



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS E RECURSOS ASSOCIADOS A
BURNOUT E *WORK ENGAGEMENT* DE POLÍTICOS EM
PORTUGAL

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para
obtenção do grau de mestre em Psicologia do Bem-Estar e Promoção
de Saúde

Por

Margarida da Fonseca Callé Rodrigues Dray

Faculdade de Ciências Humanas

Setembro de 2024



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS E RECURSOS ASSOCIADOS A
BURNOUT E *WORK ENGAGEMENT* DE POLÍTICOS EM
PORTUGAL

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para
obtenção do grau de mestre em Psicologia do Bem-Estar e Promoção
de Saúde

Por

Margarida da Fonseca Callé Rodrigues Dray

Faculdade de Ciências Humanas

Sob orientação de Bárbara Nazaré

Setembro de 2024

Resumo

A psicologia da saúde ocupacional tem destacado a importância de identificar fatores psicossociais e organizacionais que promovam o bem-estar dos trabalhadores. No entanto, há pouca literatura sobre o contexto político, especialmente em Portugal. Este estudo procurou descrever exigências, recursos e indicadores de saúde ocupacional de políticos portugueses, e identificar preditores de *burnout* e *work engagement*. Participaram 71 políticos, que responderam a um protocolo online composto por: Questionário sociodemográfico e profissional; Questionário sobre exigências profissionais; Questionário sobre recursos profissionais; Short Index of Job Satisfaction; Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9); Work-life Balance Scale (WLBS); Burnout Assessment Tool (BAT); Questionário de Autocuidado de Hamburgo (AUT). A preocupação com a exposição pública, responsabilidade e sobrecarga de trabalho associaram-se positivamente ao *burnout* e a variabilidade da rotina e a satisfação com o trabalho correlacionaram-se positivamente com o *work engagement*. Os resultados destacam a importância de políticas para reduzir riscos psicossociais e promover um ambiente de trabalho saudável para políticos.

Palavras-chave: autocuidado, equilíbrio trabalho-vida pessoal, *burnout*, *work engagement*, políticos, saúde mental, Teoria das Exigências-Recursos do Trabalho

Abstract

Occupational health psychology has emphasized the importance of identifying psychosocial and organizational factors that promote workers' well-being. However, there is little literature on the political context, especially in Portugal. This study aimed to describe the demands, resources, and occupational health indicators of Portuguese politicians and identify predictors of burnout and work engagement. 71 politicians participated by responding to an online protocol consisting of: a sociodemographic and professional questionnaire; a questionnaire on professional demands; a questionnaire on professional resources; the Short Index of Job Satisfaction; the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9); the Work-life Balance Scale (WLBS); the Burnout Assessment Tool (BAT); and the Hamburg Self-care Questionnaire (AUT). Concerns about public exposure, responsibility, and work overload were positively associated with burnout, while routine variability and job satisfaction were positively correlated with work engagement. The results highlight the importance of policies to reduce psychosocial risks and promote a healthy work environment for politicians.

Keywords: burnout, Job Demands-Resources Theory, mental health, politicians, self-care, work engagement, work-life balance

Agradecimentos

À Professora Bárbara Nazaré, o meu mais sincero agradecimento pela orientação ao longo de todo o processo de escrita desta tese. Pela paciência, disponibilidade incansável e dedicação neste projeto.

Aos meus pais, Tiago Dray e Ana Dray, pelo apoio incondicional em todas as fases da minha vida. A vossa abertura, confiança, encorajamento e estímulo ao pensamento crítico foram fundamentais para que o meu percurso pessoal e académico.

Ao meu tio, Guilherme Dray, por todo o apoio desde a recolha da amostra até à defesa da tese.

Às amigas que fiz durante o meu mestrado na Universidade Católica, obrigada pela companhia, apoio e amizade ao longo destes anos. Convosco, partilhei as tempestades que todo o estudante enfrenta durante a redação de uma tese.

Por fim, agradeço aos participantes deste estudo, sem os quais a realização desta investigação não teria sido possível. O vosso contributo foi vital para humanizar uma profissão imprescindível a toda a nação.

A todos vós, o meu mais sincero agradecimento.

“A grandeza do homem não está em nunca cair, mas em levantar-se sempre que cai” - pai

Índice

Resumo	3
Introdução	1
Capítulo 1 - Enquadramento Teórico	2
1.1 Psicologia da Saúde Ocupacional.....	3
1.2 <i>Burnout</i>	3
1.3 ² <i>Work Engagement</i>	5
1.4 Teoria das Exigências-Recursos do Trabalho (TE-RT).....	5
1.5 Antecedentes.....	6
1.5.1 Riscos Psicossociais no contexto Organizacional.....	6
1.5.2 Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal.....	8
1.5.3 Antecedentes do <i>Burnout</i>	8
1.5.4 Antecedentes do ² <i>Work Engagement</i>	9
1.6 Consequências	11
1.6.1 Consequências do <i>Burnout</i>	11
1.6.2 Consequências do ² <i>Work Engagement</i>	12
1.7 Experiência dos Políticos.....	13
1.7.1 Estrutura política portuguesa	13
1.7.2 Stressores associados ao exercício de cargos políticos.....	14
1.7.3 Bem-Estar e Saúde Mental em Políticos.....	16
Capítulo 2 - Metodologia	21
2.1 Procedimentos de recolha de dados.....	21
2.2 Participantes.....	21
2.2.1 Caracterização sociodemográfica	21
2.2.2 Caracterização profissional	22
2.2.3 Saúde Mental	22
2.3 Medidas	22
2.4 Análise de Dados.....	25
Capítulo 3 - Resultados	26
3.1 Estatísticas Descritivas das variáveis em estudo	26
3.2 Associações entre as variáveis em estudo	27
3.3 Preditores do <i>burnout</i> e ² <i>work engagement</i> de políticos	28
Capítulo 4 - Discussão	30
Conclusão	39
Referências	40

Índice de Tabelas

Tabela 1. Estatísticas Descritivas das Variáveis em Estudo	26
Tabela 2. Correlação entre as variáveis de interesse	27
Tabela 3. Modelos preditivos do burnout e work engagement	29

Introdução

Em 2022, a primeira-ministra da Nova Zelândia, Jacinda Ardern, prescindiu da sua posição política: “*Politicians are human. We give all that we can, for as long as we can, and then it’s time, and for me, it’s time.*” Tal suscitou, entre os eleitores, a suposição de que esta pudesse estar a manifestar a síndrome de *burnout*, o que, conseqüentemente, levou a maior atenção à saúde mental deste grupo profissional (Cox, 2023). Assumir um cargo político pode comportar uma variedade de riscos psicológicos que têm impacto na qualidade de vida (Flinders et al., 2020). Esses riscos podem variar dependendo do nível do ²*work engagement* político e do contexto. Segundo Flinders et al. (2020), quando percebidas através de uma “taxonomia de stressores”, as pressões do exercício de cargos políticos mostram ter aumentado e uma tendência para continuar a aumentar.

A presente dissertação aborda o tema das exigências profissionais e recursos associados ao *burnout* e ²*work engagement* nos cargos políticos em Portugal, adotando uma abordagem quantitativa, de modo a explorar relações entre diversas variáveis. Para esse efeito, o estudo encontra-se estruturado em capítulos referentes ao Enquadramento Teórico, Metodologia, Resultados, Discussão e Conclusão. O primeiro capítulo apresenta a revisão de literatura sobre a psicologia ocupacional, a definição de *burnout* e ²*work engagement*, os riscos psicossociais e recursos à luz da Teoria das Exigências-Recursos do Trabalho, bem como uma introdução ao bem-estar ocupacional nos cargos políticos. Por sua vez, o segundo capítulo, a Metodologia, expõe o desenho do estudo, a caracterização da amostra, os procedimentos de recolha de dados e da sua análise, além de questões éticas consideradas na investigação. O terceiro capítulo apresenta os resultados observados e o quarto capítulo, referente à discussão de resultados, enquadra os resultados obtidos no conhecimento científico existente refletindo sobre as suas implicações e limitações, e incluindo ainda recomendações para estudos futuros. Por último, num quinto capítulo apresenta-se uma breve conclusão sumária da investigação

1
¹*engagement* e ²*work-engagement*: serão utilizados os termos em inglês uma vez que a tradução para o português não se encontra ainda validada.

Capítulo 1 - Enquadramento Teórico

Nos últimos anos, o mundo do trabalho tem passado por transformações significativas, impulsionadas pela globalização, terceirização e avanços tecnológicos. Estas mudanças têm sido amplamente estudadas e documentadas por diversos autores. Como referido por Antunes e Pereira (2024), a globalização tem intensificado a carga e o ritmo de trabalho, o que resultou numa maior pressão sobre os trabalhadores para cumprirem prazos e metas cada vez mais exigentes, bem como em maior incerteza e insegurança (Richter & Naswall, 2019). Além disso, a terceirização, que envolve a delegação de tarefas a entidades externas, tem aumentado as exigências emocionais sobre os trabalhadores e amplificando os riscos de violência e assédio no local de trabalho (Antunes & Pereira, 2024).

Os avanços tecnológicos, por outro lado, têm trazido novos desafios. A introdução de novas ferramentas e sistemas digitais tem potencializado o stresse laboral, aumentando os níveis de ansiedade e impondo maiores exigências cognitivas aos trabalhadores, o que contribui para um ambiente de trabalho mais complexo e exigente (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho [EU-OSHA], 2018). Adicionalmente, a pandemia de COVID-19 trouxe uma nova dimensão a esta conjuntura, impactando severamente a saúde mental dos trabalhadores. Estudos como o de Smallwood e Willis (2021) mostram que a pandemia exacerbou os riscos psicossociais associados ao trabalho, afetando simultaneamente a vida pessoal dos indivíduos. O isolamento social, o medo da contaminação e a insegurança económica são alguns dos fatores que têm contribuído para este cenário.

Na Europa, embora a prevalência dos riscos psicossociais varie entre os Estados-Membros, a interferência do trabalho na vida pessoal e a sobrecarga de trabalho são os fatores de risco mais generalizados (Eurofound, 2023). Ainda que existam recursos disponíveis para combater alguns riscos, estes podem não ser suficientes, sendo necessário implementar políticas preventivas para o seu surgimento e agravamento (Eurofound, 2023).

Desta forma, é evidente que o ambiente de trabalho contemporâneo está marcado por uma série de desafios que exigem uma abordagem holística e integrada para a promoção da saúde mental e do bem-estar dos trabalhadores. A compreensão destas dinâmicas complexas é essencial para o desenvolvimento de estratégias eficazes de gestão, prevenção e intervenção.

1.1 Psicologia da Saúde Ocupacional

A psicologia da saúde ocupacional nasce da preocupação com o desenvolvimento, manutenção e promoção da segurança, saúde e bem-estar dos funcionários, bem como das suas famílias (Maclean et al., 2000). O principal foco reside no estudo dos fatores organizacionais que colocam os indivíduos em risco de lesões, doenças e sofrimento, recorrendo a uma abordagem multidisciplinar entre a psicologia, a medicina e engenharia, com o intuito de prevenir o stress e problemas de saúde associados a fatores organizacionais (Maclean et al., 2000).

Face a esta preocupação com o bem-estar ocupacional, a World Health Organization (2010) propõe que um local de trabalho saudável é aquele em que trabalhadores e gestores procuram promover de forma contínua a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores e a sustentabilidade do local de trabalho, considerando as suas necessidades, tais como preocupações de saúde e segurança no ambiente físico de trabalho, recursos pessoais de saúde no local de trabalho, entre outras. (World Health Organization, 2010). Outros aspetos nos quais a disciplina se centra são as características positivas que o indivíduo experiencia no trabalho, tais como: o apoio social, a experiência do significado do trabalho, os recursos do trabalho, os limites saudáveis, entre outros (Tetrick et al., 2024). A Eurofound identificou, na Europa, recursos como: pagamento adequado, oportunidades de carreira, horas de trabalho flexíveis, apoio, participação organizacional, reconhecimento, uso de competências, apoio dos colegas, autonomia de tarefas, importância da tarefa e equilíbrio trabalho-vida pessoal (Eurofound, 2023).

Em 2022, quase 60% da população mundial estava empregada e 15% dos adultos em idade ativa apresentava uma perturbação mental (World Health Organization, 2022).

1.2 *Burnout*

A definição de *burnout* tem vindo a sofrer transformações, sendo, no entanto, consensual que é “uma resposta prolongada a stressores físicos e emocionais crónicos que culminam em exaustão e sentimentos de ineficácia” (Maslach et al., 2001) ou “uma resposta à pressão emocional crónica resultante do envolvimento intenso com outras pessoas no meio laboral” (Teixeira, 2002).

