimensão refere-se ao distanciamento do sujeito com os outros e o conteúdo do seu trabalho, assim como atitudes cínicas e negativas perante o trabalho em geral, como por exemplo: “Depois do trabalho, tenho energia suficiente para as minhas atividades de lazer” e “Com o passar do tempo, sinto-me desligado do meu trabalho“. Os itens são apresentados através de uma escala *likert* de cinco elementos de Discordo Totalmente a Concordo Totalmente (Demerouti & Bakker, 2008).

Utilizou-se a versão do questionário OLBI adaptado para a população portuguesa por Campos et al., (2012). A adaptação consta com 7 itens em cada dimensão (foi removido o item 14 e 13 das dimensões exaustão e *disengagement* respetivamente) com os índices de ajustamento  $X^2$   $df = 3.777$ , CFI: .911; GFI: .938, RMSEA: .042 e a consistência interna de alfa = .565 para exaustão, alfa = .700 para o *disengagement*, o total da escala OLBI mostrou a adequação interna de alfa = .952. A consistência interna medida com a amostra desta investigação obteve os valores adequados nas 3 medidas, exaustão (alfa = .863), *disengagement* (alfa = .868) e escala OLBI (alfa = .778).

### 3. Resultados

Para analisar os fatores que predizem a incidência de *burnout* utilizou-se o teste de regressão linear múltipla (método *enter*). As variáveis dependentes foram as dimensões da escala *burnout* (exaustão e *disengagement*). As variáveis independentes foram as variáveis sociodemográficas e de condições laborais consideradas nos instrumentos.

Na dimensão exaustão, verificou-se a partir do ANOVA que o modelo é significativo [F(30) = 7.859 p = .000]. O modelo apresentou um valor de  $R^2 = .152$ , pelo que 15.2% da Exaustão é explicada pelas variáveis independentes. Como mostra na Tabela 4, a variável Género Feminino (B = 1.826, p = .000), na Tabela 5, Rendimento de 1500 a 2000 euros (B = -1.989, p = .000), mais de 2500€ (B = -3.063, p = .000), da amostra que preferiu não responder a essa questão (B = -2.073, p = .013), Regime laboral por conta de outrem (B = 1.523, p = .001), na função pública (B = 2.558, p = .000), Profissão principal Segurança Alimentar e Inspeção Sanitária (B = -1.551, p = .013), Laboratório de Investigação e Docência (B = -1.484, p = .044), Tem dois Empregos (B = -.922, p = .007), Carga Horária 1 a 8 horas (B = -6.570, p = .003), 9 a 20 horas (B = -3.373, p = .003), 21 a 40 horas (B = -3.272, p = .000) e 41 a 50 horas (B = -1.516, p = .001) revelaram-se estimadores significativos da Exaustão.

Assim, as mulheres sentem-se mais exaustas, quanto maior o rendimento menor a perceção de exaustão e os sujeitos que trabalham por conta própria percecionam menos exaustão que os outros regimes. Aqueles que trabalham nas áreas Segurança Alimentar, Inspeção Sanitária, Laboratório de Investigação e Docência experienciam menos exaustão, a amostra que mantem dois empregos revela menor exaustão do que os que se dedicam a um e quanto menor a carga horária menor a exaustão.

Tabela 4

*Regressão linear múltipla Exaustão / V. Independentes Sociodemográficas*

	B	dp	Beta	t	p
Género					
Feminino	1.826	.348	.151	5.251	.000
Idade	.079	.055	.133	1.428	.153
Número de filhos	-.308	.187	-.055	-1.642	.101
Estado Civil					
Solteiro	-.225	.398	-.019	-.566	.572
Divorciado, viúvo ou separado	-.229	.654	-.009	-.350	.726
Ano de Graduação	.077	.059	.130	1.296	.195
Formação Pós-Bolonha	-.148	.524	-.013	-.282	.778
Grau de Graduação	-.004	.211	-.001	-.020	.984