Entre 1974 e 2019, foram publicadas pelo menos 13 definições diferentes de *burnout* (Canu et al. 2021). Freudenberger (1977) introduziu pela primeira vez o termo para descrever

o esgotamento físico, combinado com o esgotamento emocional gradual, a fraca produtividade e compromisso reduzido no trabalho. Maslach contribuiu para a interpretação e compreensão deste fenómeno em diversas profissões, definindo-o como uma síndrome com as dimensões de “exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal, que pode ocorrer entre indivíduos que trabalham com pessoas de alguma forma” (Maslach & Jackson, 1984).

A discussão sobre o *burnout* reside nas suas dimensões e em qual é a primeira a surgir perante o stresse no trabalho (exaustão emocional ou despersonalização). Segundo a literatura, existe uma ordem causal entre as principais dimensões do *burnout*, por exemplo: a exaustão e a despersonalização constituem as dimensões centrais do *burnout*, enquanto a falta de realização profissional pode ser um antecedente ou mesmo uma consequência (Schaufeli, 2003); elevados níveis de exaustão emocional levam a altos níveis de cinismo ou despersonalização (Taris et al., 2005). Por sua vez, Salanova et al. (2005) passaram a incluir: exaustão (relacionada com conflitos entre a vida pessoal e o trabalho); distância mental, que inclui tanto o cinismo (atitudes distantes em relação ao trabalho) como a despersonalização (atitudes distantes em relação às pessoas com as quais trabalha) e ineficácia profissional (sensação de não realizar as tarefas adequadamente e de ser incompetente no trabalho).

Dada a necessidade de avaliar o *burnout*, Schaufeli et al. (2020) distinguiu sintomas centrais (exaustão, distanciamento mental, prejuízos emocionais e cognitivos) e secundários (sofrimento psicológico e queixas psicossomáticas), relacionados com humor deprimido e outras comorbilidades (Schaufeli et al., 2020).

De forma resumida, o *burnout* pode ser, segundo Bakker et al. (2023), conceptualizado pela presença das seguintes componentes: o esgotamento de energia (levando à exaustão e cansaço extremos), o distanciamento mental (manifestado como falta de interesse e aversão ao trabalho) e o comprometimento emocional e comprometimento cognitivo (afetam a autorregulação e a recuperação de energia para lidar com atividades diárias de trabalho). Hoje, o *burnout* é reconhecido pela *World Health Organization* como uma doença, especificamente, uma síndrome resultante do “stresse crónico no trabalho que não foi gerido com êxito”, caracterizando-se por um “sentimento de exaustão, cinismo ou sentimentos negativistas ligados ao trabalho e eficácia profissional reduzida” (World Health Organization, 2019).

Na Europa, em 2015, 10% da população sofria de *burnout* (Maslach & Schaufeli, 2018). Em Portugal, metade dos trabalhadores portugueses, de todos os setores de atividade, apresenta, pelo menos, três sintomas de *burnout* (exaustão, irritabilidade e tristeza) e 76% pelo menos um (Gonçalves, 2024).

1.3 ²Work Engagement

O ²*work engagement* surge pela primeira vez publicamente num artigo em 1990, como uma nova perspetiva da motivação do trabalhador (Khan, 1990), após o crescente reconhecimento das organizações da importância de ter colaboradores psicologicamente inteiramente presentes (Schaufeli, 2002). Schaufeli (2002) define ²*work engagement* como um estado positivo e gratificante associado ao trabalho composto por três dimensões: vigor (níveis elevados de energia, investimento e resiliência), dedicação (significado, orgulho e desafio) e absorção (concentração máxima na atividade, distorção temporal, falta de autoconsciência) (Schaufeli & Salanova., 2002).

Enquanto o vigor e a dedicação foram identificados como as dimensões centrais do ²*work engagement* (Mazzetti et al., 2018), a absorção é uma experiência breve que surge num pico de foco intenso no presente, associado à reduzida autoconsciência e a uma percepção temporal distorcida (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002).

Em 2021, apenas 14% dos trabalhadores europeus sentiam ²*work engagement*, em comparação com a média mundial de 21% (Gallup, 2022). A situação na Europa piorou em 2022, com apenas 13% dos trabalhadores a manifestar ²*work engagement*, em comparação com a média global de 23% (Gallup, 2023).

1.4 Teoria das Exigências-Recursos do Trabalho (TE-RT)

Vários modelos focam a relação do trabalho e dos seus fatores psicossociais com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e, consequentemente, com o desenvolvimento de *burnout* e ²*work engagement*. Em 1979, Karasek desenvolveu o modelo *job-demand control*, no qual a relação entre as exigências (físicas, emocionais, cognitivas, ambientais) e o controlo do trabalho (autonomia, flexibilidade) eram as principais fontes de stresse (Kain & Jex, 2010).

Mais tarde, foi proposta a Teoria das Exigências - Recursos do Trabalho (TE-RT) (Bakker et al., 2014; Demerouti et al., 2001). De acordo com esta teoria, o bem-estar dos trabalhadores é influenciado por diversas características do trabalho, divididas em duas grandes dimensões: as exigências, ou seja, aspetos físicos, psicológicos, sociais e

organizacionais que exigem esforço dos trabalhadores e se associam a custos fisiológicos e psicológicos (Bakker et al., 2023; Schaufeli, 2017); e os recursos do trabalho, ou seja, aspetos que permitem lidar com as exigências e que estimulam a aprendizagem e o desenvolvimento (Bakker et al., 2023; Schaufeli, 2017). A teoria pressupõe que exigências e recursos podem ter impacto no bem-estar e na adaptação individual ao trabalho, manifestando-se em *burnout* como um comprometimento da saúde (a exposição prolongada e excessiva às exigências, combinada com a falta de recursos, pode conduzir a desgaste que, a longo prazo, pode resultar em prejuízos para a saúde, exaustão e cinismo) e *work engagement* como um processo motivacional (maior disponibilidade de recursos promove envolvimento dos trabalhadores, com resultados positivos para o seu desempenho no trabalho, manifestando-se em vigor, dedicação e absorção; Bakker et al., 2023).

Borst e Knies (2021) adicionaram a personalidade à TE-RT, sugerindo que os traços de personalidade influenciam a percepção e a avaliação das exigências e dos recursos do trabalho, o que pode ter impacto na forma como lidam com os mesmos e, conseqüentemente, no seu bem-estar (Borst & Knies 2021). Já uma abordagem multinível da TE-RT propõe que os colaboradores estão dependentes das suas equipas e líderes, que influenciam as exigências e os recursos disponíveis (Tummers & Bakker, 2021). Considerando as características pessoais, as das equipas e do ambiente organizacional, a teoria da TE-RT afirma que os colaboradores são proativos na aquisição de recursos (Bakker et al., 2022).

1.5 Antecedentes

À luz da TE-RT, com o intuito de auxiliar a compreensão do *burnout* e *work engagement*, é necessário identificar fatores de risco e protetores, preditores situacionais e individuais do seu desenvolvimento.

1.5.1 Riscos Psicossociais no contexto Organizacional

Os riscos psicossociais podem ser definidos como “(...) todos os aspetos relativos ao desempenho do trabalho, assim como à organização e gestão e aos seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos de tipo físico, social ou psicológico” (EU-OSHA, 2007) e, segundo Jain et al. (2021), estão associados às principais ameaças à saúde, bem-estar e segurança dos trabalhadores. De modo a compreender este impacto, é pertinente para o presente estudo uma análise detalhada e categorização dos riscos psicossociais associados aos locais de trabalho.

Segundo Maslach e Leiter (2008), o desequilíbrio entre o indivíduo e os fatores do

trabalho pode constituir um risco para *burnout*. Em contrapartida, quanto maior o seu equilíbrio, maior a probabilidade de ² *work-engagement* (Maslach & Leiter, 2016). Maslach e Leiter (2008) percebem como riscos o desequilíbrio entre exigências e recursos; a reduzida recompensa e percepção de valorização (remetendo para um feedback positivo e reconhecimento, seja ele financeiro ou social), de comunidade e ambiente interpessoal, de justiça, confiança, honestidade e respeito no ambiente de trabalho; o desequilíbrio entre os valores, aspirações, motivação e ideais do indivíduo e do local de trabalho.

Antunes e Pereira (2023) procuraram também agrupar, com base na literatura, exemplos de riscos psicossociais: elevadas exigências laborais físicas, cognitivas e emocionais (Van der Broeck et al., 2017), percepção de baixo grau de controlo do trabalhador no trabalho (Schaufeli, 2017), fraco apoio social (Moreno-Jiménez, 2011), percepção de injustiça organizacional (Orchard et al., 2020), insegurança laboral (Piccoli et al., 2021), assédio e *bullying* (Namie, 2021), ambiguidade de papéis (Aggarwal et al., 2020), conflito entre trabalho e vida pessoal e familiar (Sirgy & Lee, 2023), discriminação (Kim et al., 2020), lideranças tóxicas (Pfeffer, 2021) e, mais recentemente, acrescentando-se à conjuntura da revolução tecnológica, o tecnostresse, associado à conectividade permanente à tecnologia e, conseqüentemente, ao trabalho (Harunavamwe & Kanengoni, 2023).

Pedersen (2013) considera ainda que muitos dos fatores ocupacionais que podem influenciar o bem-estar dos trabalhadores passam pelo nível de autonomia das suas funções, o apoio que recebem de colegas, o nível de complexidade e desafio das suas tarefas e, por último, as próprias motivações, crenças e valores pessoais.

Num relatório de 2021, a Eurofound verificou as exigências nos locais de trabalho no segundo ano da pandemia de COVID-19. Em 2021, os riscos associados aos locais de trabalho na Europa compreendiam: discriminação, exigências emocionais, preocupações financeiras, insegurança no trabalho, fatores de risco físicos, horário de trabalho anti-social, intensidade de trabalho e interferência trabalho-vida pessoal (Eurofound, 2023).

No que diz respeito ao impacto destas exigências, este manifesta-se na saúde mental (Niedhammer et al., 2021) e física dos trabalhadores (Lightbody et al., 2017), incluindo stresse, ansiedade, alterações de humor, perturbações do sono e fadiga. Os riscos psicossociais traduzem-se ainda em prejuízos organizacionais, tais como maior taxa de absentismo, perda de produtividade e qualidade, aumento de erros e acidentes (Magnavita et al., 2022).

De acordo com o Relatório de Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações da Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023), em Portugal, o fraco trabalho realizado na área da prevenção e intervenção nestes riscos psicossociais reflete-se na sua posição acima da média europeia na perda de produtividade, absentismo e stresse.

1.5.2 Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal

O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal tem sido um foco da psicologia da saúde ocupacional. Segundo Fisher e Smith (2009), o equilíbrio trabalho-vida pessoal refere-se à capacidade de um indivíduo de gerir simultaneamente as exigências do trabalho e as responsabilidades familiares de forma a que o indivíduo esteja satisfeito com ambas as esferas. Este conceito envolve a minimização dos conflitos que surgem quando as responsabilidades de uma esfera interferem na outra e a maximização dos aspetos positivos que surgem da participação em múltiplos papéis (Fisher & Smith, 2009).

Frone (2003) introduziu uma taxonomia de equilíbrio trabalho-vida pessoal com base nos níveis de conflito (conflito entre papéis, onde as exigências do trabalho e as responsabilidades familiares são mutuamente incompatíveis nalgum aspeto) e enriquecimento (a medida em que as experiências, competências e oportunidades adquiridas num papel melhoram a qualidade e o desempenho no outro papel).

Mais tarde, Greenhaus e Allen (2011) posicionaram o conflito e o enriquecimento como antecedentes do equilíbrio, ao invés de características definidoras, enquadrando o equilíbrio como uma avaliação geral de satisfação e eficácia nos papéis do trabalho e da família, consistentes com valores pessoais. Ten Brummelhuis e Bakker (2012) identificaram as características do trabalho que podem influenciar a vida pessoal (e.g., tempo, humor, energia) e as da vida pessoal que podem influenciar o desempenho profissional (e.g., conflitos conjugais, responsabilidades).

1.5.3 Antecedentes do *Burnout*

De acordo com a World Health Organization (2020), o stresse associado ao trabalho é consequência do desequilíbrio entre as pressões laborais e a perceção que os trabalhadores têm da sua capacidade, conhecimentos e competências para lidar com elas, bem como do desequilíbrio entre a perceção do esforço investido e a recompensa. Quando o esforço não é compensado, propicia-se *distress* emocional (Siergist, 1996). Por sua vez, ao ser-se exposto a elevadas exigências do trabalho e défices nos recursos por períodos prolongados, dá-se um processo de exaustão e distanciamento psicológico do trabalho, podendo culminar no

desenvolvimento de *burnout* (Bakker & de Vries 2021).