Tabela 5

*Regressão linear múltipla Exaustão / V. Independentes Condições Laborais*

	B	dp	Beta	t	p
<b>Rendimento</b>					
1000€ -1500€	-.660	.380	-.054	-1.736	.083
1500€ -2500€	-1.989	.521	-.128	-3.817	.000
Mais de 2500€	-3.063	.652	-.167	-4.701	.000
Prefiro não responder	-2.073	.832	-.071	-2.490	.013
<b>Regime Laboral</b>					
Por Conta de Outrem	1.523	.451	.132	3.375	.001
Função Pública	2.558	.727	.165	3.520	.000
<b>Vínculo Laboral</b>					
Tempo Incerto, parcial ou temporário	-.381	.567	-.018	-.672	.502
Tempo Certo	-.559	.433	-.036	-1.290	.197
Prestação de Serviços	-.506	.560	-.025	-.903	.366
Não aplicável	-.577	.575	-.032	-1.004	.315
Outros	-1.127	.890	-.034	-1.266	.206
<b>Profissão Principal</b>					
Clinica de espécies pecuária	-.799	.626	-.034	-1.276	.202
Segurança Alimentar e Inspeção Sanitária	-1.551	.626	-.085	-2.476	.013
Laboratório de Investigação e Docência	-1.484	.736	-.065	-2.017	.044
Indústria Farmacêutica	-1.142	.956	-.032	-1.195	.232
Médico Veterinário Municipal	-1.463	.945	-.054	-1.548	.122
Tem dois empregos	-.922	.344	-.078	-2.684	.007
<b>Carga Horária Total</b>					
1-8 Horas	-6.570	2.222	-.077	-2.957	.003
9-20 Horas	-3.373	1.123	-.080	-3.003	.003
21-40 Horas	-3.272	.433	-.286	-7.547	.000
41-50 Horas	-1.516	.437	-.122	-3.471	.001
Varia	.883	1.124	.021	.785	.433

Na dimensão *disengagement*, verificou-se a partir do ANOVA que o modelo é significativo [ $F(30) = 4.775$ ,  $p = .000$ ]. O modelo apresentou um valor de  $R^2 = .098$ , pelo que 9.8% do *disengagement* é explicado pelas variáveis independentes. Como mostra a Tabela 7, as variáveis Rendimento de 1500 a 2000 euros ( $B = -1.658$ ,  $p = .003$ ), mais de 2500€ ( $B = -3.422$ ,  $p = .000$ ), da amostra que preferiu não responder ( $B = -2.329$ ,  $p = .008$ ), Regime laboral por conta de outrem ( $B = 1.685$ ,  $p = .000$ ), na função pública ( $B = 3.656$ ,  $p = .000$ ), Profissão principal Laboratório de Investigação e Docência ( $B = -1.841$ ,  $p = .018$ ), e a Carga Horária de 21 a 40 horas ( $B = -.984$ ,  $p = .031$ ) revelaram-se estimadores significativos do *disengagement*.

Assim, a amostra com um rendimento superior a 1500 euros ou que preferiu não responder a esta questão revela um maior interesse e empenho no seu trabalho e os sujeitos que trabalham por conta própria igualmente percebem maior interesse e empenho que os outros

regimes. Aqueles que trabalham nas áreas Laboratório de Investigação e Docência revelam um maior interesse e empenho no seu trabalho que as outras profissões e os sujeitos com carga horária de 21 a 40 horas por semana experienciam maior interesse e empenho que os outros horários. As variáveis sociodemográficas não apresentaram valores significativos (Tabela 6).

Tabela 6

*Regressão linear múltipla Disengagement / V. Independentes Sociodemográficas*

	B	dp	Beta	t	p
Género					
Feminino	-.065	.366	-.005	-.177	.859
Idade	.059	.058	.098	1.026	.305
Número de filhos	-.176	.197	-.031	-.890	.374
Estado Civil					
Solteiro	.148	.418	.012	.353	.724
Divorciado, viúvo ou separado	.053	.689	.002	.077	.939
Ano de Graduação	.006	.062	.011	.102	.919
Formação Pós-Bolonha	.495	.552	.043	.898	.370
Grau de Graduação	-.414	.222	-.057	-1.864	.063