Na vasta literatura sobre o t3pico, foram identificados fatores catalisadores para diferentes componentes do *burnout*: stresse e falta de apoio social (Rahim, 1995); ambiguidade e conflitos de pap3eis, carga de trabalho e press3o no trabalho positivamente associadas 3 exaust3o e despersonaliza3o (Lee & Ashforth, 1996); responsabilidade de gest3o positivamente associados 3 exaust3o emocional e despersonaliza3o (Wei et al., 2015); experi3ncia de solid3o ocupacional (Fernet et al., 2016); sentimento de inseguran3a no trabalho (Aronsson et al., 2017); paix3o obsessiva pelo trabalho (de Mol et al., 2018) e conflito trabalho-fam3lia (Shoman et al. 2021) associados 3 exaust3o.

Dado que os indiv3duos diferem na forma como avaliam e lidam com o seu ambiente, a propens3o para a experi3ncia de *burnout* pode ser diferente entre colaboradores devido a caracter3sticas individuais como tra3os de personalidade (Swider e Zimmerman, 2010).

Relativamente a fatores protetores desta s3ndrome, Otto et al. (2019) consideram poss3vel prevenir o *burnout* atrav3s do aumento da percep3o de controlo do trabalho dos funcion3rios, redu3o das exig3ncias de trabalho e aumento dos recursos profissionais. O apoio social tamb3m parece ter um efeito protetor (Velandu- Soriano et al., 2019), bem como as estrat3gias de *coping* (gest3o de exig3ncias) e autoefic3cia (Kupcewicz e J3zwick, 2019). Sabagh et al. (2018) identificaram resist3ncia, compet3ncias de *coping* e motiva3o intr3nseca como fatores protetores. No que remete 3 motiva3o (intr3nseca e extr3nseca), esta parece reduzir a probabilidade de *burnout* e aumenta a produtividade (Caetano et al., 2020).

1.5.4 Antecedentes do ²Work Engagement

A literatura indica, do ponto de vista organizacional, que as pr3ticas de recursos humanos com foco no apoio ao desenvolvimento, cultura e justi3a organizacional est3o positivamente correlacionadas com o ²work engagement (Pradhan et al., 2019; Tensay & Singh, 2020). Fatores como recompensa, reconhecimento e programas de incentivo tamb3m t3m efeitos positivos (Almotawa & Shaari, 2020; Wushe & Shenje, 2019). Al3m disso, desafios no trabalho s3o considerados mais eficazes para aumentar o ²work engagement dos trabalhadores do que a simples redu3o das exig3ncias profissionais, promovendo o desenvolvimento pessoal e emo3es positivas (Kim & Beehr, 2018). De acordo com Bakker et al. (2007), os recursos associados ao trabalho, como percep3o de controlo, apoio social e oportunidades de carreira, t3m um papel importante na motiva3o dos trabalhadores, uma vez que os estimulam a desenvolver, crescer e aprender ou, de forma mais instrumental, a

atingir os seus objetivos.

A variedade de habilidades no trabalho refere-se à exigência de diferentes atividades que utilizam várias competências e talentos da pessoa, contribuindo para a experiência de significado (Hackman & Oldham, 1976). Tarefas que desafiam as habilidades e as capacidades do indivíduo são percebidas como mais significativas, promovendo maior envolvimento no trabalho (Van den Broek et al., 2015). Assim, ambientes de trabalho caracterizados por tarefas variadas permitem que os indivíduos utilizem maior variedade de habilidades e recursos, o que, por sua vez, promove maior *work engagement* (Sonnentag, 2017).

Características individuais e condições psicológicas positivas como autoestima, otimismo, conscienciosidade e afeto positivo (Halbesleben, 2010; Christian et al., 2011), semelhança entre valores pessoais e valores da organização (Hui et al., 2020), sentido de responsabilidade e significado no trabalho (Rai & Maheshwari, 2021) estão positivamente correlacionados com *work engagement*. A motivação pelo serviço público também está relacionada positivamente com o desempenho e satisfação no trabalho, influenciando o *work engagement* (Bellé, 2012; Borst, 2018; Ugaddan & Park, 2017).

A satisfação no trabalho, definida como um estado emocional prazeroso resultante da realização dos valores do trabalho (Locke, 1979; Cranny et al., 1992), é também reconhecida como um antecedente do *work engagement* (Bellani et al., 2018). Satisfação intrínseca e extrínseca influenciam a motivação e o desempenho no trabalho, sendo reforçadas por valores organizacionais que permitem a prática de valores morais, elevando a satisfação e diminuindo a vontade de abandono (Lemonidou et al., 2004; Ravari et al., 2012). Ainda que a satisfação com o trabalho seja mais amplamente estudada enquanto resultado do *work engagement* (Mazzetti et al., 2021), as evidências do estudo de Bellani et al. (2018) demonstraram que não podemos excluir a hipótese de a satisfação com o trabalho e o *work engagement* terem uma relação bidirecional. Verificou-se que a satisfação no trabalho (especificamente associada a condições operacionais, colegas de trabalho, natureza do trabalho e comunicação) é preditora de *work engagement* (Bellani et al., 2018), pelo que este papel será explorado na presente investigação.

Por fim, Bakker e Demerouti (2008) destacaram o autocuidado como uma prática fundamental do trabalhador no papel ativo sobre a sua própria saúde. Os autores verificaram que funcionários que praticam o autocuidado estão melhor equipados para gerir as exigências

profissionais e utilizar os recursos do trabalho de forma mais eficaz, levando a níveis mais elevados de vigor, dedicação e absorção. Lichner et al. (2018) verificaram ainda uma relação positiva entre autocuidado no ambiente de trabalho e bem-estar no trabalho, proporcionando maior ²*work engagement*.

1.6 Consequências

Uma vez que *burnout* e ²*work engagement* são fenômenos diferentes, com antecedentes com valências opostas, as suas consequências incluem resultados organizacionais e pessoais díspares (Bakker & Demerouti 2017).

1.6.1 Consequências do *Burnout*

As consequências do *burnout* são adversas a nível individual como problemas de saúde física e mental, e a nível organizacional por exemplo: absentismo, mau desempenho no trabalho, erros de julgamento e rotatividade no trabalho (Ochoa, 2018).

A nível individual, indivíduos com sintomas de *burnout* relatam uma sensação de vazio, cinismo, pessimismo e desamparo (Salvagioni et al., 2017). Do ponto de vista emocional, relatam tristeza, apatia, anedonia, alienação, frustração, raiva/revolta, tédio, desesperança, perda do orgulho e do sentimento de pertença, sensação de injustiça e falta de recompensa, irritabilidade, ansiedade, baixa autoestima, despersonalização (CUF, 2019). Do ponto de vista comportamental, salientam-se algumas alterações como comunicação impessoal, atitude crítica, evitamento, impulsividade, reatividade, agressividade, abuso ou aumento do consumo de substâncias (tabaco, álcool, drogas, medicação) e automedicação (CUF, 2019) tendo sido igualmente associado ao desenvolvimento de perturbações depressivas e de ansiedade (Salvagioni et al., 2017).

Quando o *burnout* não é tratado adequadamente, pode levar a prejuízo na condição física, incluindo doenças cardiovasculares e distúrbios do sono (Salvagioni et al., 2017).

No que remete aos efeitos organizacionais, a prevenção e gestão eficaz do *burnout* são cruciais tanto para a saúde dos trabalhadores como para o sucesso sustentável da entidade empregadora, uma vez que o mal-estar mental aumenta o prejuízo no desempenho (Salvagioni et al., 2017). Por exemplo, Swider & Zimmerman (2010) verificaram que a exaustão emocional era um preditor do absentismo, a despersonalização da rotatividade, e a realização pessoal do desempenho no trabalho. Maslach e Leiter (2016) corroboraram que os indivíduos afetados por *burnout* experienciam uma redução significativa na eficiência e qualidade do seu trabalho, o que leva ao aumento dos erros cometidos na realização de

tarefas e a menor capacidade de concentração (Maslach & Leiter, 2016). Também num estudo de Scanlan e Still (2019), o *burnout* associou-se negativamente à satisfação no trabalho.

1.6.2 Consequências do ²Work Engagement

Os efeitos do ²*work engagement* são diversos e, tal como os do *burnout*, abrangem o nível individual e organizacional. A nível individual, trabalhadores com maior ²*work engagement* são mais abertos a novas experiências, resultando em maior criatividade e exploração do ambiente (Asif et al., 2019; Fredrickson, 2001) e em relações interpessoais positivas entre colaboradores, parceiros íntimos (Rodríguez-Muñoz et al., 2014) e filhos, facilitando a conciliação trabalho-família (Shimazu et al., 2020). De acordo com Wieczorek-szymanska (2024), as vantagens do ²*work engagement* a nível pessoal refletem-se na: diminuição do risco de *burnout*, redução do stresse e raiva no trabalho, experiência de sentimentos de pertença e valorização no local de trabalho.

No âmbito profissional, o desempenho no trabalho é uma consequência crucial do ²*work engagement*. Numa meta-análise de 20 artigos, Kim et al. (2013) verificaram uma relação entre ²*work engagement* e desempenho e, posteriormente (Kim et al., 2019), destacaram que o ²*work engagement* é fundamental para mediar as influências dos recursos ambientais e pessoais no desempenho dos trabalhadores. A meta-análise de Neuber et al. (2022) confirmou essa associação positiva para as três facetas do ²*work engagement*. Christian et al. (2011) apontaram que o ²*work engagement* também melhora o desempenho extra-função, ou seja, os trabalhadores ficam mais propensos a ajudar os outros nas suas tarefas. Além disso, Mazzetti et al. (2021) mostraram que o ²*work engagement* está fortemente correlacionado com compromisso com o trabalho. O compromisso com o trabalho mostra uma correlação mais forte com o ¹*engagement* do que o desempenho, saúde e intenção de rotatividade (Kim & Beehr, 2018).

A nível organizacional, Wieczorek-szymanska (2024) reportam como vantagens: maior produtividade, menor intenção de rotatividade, redução do absentismo dos trabalhadores e, conseqüentemente, aumento do lucro organizacional e maior lealdade dos trabalhadores para a empresa (Wieczorek-szymanska., 2024).

Em suma, o ²*work engagement* é crucial para a retenção e tem um impacto significativo na produtividade, no lucro e na rotatividade organizacional, podendo ter efeitos positivos na saúde e nos sentimentos positivos em relação ao trabalho (Mauno et al, 2007).

1.7 Experiência dos Políticos

1.7.1 Estrutura política portuguesa

A estrutura política de Portugal combina um sistema semi-presidencialista com uma democracia parlamentar. De acordo com o documento do regime do exercício de funções por titulares de cargos políticos e altos cargos públicos em Portugal, os principais cargos são: Presidente da República; Presidente da Assembleia da República; Primeiro-Ministro; Deputados à Assembleia da República; membros do Governo; Representante da República nas Regiões Autónomas; membros dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas; Deputados ao Parlamento Europeu; membros dos órgãos executivos do poder local; e membros dos órgãos executivos das áreas metropolitanas e entidades intermunicipais.

Os titulares dos órgãos das autarquias locais exercem o seu mandato em regime de permanência, meio tempo ou não permanência, nos termos previstos no respetivo estatuto. Para além do exercício do respetivo cargo, podem exercer outras atividades, devendo declará-las.

O Presidente da República é o Chefe de Estado, tendo várias funções centrais no funcionamento democrático, entre elas a representação da república, a união estatal e a regulação do funcionamento das instituições democráticas. A legitimidade democrática é-lhe conferida através da eleição direta pelos portugueses. No relacionamento com os outros órgãos de soberania, compete-lhe, no que diz respeito ao Governo, nomear o Primeiro-Ministro e os restantes membros do Governo, sob proposta do Primeiro-Ministro. Ao Primeiro-Ministro compete conduzir a política interna e externa do país e transmitir essa informação ao Presidente da República.

A Assembleia da República é o parlamento nacional. É um dos órgãos de soberania consagrados na Constituição, além do Presidente da República, do Governo e dos Tribunais, representando todos os cidadãos portugueses. Além da função primordial de representação, compete à Assembleia da República assegurar a aprovação das leis fundamentais da República e a vigilância pelo cumprimento da Constituição, das leis e dos atos do Governo e da Administração.

O Governo conduz a política geral do país e dirige a Administração Pública, que executa a política do Estado. Exerce funções políticas, legislativas e administrativas tais como: negociar com outros Estados ou organizações internacionais; propor leis à Assembleia da República; estudar problemas e decidir sobre as melhores soluções (normalmente fazendo

leis); fazer regulamentos técnicos para que as leis possam ser cumpridas; decidir onde se gasta o dinheiro público.

As principais decisões do governo são tomadas no Conselho de Ministros, que também discute e aprova Propostas de Lei e pedidos de autorização legislativa à Assembleia da República (para leis que definem políticas gerais ou setoriais) discute e aprova Decretos-Lei e Resoluções (que determinam medidas ou a forma de execução das políticas).

Por fim, o Parlamento Europeu representa os cidadãos de todos os Estados-Membros. Os deputados eleitos, divididos por grupos políticos, têm como funções a elaboração das políticas da União Europeia (Eurocid, n.d.).

1.7.2 Stressores associados ao exercício de cargos políticos

Weinberg e Cooper (2003) identificaram como potenciais riscos psicossociais: a pressão de tempo no que se refere a decisões ou resposta a situações de emergência; o peso da importância da tomada de decisão e o seu impacto na sociedade. Assim, tornou-se pertinente criar uma taxonomia de stressores associados ao exercício de cargos políticos. Flinders et al. (2020) propuseram três níveis, a que estão associados diferentes stressores. A nível macro (cultural), os stressores são: expectativas dos cidadãos (tendencialmente altas, havendo recursos limitados para lhes responder), ambiente de desconfiança (originando escrutínio de políticos com foco no sensacionalismo e na negatividade; experiências de responsabilização, culpabilização e ameaças públicas) e trabalho político (necessidade de gerir exigências de lealdade partidária, o que pode criar tensões quando as opiniões do político não estão alinhadas com as do seu partido; necessidade percebida de mentir com o intuito de progredir na carreira). A nível meso (interpessoal), os stressores são: cultura organizacional (a política é competitiva; desafios adicionais incluem a falta de clareza sobre procedimentos organizacionais), liderança (o impacto do estilo de liderança e a responsabilidade de lidar diariamente com crises) e dimensão temporal (os ciclos eleitorais têm um tempo limitado para potenciar a mudança; o impacto da perda de emprego e um futuro incerto depois da política). A nível micro (individual), os stressores incluem: estilo de vida (horário laboral extenso, desequilíbrio da vida familiar e de outros relacionamentos pessoalmente relevantes), controlo (falta de controlo sobre eventos e situações profissionais conflituosas) e competências (indisponibilidade de formação adequada e apoio para fortalecer as competências políticas).

Os estudos de Pedersen e Bhatti (2018) identificaram riscos psicossociais em

indivíduos com cargos de topo da chefia política dinamarquesa (ministros, presidentes do conselho e secretários). Os resultados mostraram que os ministros enfrentam longas horas laborais, elevada pressão de trabalho e grande exposição pública, inclusive quando comparados a secretários e presidentes de câmara. Já os ministros seniores experienciam menos pressão de trabalho do que os seus pares mais jovens. No geral, este grupo também parece ser o mais assediado nas redes sociais.

Além disso, os estudos de género argumentam que os atributos masculinos convencionais são preferidos na liderança política, o que não só desfavorece líderes políticas femininas, como também adiciona um stressor no esforço de manter e comportar-se de determinada forma (Bauer, 2020).

Flinders et al. (2020) salientou o impacto negativo da exposição pública como um stressor importante, alertando para o surgimento de uma cultura *on-line* abusiva e misógina. O escrutínio público ao qual os políticos estão sujeitos é um grande determinante de mal-estar psicológico.

Na sequência desta exposição e vulnerabilidade, o assédio e a intimidação das elites políticas no Reino Unido têm vindo a tornar-se mais recorrentes. No estudo de Collignon e Rüdig (2020), verificou-se que quatro em cada dez candidatos às eleições gerais sofreram pelo menos um tipo de assédio e que 38% experienciaram algum tipo de agressão. Verificou-se que o género (ser mulher), idade (jovens) e estar no topo da hierarquia eleitoral e do partido são os principais preditores deste fenómeno. Assim, a visibilidade do candidato é um importante fator a considerar.

Em Portugal, os estudos neste tema são escassos. O estudo de Alves (2018), com deputados da Assembleia da república, verificou que, embora existam fatores comuns nas vivências dos deputados, como a motivação para a participação política e o desgaste físico e emocional, não se pode afirmar que há uma estrutura comum de experiência parlamentar. As principais dificuldades reportadas incluíram o desgaste emocional e físico causado pelas longas horas de trabalho e a irregularidade das rotinas parlamentares, assim como o impacto negativo na vida pessoal e familiar. O sentimento de frustração foi uma experiência comum, variando na sua intensidade e na forma como os deputados a experienciam. Além disso, verificou-se igualmente que os deputados valorizavam a aprendizagem contínua e as competências adquiridas no exercício da função. No que diz respeito a titulares de cargos políticos em autarquias, Castro (2019) verificou que os riscos psicossociais decorrem de

deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social conflituoso, refletindo-se em exigências como: conflitos éticos e de valores; tempo, ritmo e intensidade de trabalho excessivos; falta de autonomia e iniciativa; reduzido prazer e satisfação no trabalho; características desfavoráveis e exigências emocionais do trabalho; o desequilíbrio trabalho-casa e relações conflituosas.

1.7.3 Bem-Estar e Saúde Mental em Políticos

Como podemos verificar, no que se refere ao desempenho profissional, ao bem-estar físico e mental e desenvolvimento pessoal de todos os trabalhadores de qualquer profissão, um ambiente psicossocial positivo e um equilíbrio entre as exigências e os recursos são necessários.

No caso dos políticos, a importância do seu bem-estar mental acentua-se pela influência que têm na tomada de decisão e, conseqüentemente, na democracia. Segundo o relatório da Political Foundation, o bem-estar nos políticos é, a nível mundial, preocupante (Ison et al., 2023). Especificamente, a saúde mental dos políticos está num nível inferior ao de algumas profissões, como funcionários de resposta a emergências (Ison et al., 2023). Segundo o relatório, apesar das dificuldades, a maioria dos políticos vê o trabalho na política como um privilégio, uma satisfação que acaba por ter uma influência positiva no bem-estar mental.

Mannevo e Vento (2021) procuraram compreender como os membros do Parlamento Nórdico percebem as crescentes exigências da cultura de trabalho. Os entrevistados salientaram uma atmosfera colegial entre os representantes no parlamento, e que as amizades muitas vezes se formam além dos limites partidários. Sobre o ritmo de trabalho e a carga horária, estes são muitas vezes imprevisíveis, pondo em causa a capacidade dos políticos de corresponder às exigências dos partidos, comités, eleitores e media, e também ao desejo de manter boas relações familiares, muitas delas à distância, uma vez que é uma profissão que exige deslocções constantes (Bhatti et al., 2017). Na maioria dos países, as mulheres continuam a passar mais tempo a realizar tarefas domésticas do que os homens e, quando eleitas, vivenciam maior conflito entre as suas vidas profissionais e familiares do que os homens (Bhatti et al., 2017).

Karlsen e Duckert (2018) concluíram que ser exposto a um escândalo nos meios de comunicação pode ter um impacto psicológico significativo nos políticos, incluindo sentimentos de vergonha, culpa, raiva e stresse. Os autores observaram que as estratégias de

coping variam, alguns recorrendo à terapia ou ao apoio de amigos e familiares, enquanto outros recorrem a substâncias (álcool e drogas).

Apesar da vasta literatura no que diz respeito à síndrome do *burnout* e do ²*work engagement* nas organizações, esta é pouco explorada no contexto político, pretendendo o presente estudo aumentar os conhecimentos nessa área. No entanto, como mencionado, a literatura ressalva as altas exigências do trabalho, o nível de stresse (Weinberg & Cooper, 2020), a exposição pública (Karlsen & Duckert, 2018), o desequilíbrio trabalho-família, bem como uma incompatibilidade de valores entre o indivíduo e o seu trabalho (Lubbadeh, 2020) e ainda a dificuldade de equilibrar as lealdades partidárias e as exigências dos eleitores (Flinders et al., 2020) como fatores catalisadores de situações de esgotamento nos políticos. Uma relação viciante e compulsiva (*workaholism*) com o trabalho pode também desenvolver-se, especialmente entre profissionais que consideram o seu trabalho como um projeto político e moral, podendo absorver outros elementos da vida e conduzir a situações de ansiedade (Mannevu & Valovirta, 2019).

Lidar com as necessidades dos outros, aspirações pessoais e múltiplas pressões em conflito requer trabalho emocional, isto é, expressar emoções desejadas pela organização durante o desempenho da atividade, ou seja, emoções que devem ser expressas publicamente através do comportamento e se esses comportamentos são genuínos. Su Seo e Raunio (2017) verificaram que a valorização dos relacionamentos abertos e íntimos entre políticos e cidadãos, uma vez que exige uma atuação emocional diária e repetitiva para manter uma imagem mais humilde, moral, cuidadosa e trabalhadora, revela-se como uma exigência profissional. Odor et al. (2020) verificaram que este trabalho emocional está associado a exaustão emocional elevada, bem como despersonalização e falta de realização pessoal moderadas (Odor et al.,2020).

Por outro lado, a investigação sobre o ²*work engagement* dos políticos é bastante limitada. A maioria das investigações tendem a focar-se em questões mais amplas de envolvimento cívico e sindical, como a importância das organizações sindicais na promoção da participação política entre os trabalhadores (Hertel-Fernandez, 2020) e não tanto no desempenho dos cargos políticos.

Flinders et al. (2020) enfatiza a importância de uma liderança eficaz e de uma forte ligação à missão para manter níveis elevados de ¹*engagement* entre os políticos. Líderes que respondem às necessidades do trabalho, promovem o reconhecimento e o

desenvolvimento profissional estão associados a um aumento da motivação e do compromisso entre as suas equipas, o que é igualmente crucial para um bom funcionamento da força de trabalho política (Government-wide Best Places to Work in the Federal Government, 2023).

Além dos antecedentes do desenvolvimento de *burnout* ou *work-engagement*, é igualmente interessante mencionar as estratégias desadaptativas utilizadas para gerir as consequências das pressões governamentais como o uso e abuso de substâncias (Somers & Casal, 2020) as quais podem, segundo Freeman (1991), ter impacto na qualidade da tomada de decisão (como declarações de guerra e negligência). Além do uso de substâncias e da sua influência, também fontes de pressão e fatores stressores contribuem para uma maior incidência de depressão (caso do primeiro ministro norueguês) (Kjell Magne Bondevik, 1977).

Objetivos e Hipóteses

Os estudos realizados sobre saúde mental dos políticos compreendem, na sua maioria, países como o Reino Unido e a Dinamarca, havendo fraca variedade cultural e contextual e podendo levar a conclusões específicas desses sistemas políticos. Desta forma, realizando o estudo no contexto português, podemos comparar resultados no que diz respeito aos fatores explicativos da adaptação a um cargo político.

Assim, os objetivos desta investigação são:

1. Descrever as exigências profissionais (preocupação com a exposição pública, com a responsabilidade, com a motivação, com a sobrecarga de trabalho, com a carga horária, com a reputação do partido e a interferência da vida pessoal no trabalho) associadas ao exercício de cargos políticos.
2. Descrever os recursos (satisfação com a equipa, alinhamento entre os valores pessoais e os do partido político, satisfação com o trabalho, variabilidade da rotina e autocuidado) de políticos.
3. Explorar a relação das exigências profissionais com *burnout* e *work engagement*.
4. Explorar a relação dos recursos com *burnout* e *work engagement*.
5. Explorar a relação entre *burnout* e *work engagement*.

O mapa conceptual deste estudo é reproduzido na Figura 1.