Tabela 7

*Regressão linear múltipla Disengagement / V. Independentes Condições Laborais.*

	B	dp	Beta	t	p
Rendimento					
1000€ -1500€	-.147	.400	-.012	-.368	.713
1500€ -2500€	-1.658	.549	-.105	-3.022	.003
Mais de 2500€	-3.422	.686	-.183	-4.989	.000
Prefiro não responder	-2.329	.876	-.078	-2.658	.008
Regime Laboral					
Por Conta de Outrem	1.685	.475	.143	3.547	.000
Função Pública	3.656	.765	.231	4.779	.000
Vínculo Laboral					
Tempo Incerto, parcial ou temporário	.179	.596	.008	.301	.764
Tempo Certo	-.547	.456	-.035	-1.199	.231
Prestação de Serviços	.808	.589	.039	1.371	.171
Não aplicável	-.599	.605	-.032	-.990	.323
Outros	-1.055	.937	-.031	-1.126	.260
Profissão Principal					
Clínica de espécies pecuária	-.642	.659	-.027	-.974	.330
Seg. Alimentar e Inspeção Sanitária	.302	.659	.016	.458	.647
Laboratório de Investigação e Docência	-1.841	.775	-.079	-2.377	.018
Indústria Farmacêutica	-1.155	1.006	-.032	-1.148	.251
Médico Veterinário Municipal	-.043	.995	-.002	-.044	.965
Tem dois empregos	-.554	.362	-.046	-1.531	.126
Carga Horária Total					
1-8 Horas	-2.625	2.339	-.030	-1.122	.262

9-20 Horas	-.815	1.182	-.019	-.690	.491
21-40 Horas	-.984	.456	-.084	-2.157	.031
41-50 Horas	.030	.460	.002	.065	.948
Varia	1.566	1.183	.036	1.323	.186

#### 4. Discussão dos resultados

*Burnout* como uma doença profissional que afeta todas as áreas e organizações (Demerouti et al., 2001). Como doença profissional, *burnout* é influenciado sobretudo pelas características do trabalho (Bakker et al., 2004) contudo, neste estudo pretendeu-se averiguar não só características laborais, mas também as sociodemográficas e analisar em que medida afetam a incidência de *burnout* nos profissionais. Para isso utilizou-se uma amostra de médicos veterinários de todas as regiões de Portugal. Os resultados revelam que 15,2% da exaustão e 9,8% do *disengagement* do *burnout* são preditos pelas variáveis em questão (H<sub>1</sub> e H<sub>2</sub>), sendo que na dimensão *disengagement* apenas as condições laborais apresentaram diferenças significativas.

As H<sub>3</sub> e H<sub>4</sub> referem-se às associações das variáveis independentes com a incidência de *burnout* de acordo com a literatura. Postulou-se na H<sub>3</sub> sobre as diferenças sociodemográficas para as duas dimensões. O género feminino é mais afetado pela exaustão que o masculino, no *disengagement* não houve diferenças significativas. Maslach et al., (2001) sugerem que estes resultados podem estar relacionados com estereótipos de género, Norlund et al. (2010) identificou no seu estudo de género que fatores relativos à situação socioeconómica das mulheres explicavam aproximadamente metade das diferenças de género no *burnout*.

O estado civil e o número de filhos não são fatores diferenciadores para o *burnout*, embora a literatura indique que a presença de uma família pode ajudar a recuperar de um dia de trabalho (Sonntag, 2012) da mesma forma revela que ter filhos pode ser também uma fonte de *stress* que diminui a capacidade de concentração do indivíduo (Oliveira, Caregnato, & Câmara, 2012).

A idade, assim como o ano graduação, não foram fatores significativos. Embora a idade esteja negativamente associada ao *burnout* devido às crenças irrealistas dos jovens trabalhadores (Vaz-Serra, 2005) é também referido na literatura que os profissionais mais novos que desenvolvem *burnout* mais facilmente se afastam da profissão deixando uma amostra de médicos veterinários jovens com baixos níveis de *burnout* (Maslach et al., 2001).

Nesta investigação o grau académico não foi fator de diferenciação. Argumentou-se que maior nível de graduação está associado a uma capacidade de raciocínio moral que atenua o impacto da eutanásia nos médicos veterinários e por consequência diminui a exigência

psicológica (Batchelor et al., 2015). Apesar de nesta investigação a graduação não constituir diferenças, maior nível de graduação é frequentemente associado a uma profissão na área académica, área que apresentou os níveis mais baixos de *burnout*.