Para este efeito, serão testadas as seguintes hipóteses:

H1: Existe uma relação positiva entre as exigências profissionais associadas ao exercício de

cargos políticos e *burnout*

H2: Existe uma relação negativa entre as exigências profissionais associadas ao exercício de cargos políticos e ²*work engagement*

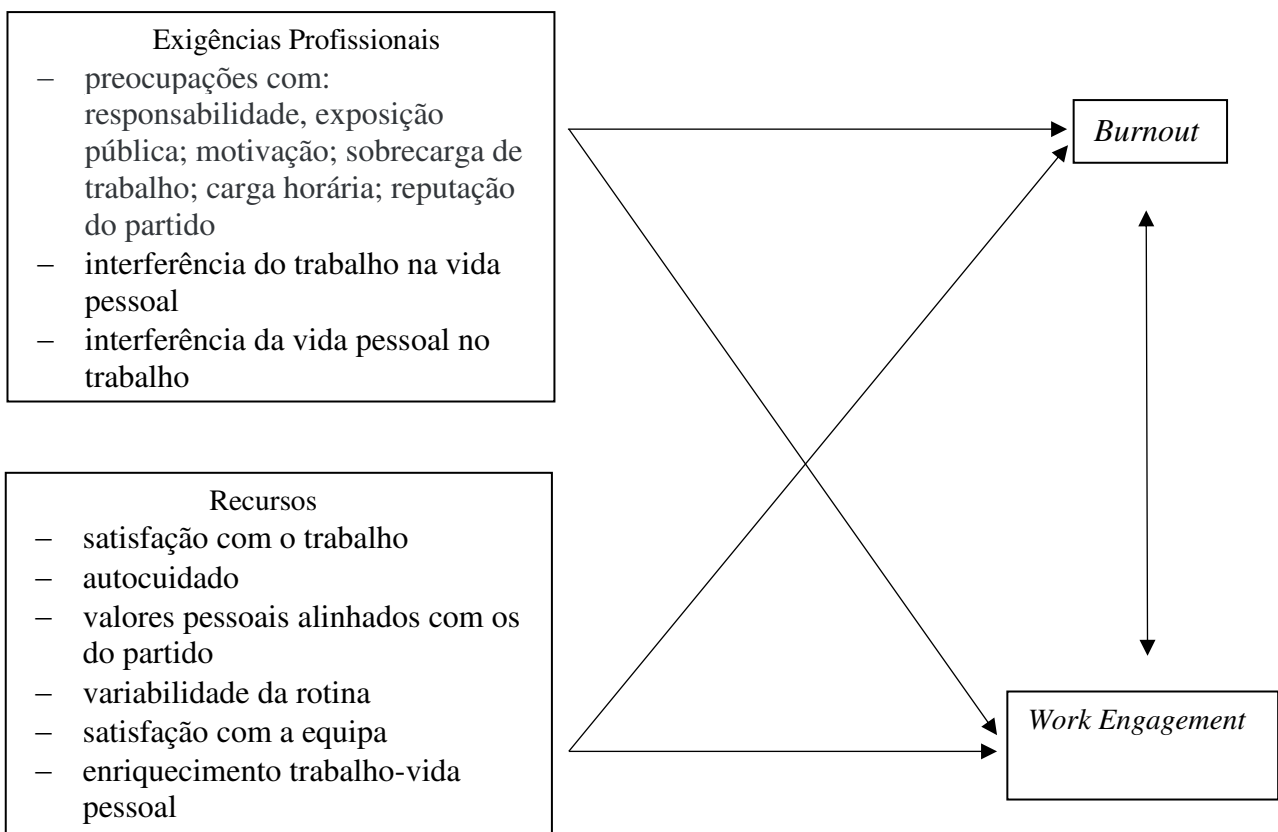
H3: Existe uma relação positiva entre os recursos de políticos e ²*work engagement*

H4: Existe uma relação negativa entre os recursos de políticos e *burnout*

H5: Existe uma relação negativa entre *burnout* e ²*work engagement*

Figura 1

Mapa Conceptual do Estudo



Pedersen e Bhatti (2018) demonstraram que as condições de trabalho stressantes têm implicações para o funcionamento político. Primeiro, se os líderes políticos enfrentam duras condições de trabalho, é de esperar que o tempo que têm para a criatividade e inovação seja muito limitado e, como consequência, também o pensamento estratégico. Segundo, a qualidade da tomada de decisão também pode ser influenciada pela pressão de tempo e pelos calendários políticos, acabando por reduzir a sua acessibilidade aos cidadãos e grupos de interesse, tornando-se mais difícil manter uma responsividade política eficaz.

Ainda assim, tendo em conta as implicações na qualidade da liderança política, da tomada de decisão e do funcionamento das instituições democráticas, dadas as variáveis que se têm vindo a mostrar cada vez mais impactantes, e uma vez que não há nenhum estudo no contexto português no âmbito da ciência da psicologia que coloque a questão de investigação em causa, o presente estudo é o primeiro deste tema no contexto português, sendo inovador e pertinente para uma análise mais profunda de quem nos governa.

Capítulo 2 - Metodologia

O presente estudo enquadra-se no projeto de investigação “Riscos psicossociais, bem-estar e ajustamento de trabalhadores em Portugal”, autorizado pela Comissão de Ética: Tecnologia, Ciências Sociais e Humanidades da Universidade Católica Portuguesa. Esta investigação baseia-se num desenho transversal, quantitativo e correlacional.

2.1 Procedimentos de recolha de dados

Pretendeu-se recrutar profissionais de cargos políticos com mais de 18 anos. Para tal, recorreu-se a um método de amostragem não probabilístico, de bola de neve, através da recolha de contactos disponíveis nas plataformas online das entidades partidárias, juntas de freguesia e câmaras municipais. A divulgação do estudo decorreu através de *email*, sendo partilhado o *link* do protocolo de investigação, que incluiu o consentimento informado. Neste documento, foi referido o objetivo do estudo, bem como o facto de a participação ser totalmente voluntária, não envolvendo quaisquer riscos para o participante, e podendo este desistir a qualquer momento. A recolha de dados foi realizada através da plataforma Qualtrics, entre janeiro e abril de 2024. Os participantes responderam ao protocolo de investigação com a duração de preenchimento estimada de 8/10 minutos. Dos 110 indivíduos que acederam ao *link* com o protocolo de investigação, cinco não aceitaram participar no estudo. Dos 105 que aceitaram participar, foram eliminados 32 por não terem terminado o preenchimento do protocolo de investigação e dois por não exercerem cargos políticos, restando 71 respostas válidas.

2.2 Participantes

2.2.1 Caracterização sociodemográfica

Participaram no estudo 71 trabalhadores de nacionalidade portuguesa, 46,5% ($n = 33$) do sexo feminino, 52,1% ($n = 37$) do sexo masculino e 1,4% ($n = 1$) com outra identidade de género, com idades compreendidas entre os 27 e os 74 anos ($M = 50,67$, $DP = 10,79$). Em relação ao estado civil, 22,5% ($n = 16$) eram solteiros, 66,2% ($n = 47$) casados ou em união de facto e 11,3% ($n = 8$) eram divorciados. Na amostra, 43,7% ($n = 31$) viviam com filhos, 11,3% ($n = 8$) sozinhos, 71,8% ($n = 51$) com companheiros e 11,3% ($n = 8$) com outros.

Quanto às habilitações literárias, 9,9% ($n = 7$) tinham o ensino secundário, 1,4% ($n = 1$) frequência universitária, 1,4% ($n = 1$) bacharelato, 67,6% ($n = 48$) licenciatura, 16,9% ($n = 12$) mestrado e 2,8% ($n = 2$) doutoramento.

2.2.2 Caracterização profissional

Os participantes exerciam cargos políticos há um mínimo de 1 e um máximo de 45 anos ($M = 12,3$, $DP = 11,7$), e trabalhavam entre 1 a 14 horas por dia ($M = 10,1$, $DP = 2,2$). Os cargos variavam entre vereadores, deputados da Assembleia da República e deputados do Parlamento Europeu, sendo que 73,2% ($n = 52$) não exerciam outras funções. Em relação à filiação partidária, 47,9% ($n = 34$) eram do Partido Socialista, 25,4% ($n = 18$) do Partido Social Democrata, 2,8% ($n = 2$) do Bloco de Esquerda, 2,8% ($n = 2$) do Chega, 2,8% ($n = 2$) da Coligação Democrática Unitária e 1,4% ($n = 1$) do CDS-Partido Popular, sendo os restantes 16,9% ($n = 12$) independentes.

2.2.3 Saúde Mental

Dos 71 participantes, 14,1% ($n = 10$) avaliaram a sua saúde mental atual como muito boa, 52,1% ($n = 37$) como boa, 22,5% ($n = 16$) como nem boa nem má, 8,5% ($n = 6$) como má e 2,8% ($n = 2$) como muito má. Sessenta e dois por cento ($n = 44$) consideraram que o exercício de um cargo político influenciou a sua saúde mental atual. Sobre diagnósticos de saúde mental, 8,5% ($n = 6$) indicou ter, sendo que destes, 83,3% ($n = 5$) referiram cansaço e depressão, e 16,7% ($n = 1$), ansiedade. Todos estes participantes tinham acompanhamento por psicólogo ou psiquiatra.

2.3 Medidas

O protocolo de investigação incluiu os instrumentos de medida descritos nos próximos parágrafos.

Questionário sociodemográfico e profissional

Incluiu questões desenvolvidas para descrever a amostra a nível de idade, género, estado civil, número de filhos e respetivas idades, habilitações literárias, bem como de características profissionais (função desempenhada, número de horas de trabalho por dia, número de anos no cargo) e de saúde mental (eg.: “Como avalia a sua saúde mental?”).

Questionário sobre exigências profissionais

Foi usado um questionário com uma escala de resposta de 1 (*Nada preocupado*) a 5 (*Completamente preocupado*), para que os participantes descrevessem o seu nível de preocupação com as seguintes exigências profissionais: responsabilidade, exposição pública, motivação (por exemplo, monotonia, falta de desafio), sobrecarga de trabalho, carga horária e reputação do partido que representa.

Questionário sobre recursos

Os recursos associados aos cargos políticos foram avaliados numa escala de Likert com 5 pontos. Na variabilidade da rotina a resposta variou de 1 (*Sempre a mesma*) a 5 (*Sempre diferente*); na satisfação com a equipa de 1 (*Nada Satisfeito(a)*) a 5 (*Completamente Satisfeito(a)*) e no alinhamento dos valores pessoais com os do partido de 1 (*Muito Pouco*) a 5 (*Muitíssimo*).

Short Index of Job Satisfaction

Originalmente desenvolvido por Judge et al. (2000), constitui uma versão de cinco itens do Index of Job Satisfaction (Brayfield & Rothe, 1951). Foi adaptado e validado para a população portuguesa por Sinval et Marôco (2020). Este instrumento visou medir a satisfação geral no trabalho dos políticos (e.g., “Sinto-me razoavelmente satisfeito com o meu emprego atual”; “Considero que o meu emprego é particularmente desagradável”). Os itens foram avaliados numa escala de Likert de cinco pontos, de 1 (*Discordo Fortemente*) a 5 (*Concordo Fortemente*). Trata-se de uma escala unidimensional.

A consistência interna da escala foi de 0,73. A pontuação total desta medida resulta da média dos itens. Quanto mais elevada, maior o grau de satisfação com o trabalho.

Utrecht Work-Engagement Scale (UWES-9)

No presente estudo, foi utilizada a versão de 9 itens da UWES-17 (Schaufeli et al., 2002), a UWES-9, desenvolvida por Schaufeli et al. (2006). A UWES-9 foi validada no contexto português (Teles et al., 2017). Permite avaliar o ²*work engagement* através de três fatores, cada um com 3 itens: Vigor (e.g., “Sinto-me cheio(a) de energia no meu trabalho”); Dedicção (e.g., “Sou uma pessoa entusiasmada com o meu trabalho”) e Absorção (e.g., “Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido(a) no trabalho”). A resposta corresponde à frequência com que a pessoa se sente dessa forma, através de uma escala de Likert com 7 pontos, variando de 0 (*Nunca*) a 6 (*Todos os dias*). Neste estudo foi usada a escala total constituída pelos 9 itens, cuja consistência interna foi de 0,97. A pontuação total foi obtida calculando a média das respostas de cada indivíduo em cada um dos itens. Quanto mais próximo este valor está de 6, maior o grau de ²*work engagement*.

Work-Life Balance Scale (WLBS)

Com o intuito de avaliar a perceção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, recorreu-se à Work Life Balance Scale (WLBS), na versão de Hayman (2005) adaptada do instrumento de Fisher McAulley et al. (2003), traduzida para português por Nazaré et al.

(2023). Composta por 15 itens, a escala está dividida em três fatores: Interferência do Trabalho na Vida Pessoal (e.g., “A minha vida pessoal é prejudicada pelo trabalho”), formado pelos itens 1 a 7; Interferência da Vida Pessoal no Trabalho (e.g., “A minha vida pessoal esgota a minha energia para o trabalho”), com os itens 8 a 11; e Enriquecimento do Trabalho e Vida Pessoal (e.g., “Estou de melhor humor no trabalho devido à vida pessoal”), com os itens 12 a 15. Contudo, após estudos psicométricos preliminares, considerou-se mais adequado eliminar o item 7, restando 14 itens. Os participantes realizaram esta avaliação consoante uma escala de frequência de sete pontos, de 1 (*Nunca*) a 7 (*Sempre*). Os valores de consistência interna das subescalas variaram entre 0,76 (Interferência da Vida Pessoal no Trabalho) e 0,97 (Interferência do Trabalho na Vida Pessoal). A pontuação de cada fator resulta da média das respostas em cada item, sendo que quanto mais elevado o valor, maior o grau do construto avaliado.

Burnout Assessment Tool (BAT)

Foi utilizado para avaliar o *burnout* dos políticos. O BAT-23 é um instrumento de autorrelato que compreende 23 itens respondidos por meio de uma escala de Likert de cinco pontos, de 1 (*Nunca*) a 5 (*Sempre*). No presente estudo, foi utilizada a versão curta, BAT-12, validada para português (Sinval et al., 2022). A estrutura fatorial da escala resulta em quatro dimensões, com três itens cada: Exaustão (e.g., “No trabalho, sinto-me mentalmente exausto(a)”); Distância Mental (e.g., “Tenho dificuldade em encontrar algum entusiasmo pelo meu trabalho”); Prejuízo Cognitivo (e.g., “No trabalho, tenho dificuldade em manter-me focado(a)”) e Prejuízo Emocional (e.g., “No trabalho, sinto-me incapaz de controlar as minhas emoções”).

A consistência interna da escala total no presente estudo foi 0,79, obtendo-se a pontuação total pela média das respostas nos 12 itens. Quanto mais elevado é este valor, maior o grau de *burnout*.

Questionário de Autocuidado de Hamburgo (AUT)

A avaliação do autocuidado baseou-se no Hamburg Self-Care Questionnaire (Harfst et al., 2009), na versão traduzida para português de Nazaré et al. (2023). Os participantes indicaram se, nas últimas quatro semanas, experienciaram coisas positivas e emoções agradáveis, respondendo a 12 itens (eg.: “Permiti-me ter períodos de descanso e descontração”) através de uma escala de resposta de Likert com 5 pontos, do mínimo de 1 (*Não se aplica nada*) ao máximo de 5 (*Aplica-se muito*). A versão original deste

questionário tem uma estrutura bidimensional, com duas subescalas designadas “Pacing” e “Positive experience. Neste estudo foi usada a escala total, cuja consistência interna foi de 0,83. A pontuação total resultou da média das respostas nos 12 itens. Quanto mais próximo este valor está de 5, maior o nível de autocuidado.

2.4 Análise de Dados

Posteriormente à recolha dos dados, procedeu-se à respetiva codificação e recorreu-se ao software estatístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences), versão 29.0, para a análise dos dados.

Para a caracterização dos participantes em todas as variáveis do estudo, foram calculadas estatísticas descritivas (no caso de quantitativas a média e desvio-padrão, se qualitativas, as frequências e percentagens).

Na análise de fiabilidade das escalas, foi calculado o coeficiente alfa de Cronbach. Para avaliar a normalidade da distribuição de valores das escalas recorreu-se ao teste de Kolmogorov-Smirnov, sendo que este pressuposto foi violado em todas as escalas ($p < 0,001$), exceto na escala de *Burnout* ($p = 0,170$).

Para avaliar a relação entre as variáveis utilizou-se o coeficiente de correlação de Spearman, pelo facto de a normalidade das distribuições não se verificar.

Procedeu-se igualmente ao estudo das exigências profissionais e dos recursos como potenciais preditores de *burnout* e *work engagement* através de regressões múltiplas.

Em todos os procedimentos considerou-se um nível de significância de 5% ($p < 0,05$).

Capítulo 3 - Resultados

3.1 Estatísticas Descritivas das variáveis em estudo

A sobrecarga de trabalho, a responsabilidade e a exposição pública foram as exigências profissionais que mais preocuparam os políticos, sendo a motivação a que menos os preocupou. A rotina foi moderadamente variável, os políticos estavam moderadamente satisfeitos com a sua equipa e os seus valores pessoais estavam bastante alinhados com os do partido que representam (Tabela 1). O $^2work\ engagement$ foi, em média, elevado. A interferência do trabalho na vida pessoal e o enriquecimento trabalho-vida pessoal verificou-se em média às vezes, mas a interferência da vida pessoal no trabalho raramente. O valor de *burnout* correspondeu a uma ocorrência tendencialmente rara. Em média, existe elevada satisfação com o trabalho e algum autocuidado (Tabela 1).

Tabela 1. Estatísticas Descritivas das Variáveis em Estudo

	Variáveis	<i>M</i>	<i>DP</i>
Exigências	preocupação com a exposição pública	3,00	1,21
Profissionais	preocupação com a motivação	2,20	1,15
	preocupação com a responsabilidade	3,14	1,38
	preocupação com a sobrecarga de trabalho	3,32	1,25
	preocupação com a carga horária	2,94	1,36
	preocupação com a reputação do partido	2,89	1,30
	Recursos	variabilidade da rotina	3,42
	satisfação com a equipa	3,69	0,86
	alinhamento dos valores pessoais	3,84	0,94
	autocuidado	3,23	0,55
	<i>work engagement</i>	5,20	0,96
	interferência do trabalho na vida pessoal	4,39	1,44
	interferência da vida pessoal no trabalho	2,03	0,82
	enriquecimento trabalho-vida pessoal	4,29	1,07
	<i>burnout</i>	2,59	0,91
	satisfação com o trabalho	3,94	0,65

3.2 Associações entre as variáveis em estudo

Na Tabela 2 figuram as correlações das exigências profissionais e recursos com *burnout* e $^2work\ engagement$.

Tabela 2. Correlação entre as variáveis de interesse

	Burnout	Work Engagement
burnout	--	-0,23
preocupação com a exposição pública	0,28*	0,10
preocupação com a motivação	0,24*	-0,20
preocupação com a responsabilidade	0,31**	0,09
preocupação com a sobrecarga de trabalho	0,49**	0,16
preocupação com a carga horária	0,41**	0,26*
reputação do partido que representa	-0,09	0,14
interferência do trabalho na vida pessoal	0,46**	0,26*
interferência da vida pessoal no trabalho	0,57**	-0,39**
variabilidade da rotina	0,08	0,44**
satisfação com a equipa	-0,03	0,28*
alinhamento dos valores pessoais com os do partido	0,09	0,21
satisfação com o trabalho	-0,37**	0,39**
Autocuidado	-0,09	0,13
enriquecimento trabalho-vida pessoal	-0,29*	0,47**

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Com base nestes dados, pode afirmar-se que: a hipótese 1 foi apoiada pelos dados, por se verificar uma relação positiva entre cada uma das exigências profissionais e o *burnout*, exceto no item preocupação com a reputação do partido. Verificou-se uma relação positiva entre a preocupação com a carga horária e $^2work\ engagement$, uma relação negativa entre interferência da vida pessoal no trabalho e $^2work\ engagement$ e uma relação positiva entre interferência do trabalho na vida pessoal e $^2work\ engagement$. Assim, a hipótese 2 não foi apoiada pelos dados, por não se encontrar uma relação estatisticamente significativa entre a

maioria das exigências profissionais e $^2work\ engagement$.

A hipótese 3 foi parcialmente confirmada. Não se verificaram relações significativas entre $^2work\ engagement$ e alinhamento dos valores pessoais com os do partido ou autocuidado. Contudo, a variabilidade da rotina, satisfação com a equipa, satisfação com o trabalho e enriquecimento trabalho-vida pessoal correlacionaram-se positivamente com $^2work\ engagement$. Relativamente à hipótese 4, esta foi apenas parcialmente confirmada, pois a satisfação com o trabalho e o enriquecimento trabalho-vida pessoal associaram-se negativamente ao *burnout*. Não se verificaram relações significativas com os restantes recursos. A hipótese 5 não foi confirmada, porque, apesar de a relação entre as variáveis ser negativa, não foi significativa.

3.3 Preditores do *burnout* e $^2work\ engagement$ de políticos

Os modelos preditivos do *burnout* e $^2work\ engagement$ figuram na Tabela 3. Foram apenas considerados os preditores que mostraram ter relação com as variáveis dependentes (cf. Tabela 2). Assim, o modelo do *burnout* incluiu nove preditores e o do $^2work\ engagement$ incluiu sete preditores.

O modelo do *burnout* foi estatisticamente significativo e explicou 50% da variância. Não se assinalaram problemas de multicolinearidade ($VIF < 10$).

Para os políticos, a interferência da vida pessoal no trabalho foi a única preditora de *burnout*, ou seja, quanto maior for essa interferência, maior será a tendência para *burnout*.

O modelo do $^2work\ engagement$ foi estatisticamente significativo e explicou 59% da variância. Não se assinalaram problemas de multicolinearidade ($VIF < 10$).

Neste modelo, observaram-se três preditores estatisticamente significativos por ordem decrescente de magnitude: satisfação com o trabalho, preocupação com a carga horária e enriquecimento trabalho-vida pessoal.

Tabela 3. Modelos preditivos do burnout e work engagement

Variáveis	Burnout		Work Engagement	
	β	Beta	β	Beta
preocupação com a exposição pública	0,00	0,00	---	---
preocupação com a motivação	0,06	0,08	---	---
preocupação com a responsabilidade	0,02	0,03	---	---
preocupação com a sobrecarga de trabalho	0,06	0,08	---	---
preocupação com a carga horária	0,12	0,17	0,16*	0,23*
interferência do trabalho na vida pessoal	0,11	0,17	0,12	0,18
interferência da vida pessoal no trabalho	0,49**	0,43**	-0,08	-0,07
variabilidade da rotina	---	---	0,17	0,17
satisfação com a equipa	---	---	0,14	0,13
satisfação com o trabalho	-0,14	-0,10	0,59**	0,40**
enriquecimento trabalho-vida pessoal	-0,08	-0,09	0,19**	0,22**
Constante	1,32	---	0,09*	---
R^2		0,50**		0,59**

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Capítulo 4 - Discussão

Os principais objetivos da investigação foram descrever a experiência (exigências profissionais e recursos) de políticos portugueses e identificar fatores explicativos de *burnout* e *work engagement*. Os resultados deste estudo fornecem uma visão abrangente sobre as interações complexas entre exigências profissionais, recursos, *burnout* e *work engagement*.

De acordo com os dados descritivos, relativamente às exigências profissionais, os políticos demonstraram uma preocupação moderada com: a exposição pública, as responsabilidades inerentes aos cargos políticos e a carga horária. Se por um lado a preocupação com a motivação foi relativamente baixa, sugerindo que, em média, os políticos não se sentem muito desmotivados ou preocupados com a falta de desafios, por outro, a sobrecarga de trabalho constituiu uma das maiores preocupações. Já a preocupação com a reputação do partido indicou que, em média, essa é uma preocupação de moderada a baixa intensidade. Por sua vez, no que remete à experiência do equilíbrio entre trabalho-vida pessoal, verifica-se que os políticos experienciam uma elevada interferência do trabalho nas suas vidas pessoais, mas uma interferência da vida pessoal no trabalho baixa, sugerindo que as responsabilidades pessoais raramente afetam o seu desempenho no trabalho. Por último, é de salientar o facto da variabilidade para todas as exigências sugerir que alguns podem sentir-se mais preocupados do que outros com as exigências listadas.

Relativamente aos recursos profissionais, os políticos relataram níveis moderados quer para a variabilidade da rotina, quer para o autocuidado. A satisfação com a equipa foi relativamente alta, o que sugere a existência de boas relações de trabalho e apoio entre os colegas, e uma satisfação com o trabalho também elevada, verificando-se que, no geral, os políticos estão satisfeitos com as suas funções. Em média, os políticos referem sentir um bom alinhamento entre os seus valores pessoais e os do partido, indicando um alto nível de consonância nesse aspeto. A média elevada do enriquecimento trabalho-família sugere ainda que os políticos frequentemente percecionam os aspetos positivos da integração entre trabalho e vida pessoal. O desvio padrão relativamente baixo para todos os recursos indica uma menor variabilidade na resposta dos indivíduos.

O *work engagement* foi bastante elevado, indicando que muitos políticos se sentem energizados e dedicados ao seu trabalho. A variabilidade mostra que essa alta motivação e

¹*engagement* são partilhados. Por outro lado, verificou-se que o nível de *burnout* é relativamente baixo, indicando que, em geral, os políticos não se sentem extremamente esgotados.