Nas condições laborais (H<sub>4</sub>), a área clínica de animais de companhia tem o maior índice de exaustão de todas as profissões abordadas, a área de segurança alimentar e inspeção sanitária revelam o menor índice de exaustão e, apenas a profissão na área de investigação e docência, é capaz de prever menos exaustão e menos *disengagement*. Em comparação com as outras práticas, a área clínica de animais de companhia dispõe de menos recursos, menor apoio de colegas mais experientes e maior impacto para as expectativas dos clientes e resultados inesperados. Estes profissionais podem vir a lidar com 5 casos dilemas éticos por semana (Meehan & Bradleya, 2007), fora as situações que os clientes insistem para continuar o tratamento de um animal em estado terminal, os sentimentos de culpa, pena e frustração gerados por estas experiências fundamentam a exigência emocional desta profissão (Batchelor & McKeegan, 2012).

A carga horária medida neste estudo englobou o total de horas que os profissionais desempenham quer tenham um ou dois trabalhos. O facto de avaliar a totalidade do horário permitiu aferir a incidência de *burnout* utilizando como ponto de referência profissionais que relataram trabalhar mais de 50 horas. Na dimensão exaustão, à exceção dos que reportaram um horário variado, todos os horários significativamente predizem menos de exaustão conforme a carga horária diminui. Na dimensão *disengagement* apenas o horário de 21 a 40 horas é preditor da dimensão. Ou seja, apesar de menos horas significarem menos exaustão, o profissional só está verdadeiramente empenhado e motivado na sua profissão quando trabalha entre 21 a 40 horas.

O rendimento provou ser uma variável estável a predizer *burnout*, maior rendimento está associado a menores níveis de exaustão e *disengagement*. O rendimento é um recurso de trabalho, que o associa diretamente a menor *disengagement* e como moderador das exigências de trabalho (Bakker et al., 2004). Além disso, maiores rendimentos estão habitualmente ligados a cargos de chefia ou posições mais elevadas na organização de trabalho o que remete para um maior controlo e autonomia que por sua vez reduz o impacto das exigências profissionais trabalho (Deacon & Brough, 2016) e consequentemente diminui a exaustão (Demerouti et al. 2001; Bakker et al. 2005). Pela mesma razão, os profissionais que trabalham por conta própria apresentaram a menor incidência de *burnout* dos três regimes laborais.

O vínculo laboral não produziu resultados significativos, o estado de arte identifica a insegurança profissional como uma causa de *burnout* (Bakker et al., 2004), além que, trabalho

com contratos estabelecidos por agências temporárias ou que impliquem estar em plantão prejudicam a saúde psicológica dos mesmos (Kompier, Ybema, Janssen, & Taris, 2009). Seria esperado resultados positivos para todos os vínculos exceto tempo indeterminado (efetivo) e em tempo parcial, o último porque a natureza do expediente proporciona mais tempo para recuperar dos *stressores* profissionais. Em contrapartida ter dois trabalhos provou ser um fator significativo na diminuição da exaustão, é possível que os profissionais tenham compensado a insegurança que na atualidade define o mercado de trabalho com um segundo emprego. Nesta profissão é importante partilhar com os colegas os desafios e os problemas que surgem, isto é, ter grupos de apoio no trabalho (Knesl et al., 2017), também referido por Bakker et al. (2005) como um dos principais recursos capaz de diminuir o impacto das exigências de trabalho e o *disengagement*. É possível que desempenhar dois papéis profissionais tenha permitido retirar mais benefícios dos recursos laborais ao mesmo tempo que os menores horários em cada cargo diminuem o tempo exposto aos *stressores*. Contudo é necessário uma investigação adequada para comprovar esta hipótese.

## 5. Conclusão

Cada profissão tem riscos específicos associados ao *burnout*, a literatura internacional alerta-nos que a medicina veterinária tem riscos que podem estar na origem da elevada taxa de suicídio nesta profissão (Batchelor et al., 2015; Wittke & Bertrand, 2016; Platt et al., 2010). Esta investigação teve por base variáveis sociodemográficas e laborais e, determinou que estas preveem 15.2% da exaustão e 9.8% do *disengagement* numa amostra de médicos veterinários representativos da profissão em Portugal.

As condições laborais produziram a maior quantidade de diferenças significativas pelo que devem ser o foco para futuras intervenções. Para diminuir o *burnout* nesta profissão é necessário atribuir aos médicos veterinários mais autonomia e controlo no exercício, melhorar o estatuto económico, controlar a carga horária e atuar principalmente na área clínica de animais de companhia.

Hansez, Shins e Rollin (2008) propuseram a criação de uma posição administrativa a ser ocupada por um colaborador com boas capacidades de comunicação, para se encarregar de aspetos do horário e ajudar na interação com os clientes. Estabelecer boa comunicação com os clientes fortalece a inter-relação e mais provável será do cliente seguir as recomendações do médico. Veterinários que não estão confortáveis em lidar com as emoções do cliente podem frequentar cursos ou colaborar com profissionais treinados em terapia de luto (Batchelor et al., 2015).

Outros autores também recomendam a criação de estratégias e processos de trabalho específicos com foco na carga horaria, controlo de conflitos e de *stress* (Gardner & Hini, 2006). Pode ser incluído no currículo universitário o ensino de técnicas de cognição e de *coping*, dado que a capacidade para aprimorar estas técnicas ao longo da carreira pode resultar na melhoria da saúde mental, *engagement* e satisfação com o trabalho (Hatch et al., 2011).

Identificar as exigências inerentes a uma profissão e organização é o primeiro passo no combate ao *burnout*. As exigências de trabalho tanto podem ser negativas como positivas, isto é, determinadas exigências produzem um nível de *stress* que motiva o profissional a esforçar-se (Bakker & Costa, 2014). As exigências negativas devem ser controladas e equilibradas com os recursos de trabalho que são particularmente benéficos perante altas condições de *stress* (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007).

Para conseguir recuperar do desgaste de um dia a trabalhar é necessário que o sujeito seja capaz de se “desligar” psicologicamente do trabalho, isto significa não pensar nos problemas que teve durante o dia nem o que tem de enfrentar no dia seguinte. Não ser capaz de se afastar do trabalho impede a recuperação das energias gastas durante o expediente e a cada dia que passa mais exausto o sujeito se torna (Sonnetag & Bayer, 2005; Sonnetag, 2012).

A dificuldade deste distanciamento é mais elevada na área clínica de animais de companhia, desde a estar disponível pelo telemóvel fora de horas, a muitas vezes ser necessário que os animais fiquem nos consultórios por períodos estendidos e sobre grande atenção (Wittke & Bertrand, 2016), tudo contribuí para o aumento da carga e da imprevisibilidade do horário.

Quando confrontados com mais horas de serviço, maior a necessidade de se distanciar psicologicamente do trabalho e mais improvável é de o acontecer. Este baixo distanciamento também influencia a qualidade das interações sociais pós-trabalho e pode prejudicar ainda mais a recuperação do indivíduo (Batchelor et al., 2015).

Há, no entanto, momentos onde não ter distanciamento psicológico é benéfico para o sujeito, por exemplo depois de ter terminado um projeto importante, estar envolvido num trabalho cativante ou receber *feedback* positivo de um supervisor (Sonnetag & Bayer, 2005). Um estudo por Fritz e Sonnetag (2005) citado pelos autores supra referenciados revelou que profissionais que refletiram sobre o seu trabalho num sentido positivo durante o fim-de-semana estavam menos exaustos e mais empenhados quando regressaram ao trabalho. Esta relação entre o conteúdo de trabalho e o distanciamento psicológico pode explicar o motivo da área de investigação, em conjunto com docência, pelo seu carácter estimulativo, ter os índices mais elevados de *engagement* de todas as profissões abordadas.

Uma limitação desta investigação foi a de não serem utilizadas condições laborais específicas à medicina veterinária, entre elas a eutanásia e o contacto com clientes. Determinar as condições laborais que produzem *stress* disfuncional e os recursos específicos que as melhores combatem poderá ser a estratégia mais eficaz para reduzir *burnout* nestes profissionais. Este poderá ser o próximo passo nesta investigação, incluir não só as condições laborais abordadas mas também as exigências e recursos da profissão.