No que diz respeito às hipóteses, verificou-se que a maioria dos resultados foi ao encontro da literatura. A hipótese 1 foi parcialmente confirmada, evidenciando uma correlação positiva entre a preocupação com a exposição pública, motivação, responsabilidade, carga horária e sobrecarga de trabalho e *burnout*. Estes resultados são consistentes com a literatura, na qual altos níveis de exigências profissionais são preditores de *burnout*, como identificado nos estudos de Weinberg (2020), verificando-se que a pressão e a responsabilidade inerentes aos cargos políticos aumentam significativamente o risco de *burnout* entre os ocupantes desses mesmos cargos. Também a preocupação com a exposição pública confirma as evidências de Karlsen e Duckert (2018), Pedersen e Bhatti (2018), Flinders et al. (2020) e Colligon e Rudig (2020), cujos estudos identificaram a exposição e escrutínio público como impactantes no bem-estar nos cargos políticos. A preocupação com a exposição pública pode também ser explicada pelo impacto que a percepção dos eleitores sobre os políticos tem no seu percurso profissional. Os políticos podem estar preocupados com a popularidade, uma vez que a visibilidade nos média impacta significativamente a popularidade dos políticos, com notícias negativas a terem um efeito mais significativo do que notícias positivas (Remoortere & Vliegenthart, 2023). Enquanto a exposição positiva e politicamente relevante pode melhorar a imagem e o apoio a um político, a exposição negativa e não política pode ter efeitos prejudiciais.

A associação positiva entre preocupação com a motivação e *burnout* é sustentada pela literatura, na medida em que uma maior motivação intrínseca ajuda os colaboradores a quebrar o ciclo negativo do *burnout*, permitindo-lhes lidar com o aumento das exigências profissionais e a diminuição dos recursos profissionais (Brummelhuis et al., 2011). Além disso, a fraca qualidade da motivação para o trabalho aumenta o risco de comportamentos compensatórios face à escassez de energia ao longo do tempo (Trépanier et al., 2020). Já o ²*work engagement*, como esperar-se-ia, não está associado à preocupação com a motivação (H2). Tal pode dever-se ao facto do próprio ²*work engagement* já ser um estado positivo e motivacional relacionado com o trabalho (Bakker et al., 2008) e impulsionado pelas experiências de realização, levando a comportamentos positivos orientados para o trabalho (Green et al., 2017), sendo então de justificável que profissionais com ²*work engagement* não

tenham essa preocupação com a motivação.

A preocupação com a sobrecarga de trabalho, também evidenciada por Castro (2019), demonstra que é uma realidade que continua presente no contexto português e, neste caso, não só numa amostra de autarcas como também nos cargos mais elevados de deputados da assembleia e eurodeputados, estando positivamente associada ao *burnout* (H1). Schaufeli e Bakker (2004) verificaram que, ainda que trabalhadores em diferentes setores experienciem diferentes níveis de carga de trabalho (o que também se pode aplicar aos diferentes cargos políticos), esta exigência de função continua a ser prejudicial. No entanto, a preocupação com a sobrecarga de trabalho não demonstrou associação com $^2work\ engagement$ (H2), o que vai ao encontro do estudo de Crawford et al. (2010), que verificaram que a carga de trabalho não afetava o 1engagement necessariamente de forma negativa, e que a direção da influência desta exigência dependia dos indivíduos e da forma como estes a percecionavam.

Quanto aos resultados relativos à preocupação com a carga horária, foi encontrada uma relação positiva significativa com o *burnout* (H1) e $^2work\ engagement$ (H2). Este resultado é consistente com a investigação de Weinberg e Cooper (2018), que demonstrou que políticos se deparam frequentemente com elevada carga horária de trabalho, contribuindo para um aumento do stresse e do *burnout*, mesmo quando estão altamente envolvidos nas suas funções. O impacto da carga horária no bem-estar é igualmente apoiado pelo estudo de Alves (2018) no contexto português.

Por sua vez, uma maior preocupação com a reputação do partido político não está associada a *burnout* (H1) e $^2work\ engagement$ (H2). Este resultado pode indicar que, apesar das pressões externas, a preocupação com a reputação do partido pode não ser um fator determinante do *burnout* ou do $^2work\ engagement$. Provavelmente, o nível de preocupação com a reputação do partido pode variar em função do cargo e do grau com que se identifica com o mesmo. Se, por outro lado, a preocupação com a exposição pública se associou ao *burnout* (H1), podemos colocar a hipótese de que a preocupação individual é mais relevante do que a do grupo político no qual está inserido.

No que remete às dimensões do equilíbrio trabalho-vida pessoal, confirmaram-se as hipóteses de que o enriquecimento trabalho-vida pessoal está associado a menor *burnout* (H4) e maior $^2work\ engagement$ (H3). Tal pode ser explicado pelo facto de que a sensação de realização e de apoio percecionado em ambos os domínios mitigarem o stresse laboral e aumentarem o bem-estar mental (McNall et al., 2009). Qing & Zhou, (2017) destacam que

indivíduos que experienciam o enriquecimento trabalho-vida pessoal tendem a reportar menores índices de exaustão emocional e um maior sentido de propósito nas suas funções, o que por sua vez justifica o efeito positivo e amplificador no $^2work\ engagement$.

Por sua vez, partindo dos estudos de Schaufeli et al. (2009) e Kalsen e Duckert (2018), seria de esperar que políticos com níveis mais elevados de $^2work\ engagement$ tivessem uma menor percepção da interferência do trabalho na vida pessoal. No entanto, a interferência do trabalho na vida pessoal e a interferência da vida pessoal no trabalho mostraram correlações significativas quer com o *burnout* (H1), quer com o $^2work\ engagement$ (H2), sendo a primeira uma correlação positiva para ambos. Segundo Boamah et al. (2022), a interferência do trabalho na vida pessoal aumenta significativamente o *burnout*, levando a maiores intenções de rotatividade e menor satisfação profissional, o que vai ao encontro dos resultados. Uma vez que a interferência do trabalho na vida pessoal foi investigada como um fator negativo para o equilíbrio e, por isso, uma exigência profissional, o resultado de que uma maior interferência do trabalho na vida pessoal está associada a um maior $^2work\ engagement$ (H2) foi inesperado. Tal como sustentado pela literatura (Di Stefano & Gaudiino, 2018) o $^2work\ engagement$ está fortemente associado a níveis mais baixos de interferência da vida no trabalho podendo por isso ser interessante refletir sobre o papel desempenhado pelos fatores na vida do político não relacionados com trabalho no seu bem-estar. No que remete à associação com a interferência do trabalho-vida pessoal, esta pode dever-se a características específicas da profissão de um político, incentivando a que, num futuro estudo, esta seja uma variável pertinente a explorar.

A satisfação com o trabalho mostrou uma relação negativa com o *burnout* (H4) e positiva com o $^2work\ engagement$ (H3), corroborando estudos que indicam que a satisfação no trabalho é um fator protetor contra o *burnout* e um possível preditor do $^2work\ engagement$ (Bakker & Demerouti, 2023; Bellani et al., 2018).

Foi verificada uma correlação positiva entre satisfação com a equipa e $^2work\ engagement$ (H3), o que vai ao encontro do pressuposto por Pedersen (2013), que também verificou a importância de um ambiente de trabalho positivo e de apoio para se manterem altos níveis de $^2work\ engagement$. Já a associação entre a satisfação com a equipa e o *burnout* (H4) não foi significativa, inesperadamente. De acordo com Mijakoski et al. (2015), o trabalho em equipa está relacionado com níveis mais baixos de *burnout* e também potencia um maior nível de satisfação com o trabalho. Da mesma forma, a variabilidade da rotina teve

uma correlação positiva com $^2work\ engagement$ (H3), mas não com *burnout* (H4), sugerindo que a diversidade de tarefas pode manter os políticos envolvidos (Sonnentag, 2017) sem afetar o *burnout*.

Apesar de ser um resultado inesperado, o facto de o autocuidado não se associar ao *burnout* ou $^2work\ engagement$ pode indicar que outras estratégias de *coping* podem ser mais relevantes para esses resultados. O estudo de Lombardero-Posada et al. (2022) demonstrou que as práticas de autocuidado profissional e pessoal correlacionaram-se positivamente com o $^2work\ engagement$ e negativamente com o *burnout*, atenuando ainda o impacto da interferência trabalho-vida pessoal no *burnout* e no $^2work\ engagement$.

O alinhamento dos valores pessoais com os do partido também não se associou a *burnout* (H4) e $^2work\ engagement$ (H3). Tal sugere que a congruência de valores pode não ser um fator tão central na saúde mental dos políticos como proposto por Lemonidou et al., (2004), Ravari et al., (2012) e Lubbadah (2020).

Finalmente, não se verificou uma associação entre *burnout* e $^2work\ engagement$. Este resultado indica que a relação entre *burnout* e $^2work\ engagement$ pode ser mais complexa do que inicialmente pressuposta, possivelmente mediada por outros fatores contextuais e individuais, como discutido por Crawford et al. (2010). No entanto, outra justificação poderá relacionar-se com o facto de o tamanho da amostra não ser suficientemente elevado, comprometendo a potência estatística do estudo.

Preditores de *burnout* e $^2work\ engagement$

A Teoria das Exigências-Recursos do Trabalho (JD-R) de Bakker e Demerouti (2023) mostra-se relevante neste estudo, pois pressupõe que as exigências do trabalho (como a carga horária) e os recursos (como a satisfação no trabalho) influenciam o *burnout* e o $^2work\ engagement$. A identificação da interferência da vida pessoal no trabalho como um preditor de *burnout* destaca a importância do equilíbrio trabalho-vida, conforme discutido por Fisher e Smith (2009) e Greenhaus e Allen (2011). Tal reflete os riscos psicossociais descritos por Maslach e Leiter (2008), onde um desequilíbrio entre as exigências e os recursos (neste caso, pessoais) pode levar ao *burnout*. Por sua vez, o enriquecimento trabalho-vida destaca-se como preditor de $^2work\ engagement$, o que significa que aspetos do trabalho são relevantes para o desenvolvimento de aspetos positivos e do bem-estar da vida pessoal de quem desenvolve o $^2work\ engagement$. Outro preditor com destaque é a preocupação com a carga horária, o que indica que quem tem uma maior preocupação com

a carga horária tem maior $^2work\ engagement$. Tendo em conta este resultado, poderá ser interessante diferenciar o $^2work\ engagement$ do *workaholism* entre políticos, uma vez que, apesar de apresentarem consequências diferentes (sendo o primeiro promotor de sentimentos positivos e o segundo de negativos), partilham algumas características, como a carga horária (Di Stefano & Gaudiino., 2018). O *workaholism*, segundo Schaufeli, Taris e Bakker (2008), nasce da combinação de duas dimensões: trabalhar excessivamente (ou seja, além do razoavelmente esperado) e trabalhar compulsivamente (um aspeto comportamental obsessivo) podendo estar associado à presença de consequências negativas, tais como níveis mais elevados de conflito trabalho-vida pessoal (Schaufeli et al., 2009), exaustão (Kubota et al., 2011) e dificuldades relacionais (Bakker et al., 2013). Por sua vez, ainda que partilhando a componente do trabalho em excesso, o $^2work\ engagement$, ao contrário do *workaholism*, envolve uma motivação intrínseca, proporcionando uma experiência de trabalho inerentemente interessante, agradável e satisfatória (Van Beek et al., 2011), o que significa que os indivíduos estão felizes e imersos no seu trabalho (Van Beek et al., 2012).

O facto de a satisfação com o trabalho ser um preditor positivo de $^2work\ engagement$ enquadra-se na literatura, que destaca a satisfação no trabalho como um antecedente crucial para o envolvimento e a motivação dos funcionários (Bakker & Demerouti, 2023).

Limitações e sugestões para estudos futuros

Este estudo apresenta limitações que devem ser consideradas ao interpretar os resultados. Em primeiro lugar, o desenho correlacional impede a determinação de causalidade. Isso significa que, embora possamos observar associações entre as variáveis, não podemos concluir que uma variável provoca alterações na outra.

Outra limitação metodológica envolve a recolha de dados por meio de questionários de auto-relato. Este método pode estar sujeito a vieses de resposta, como a desejabilidade social, podendo os participantes ter respondido da forma que acreditavam ser a mais socialmente aceitável. Sendo a literatura deste tema, nesta população, mais vasta nos países nórdicos europeus, é de esperar que em Portugal a abertura para o tópico da saúde mental nos políticos seja ainda reduzida.

Em termos de variáveis, embora o estudo tenha considerado vários preditores, outros fatores importantes, como a perceção de apoio social, estratégias de *coping* e características individuais não foram incluídas. A literatura sugere que essas variáveis podem ter um impacto significativo no *burnout* e no $^2work\ engagement$ (Veland-Soriano et al., 2019;

Kupcewicz & Józwik, 2019).