## Referências

- Bakker, A. B. & Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research 1*, 112-119.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of art. *Journal of Managerial Psychology 22*, 309-328.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology 16*(2), 274-284.
- Bakker, A., Demerouti, E. & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology 10* (2), 170-180.
- Bakker, A., Demerouti, E. & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 83-104.
- Bakker, B. A., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 389-411.
- Barker, R. T., Barker, S., Cobb, R. & Schubert, C. (2012). Preliminary investigation of employee's dog presence on stress and organizational perceptions. *International Journal of Workplace Health Management 5* (1), 15-30.
- Bartram, D. J., Sinclair, J. M. A. & Baldwin, D. S. (2010). Interventions with potential to improve the mental health and wellbeing of UK veterinarian surgeons. *Veterinary Record 166* (17), 518-523.
- Bartram, D. J., Yadegarfar, G. & Baldwin, D. S. (2009). Psychosocial working conditions and work-related stressors among UK veterinary surgeons. *Occupational Medicine 59*, 334-341.
- Batchelor, C. E. M. & McKeegan, D. E. F. (2012). Survey of the frequency and perceived stressfulness of ethical dilemmas encountered in UK veterinary practice. *Veterinary Record 170* (19).
- Batchelor, C. E. M., Creed, A. & McKeegan, D. E. F. (2015). A preliminary investigation into the moral reasoning abilities of UK veterinarians. *Veterinary Record*, 177 (5).
- Campos, J. A., Carlotto, M. S. & Marôco, J. (2012). Inventário de Oldenburg para estudantes: adaptação cultural e validação para o português. *Psicologia: Reflexão e Crítica 25* (4), 709-718

- Cevizci, S., Babaoglu, U. T., Serpen, A., Ylmaz, O., Boyar, H. & Celikel, S. (2014). Occupational stress and risk factors in veterinary surgeons, *Kafkas Universitesi Veteriner Fakultesi Dergisi*, 20 (1), 41-48.
- Costa, J. V. (2002). Antes e depois de Bolonha [online]. Disponível em: <http://www.snesup.pt/cgi-bin/artigo.pl?id=EEZuFppZkkPDFUkjsi> [acedido a 17 de setembro 2018]
- Deacon, R. E. & Brough, P. (2016). Veterinary nurses' psychological wellbeing: the impact of patient suffering and death. *Australian Journal of Psychology*, 69 (2), 77-85.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I. & Kantas, A. (2002). The convergent validity of two burnout instruments: a multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 18 (3), 296-307.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3) 499-512.
- Demerouti, E., Mostert, K. & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (3), 209-222.
- Gardner, D. & Hini D. (2006). Work-related stress in the veterinary profession in New Zealand. *New Zealand Veterinary Journal*, 3, 119-124.
- Gomes, A. R. & Cruz, J. F. (2004). A experiência de stress e “burnout” em psicólogos portugueses: um estudo sobre as diferenças de género. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*, 2, 193-212.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Jokisaari, M. (2011). A 35-year follow-up study on burnout among Finnish employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16 (3), 345-360.
- Hansez, I., Schins, F. & Rollin, F. (2008). occupational stress, work-home interference and burnout among Belgian veterinary practitioners. *Irish Veterinary Journal*, 61 (4), 233-241
- Hartnack, S., Springer, S., Pittavino, M. & Grimm, H. (2016). Attitudes of Australian veterinarians towards euthanasia in small animal practice: impacts of age and gender on views on euthanasia. *BioMed Central Veterinary Research*, 12 (26).
- Hatch, P. H., Winefield, H. R., Christie, B. A. & Lievaart, J.J. (2011). Workplace stress, mental health, and burnout of veterinarians in Australia. *Australian Veterinary Journal*, 89, 460-468.

- Jennings, L. B. (1997). Potential benefits of pet ownership in health promotion. *Sage Journals* 15, (4), 358-372.
- Kinsella, M. A. (2008). Stress in the veterinary profession. *World Small Animal Veterinary Association World Congress Proceedings*. Consultado em 4 de fevereiro 2018: <https://www.vin.com/doc/?id=3866553>
- Knesl, O., Hart, B. L., Aubrey, H. F., Cooper, L., Patterson-Kane, E., Houlihan, K. E. & Anthony, R. (2017). Veterinarians and humane endings: when is it the right time to euthanize a companion animal? *Frontiers in Veterinary Science*, 4, 1-7.
- Kompier, M., Ybema, J. F., Janssen, J. & Taris, T. (2009). Employment contracts: cross-sectional and longitudinal relations with quality of working life, health and well-being. *Journal of Occupational Health*, 51, 193-203.
- Lei n.º15/2018 de 27 de março. Diário da República n.º 61/2018 – I série. *Assembleia da República*. Lisboa. [online] Disponível em: <https://dre.pt>
- Lei n.º8/2017 de 3 de março. Diário da República n.º 45/2017 – I série. *Assembleia da República*. Lisboa. [online] Disponível em: <https://dre.pt>
- Lei n.º95/2017 de 23 de agosto. Diário da República n.º 163/2017 – I série. *Assembleia da República*. Lisboa. [online] Disponível em: <https://dre.pt>
- Lovell, B. L. & Lee, T. R. (2013). Burnout and health promotion in veterinary medicine. *Canadian Veterinary Journal*, 54.
- Maslach, C. & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: new perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7, 63-74.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2015). It's time to take action on burnout. *Burnout Research*, 2.
- Maslach, C., Leiter, M.P. & Schaufeli, W.B. (2009). Measuring burnout. In S. Cartwright & C. L. Cooper (Eds.), *The Oxford handbook of organizational wellbeing* (pp. 86-108). Oxford: Oxford University Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B, Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Meehan, M. P. & Bradley, L. (2007). Identifying and evaluating job stress within the Australian small animal veterinary profession. *Australian Veterinary Practitioner*, 37 (2), 70-83.
- Nett, R. J., Witte, T. K., Holzbauer, S. M., Elchos, B. L., Campagnolo, E. R., Musgrave, K. J., Carter, K. K., Kurkjian, K. M., Vanicek, C. F., O'Leary, D. R., Pride, D. & Funk, R. H. (2015). The risk factors for suicide, attitudes towards mental illness, and practice-related

- stressors among US veterinarians. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 247, 945-955.
- PAN (2018). *Filosofia e Missão – PAN*. [online]. Disponível em: <http://www.pan.com.pt/quem-somos/valores/filosofia-e-missao.html> [acedido a 11 de setembro 2018]
- Platt, B., Hawton, K., Simkin, S. & Mellanby, R. J. (2010). Systematic review of the prevalence of suicide in veterinary surgeons. *Occupational Medicine*, 60, 436-446.
- Queirós, C., Carlotto, M. S., Kaiseler, M., Dias, S. & Pereira, A. M. (2013). Predictors of burnout among nurses: an interactionist approach. *Psicotherma*, 25 (3), 330-335.
- Shanafelt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., Sotile, W., Satele, D., West, C. P., Sloan, J. & Oreskovich, M. R. (2012). Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population. *American Medical Association*, 172 (18), 1377–1385.
- Shibly, S., Rodle, C. A. & Tichy, A. (2014). Vet – a “dream job”? Survey of work-related satisfaction and possible emotional stressors of veterinarians in a university setting. *Wiener Tierärztliche Monatsschrift*, 101, 43-49.
- Shirangi, A., Fritschi, L., Holman, D. A. & Morrison, D. (2013). Mental health in female veterinarians: effects of working hours and having children. *Australian Veterinary Journal*, 91, 123-130.
- Soler, J.K., Yaman, H., Esteva, M., Dobbs, F., Asenova, R. S., Katic, M., Ozvacic, Z., Desgranges, J.P., Moreau, A., Lionis, C., Kotanyi, P., Carelli, F., Nowak, P. R., Azeredo, Z. A., Marklund, E., Churchill, D. & Ungan, M. (2008). Burnout in European family doctors: The European General Practice Research Network study. *Family Practice*, 25, 245-65.
- Sonnentag, S. & Bayer, U. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (4), 393-414.
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: the benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21 (2), 114-118.
- Stembert, F. M., Lipman L. J. & Loomans J. B. (2003). Veterinarian: a healthy profession? *Tijdschrift Voor Diergeneeskunde*, 128 (18), 565-569.

- Taris, T. W., Leblanc, P. M, Schaufeli, W. B. & Schreurs, P. J. G. (2005). Are there casual relationships between the dimensions of Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal cases. *Work & Stress*, 19 (3), 238-255.
- UTAD (2018). *Medicina Veterinária* [online]. Disponível em: <https://www.utad.pt/estudar/cursos/medicina-veterinaria> [acedido a 17 de setembro 2018]
- Vaz-Serra, M. (2005). *O stress na vida de todos os dias*. Coimbra: A.V. Serra Editora.
- Wittke, G. & Bertrand, A. (2016). Assessment of stress factors for veterinary surgeons in clinical practice. *Societe Nationale des Groupements Techniques Veterinaries*, (82), 91-97.