No caso do género, sabe-se que as condições de trabalho podem ter implicações para as mulheres, uma vez que estas vivenciam mais conflitos entre as suas vidas profissionais e familiares do que os homens, mantendo o papel principal na realização das tarefas domésticas (Bhatti et al. 2017). Além disso, os atributos masculinos convencionais continuam a ser considerados “ideais” na liderança política, o que desfavorece líderes femininas, exigindo um esforço maior no seu desempenho (Sykes 2013). Neste sentido, estudos futuros poderiam igualmente avaliar os papéis sociais associados ao género e explorá-la.

Outro fator a considerar seria o impacto da pressão acrescida a titulares de cargos políticos do tempo limitado dos mandatos (por exemplo o caso de cargos autárquicos que são reeleitos de quatro em quatro anos). O facto de terem um “tempo limite” para devolver aos eleitores o produto do desempenho eficaz, é capaz de ser também um fator a considerar contribuidor de stresse. A esse, adiciona-se a preocupação com a reeleição.

No que remete à amostra, sendo a sua maioria composta por cargos de deputados, a generalização destes resultados a todos os políticos poderá ser limitadora, uma vez que a carga de responsabilidade e funções varia entre posições, propondo assim a recolha de uma amostra mais heterogénea. Além disso, ainda que intencional, sendo a amostra composta exclusivamente por políticos de Portugal, pode limitar a generalização dos resultados, uma vez que a cultura, a estrutura política e as condições de trabalho variam significativamente entre países, e os fatores que influenciam o *burnout* e o ²*work engagement* num contexto, podem não ser aplicáveis noutra. Estudos futuros devem considerar amostras mais diversificadas em termos geográficos e culturais para verificar a consistência dos resultados em diferentes contextos.

Contributos

Apesar das limitações, a investigação fornece contributos significativos não só para a literatura, como para a comunidade política. Ao destacar os fatores preditores de *burnout* e ²*work engagement* neste grupo profissional, o estudo identifica direções para a intervenção, com vista à melhoria do bem-estar dos políticos.

A identificação da interferência da vida pessoal no trabalho como um preditor de *burnout* entre políticos reforça a necessidade de políticas e intervenções que promovam um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Já a identificação da satisfação com o

trabalho, do enriquecimento trabalho-vida pessoal e da preocupação com a carga horária como preditores significativos de $^2work\ engagement$ sugere que as intervenções focadas em aumentar a satisfação no trabalho e em promover experiências de trabalho que enriqueçam a vida pessoal podem ser eficazes para aumentar o $^2work\ engagement$ dos políticos.

Desta forma, havendo algumas exigências profissionais associadas ao desenvolvimento de *burnout* nos cargos políticos, promover intervenções de desenvolvimento de recursos e gestão do stress pode ajudar a prevenir e combater o *burnout* (Gabriel & Aguinis, 2021).

Habeger et al., (2022) propuseram um modelo de prevenção do *burnout* através de uma perspectiva socioecológica. Este modelo considera múltiplos níveis de influência, incluindo fatores individuais, interpessoais, organizacionais, comunitários e sociais, para criar uma abordagem holística na prevenção do *burnout*. A intervenção enfatiza a importância da formação, práticas de *mindfulness* (Keyes, 2005), rotinas de autocuidado (Clay, 2020) e medidas de promoção do equilíbrio trabalho-vida pessoal (Posluns & Gall, 2020) para aumentar a resiliência pessoal e prevenir o *burnout*. São propostas avaliações regulares do *burnout* e formações para reconhecer e gerir os sintomas do *burnout* como componentes cruciais (Habeger et al., 2022). A nível interpessoal, a construção de relações fortes entre colegas, mentorias e técnicas de supervisão eficazes são destacadas como estratégias-chave (Benight, 2004). Do ponto de vista organizacional, os autores sugerem que os locais de trabalho devem fomentar uma cultura de apoio, medir regularmente o risco de *burnout* e fornecer formação contínua. A criação de um ambiente de trabalho positivo que promova a satisfação com a compaixão é considerada crucial. Por fim, a nível comunitário e social, o modelo defende esforços comunitários para aumentar a consciencialização e mudanças políticas que apoiem a prevenção do *burnout*. Isto inclui esforços de licenciamento interdisciplinar e garantir o acesso à formação de prevenção do *burnout* para todos os trabalhadores. Este quadro de intervenção de vários níveis visa abordar as causas profundas do *burnout* e construir resiliência nos diferentes ambientes nos quais os profissionais atuam (Habeger et al., 2022).

Dado o agravamento do *burnout* por força da digitalização e da utilização excessiva das tecnologias de informação e comunicação, em particular para além do horário de trabalho, desde 2023 que existe no código de trabalho em Portugal a consagração do chamado “Dever de abstenção de contacto”, por força do qual o empregador não deve

contactar o trabalhador após o final da jornada de trabalho através de tecnologias de comunicação nomeadamente correio eletrónico e Whatsapp (artigo 199.º-A do Código do Trabalho). Subjacente está, precisamente, o esforço de garantir a melhor conciliação da vida profissional com a vida pessoal e prevenir o *burnout*.

Conclusão

Os resultados significativos demonstraram que preocupações com exposição pública, responsabilidade e sobrecarga de trabalho estão positivamente correlacionadas com o *burnout*, enquanto a satisfação com a equipa de trabalho e o alinhamento de valores não mostraram correlação significativa com o mesmo. O 2 *work engagement* correlacionou-se positivamente com a variabilidade da rotina e satisfação no trabalho, mas não se correlacionou com o *burnout*.

A existência de preditores de *burnout* e 2 *work engagement* reforça os resultados de Ison et al, (2023) verificando-se também nos cargos políticos em Portugal que, apesar da existência de dificuldades e exigências profissionais, há também fatores inerentes cuja influência no bem-estar é positiva, sendo um deles a satisfação com o trabalho.

Ainda assim, no que remete aos preditores do *burnout*, os resultados destacam a necessidade de políticas e intervenções focadas em reduzir os riscos psicossociais e promover um ambiente de trabalho saudável para os políticos, com potencial impacto positivo na qualidade das decisões políticas e no funcionamento das instituições democráticas.

Tendo em conta as implicações na qualidade da liderança política, da tomada de decisão e do funcionamento das instituições democráticas, dadas as variáveis que se têm vindo a mostrar cada vez mais impactantes, e uma vez que não há, que saibamos, nenhum estudo no contexto português no âmbito da ciência da psicologia que explore esta questão de investigação, o presente estudo serve igualmente de alicerce teórico a futuras intervenções nesta área.

Referências

- Aggarwal, A., Chand, P. K., Jhamb, D., & Mittal, A. (2020). Leader-Member Exchange, Work Engagement, and Psychological Withdrawal Behavior: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Frontiers in Psychology*, 1, 423. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00423>
- Almotawa, A., & Shaari, R. B. (2020). Validation of employee engagement framework. In J. Ilari, & S. Nazir (Eds.), *Advances in human factors, business management and leadership: Proceedings of the AHFE 2019 International Conference on Human Factors, Business Management and Society, and the AHFE International Conference on Human Factors in Management and Leadership, July 24-28, 2019, Washington D.C., USA* (pp. 435–447). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-20154-8_40
- Alves, C. M. F. D. (2018). *A experiência de ser deputado: Uma abordagem fenomenológica existencial* (Doctoral dissertation, Instituto superior de psicologia aplicada (Portugal))
- Antunes, S., & Pereira, A. (Eds.). (2024). *Avaliar, intervir e prevenir os riscos psicossociais: Práticas e recomendações*. Ordem dos Psicólogos Portugueses.
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Träskman-Bendz, L., & Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 17, Article 264. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7>
- Assembleia da República (2023, maio 29). Declaração de Retificação n.º 13/2023. *Diário da República, 1.ª Série, 103*, 13-14.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans, W., & Sonnentag, S. (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 87–107
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200
- Bauer, N. M. (2019). The effects of partisan trespassing strategies across candidate sex. *Political Behavior*, 41(4), 897–915. <https://www.jstor.org/stable/48688553>
- Bellani, E., Ramadhani, S. R., & Tamar, M. (2018). Job satisfaction as predictor of employee engagement. *Proceedings of the 8th International Conference of Asian Association of Indigenous and Cultural Psychology (ICAAIP 2017)*. <http://dx.doi.org/10.2991/icaaip-17.2018.4>
- Bellé, N. (2010). Così Fan Tutte? Adoption and rejection of performance-related pay in Italian municipalities: A cross-sector test of isomorphism. *Review of Public Personnel Administration*, 30(2), 166–8. <http://dx.doi.org/10.1177/0734371X09360177>
- Bellé, N. (2012). Experimental evidence on the relationship between public service motivation and job performance. *Public Administration Review*, 73(1), 143–153. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2012.02621.x>
- Benight, C. C. (2004). Collective efficacy following a series of natural disasters. *Anxiety, Stress & Coping*, 17(4), 401–420. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/10615800512331328768>
- Birch, D., Ashton, H., & Kamali, F. (1998). Junior doctors and stress. *The Lancet*, 352(9142), 1781. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(05\)79855-x](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(05)79855-x)
- Bhatti, Y., Houlberg, K., Thranholm, E., & Pedersen, L. (2017). Kommunalpolitisk Barometer. Copenhagen: VIVE—The Danish Center of Applied Social Science.
- Boamah, S. A., Hamadi, H. Y., Havaei, F., Smith, H., & Webb, F. (2022). Striking a balance between work and play: The effects of work–life interference and burnout on faculty turnover intentions and career satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 809. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020809>
- Borst, R. T. (2018). Comparing work engagement in people-changing and people-processing service providers: A mediation model with red tape, autonomy, dimensions of psm, and performance. *Public Personnel Management*, 47(3), 287–313. <https://doi.org/10.1177/0091026018770225>
- Borst, R. T., & Knies, E. (2021). Well-Being of public servants under pressure: The roles of job demands and personality traits in the health-impairment process. *Review of Public Personnel Administration*, 43(1), 159–184. <https://doi.org/10.1177/0734371x2111052674>
- Borst, R. T., Kruyen, P. M., & Lako, C. J. (2017). Exploring the job demands–resources

- model of work engagement in government: Bringing in a psychological perspective. *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 372–397.
<https://doi.org/10.1177/0734371x17729870>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Caetano, A., Neves, J., & Ferreira, J. (2020). *Psicossociologia das Organizações – Fundamentos e Aplicações* (Edições Silabo, Ed.) [Review of *Psicossociologia das Organizações – Fundamentos e Aplicações*].
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182–214.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000259>
- Castro, J. R. (2019). Condições de trabalho e componentes psicossociais de titulares de cargos políticos em autarquias [Master’s thesis, Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Coimbra]
- Chai, D. S., Song, J. H., & You, Y. M. (2020). Psychological ownership and openness to change: The mediating effects of work engagement, and knowledge creation. *Performance Improvement Quarterly*. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/piq.21326>
- Collignon, S., & Rüdiger, W. (2020). Harassment and intimidation of parliamentary candidates in the united kingdom. *The Political Quarterly*, 91(2), 422–429.
<https://doi.org/10.1111/1467-923X.12855>
- Cox, J. (2023, January 24). *Is burnout finally “high-profile” enough for leaders to act?* [Www.bbc.com. https://www.bbc.com/worklife/article/20230123-is-burnout-finally-high-profile-enough-for-leaders-to-act](https://www.bbc.com/worklife/article/20230123-is-burnout-finally-high-profile-enough-for-leaders-to-act)
- Chu, K. H. (2008). A factorial validation of work value structure: Second-order confirmatory factor analysis and its implications. *Tourism Management*, 29(2), 320–330.
<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2007.03.003>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology*, 64(1), 89–136. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Clay, R. (2020). *Are you experiencing compassion fatigue?* American Psychological Association. <https://www.apa.org/topics/covid-19/compassion-fatigue>
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. (1992). Job satisfaction: How people feel about their

jobs.

- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of applied psychology, 95*(5), 834.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0019364>
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a " happy" worker is really a" productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 53*(3), 182.
<http://dx.doi.org/10.1037/1061-4087.53.3.182>
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations, 53*(2), 275–294. <https://doi.org/10.1177/a010564>
- de Vreese, C. H., & Boomgaarden, H. (2006). News, political knowledge and participation: The differential effects of news media exposure on political knowledge and participation. *Acta Politica, 41*(4), 317–341.
<https://doi.org/10.1057/palgrave.ap.5500164>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499– 512.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment, 19*, 12–23. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1027/1015-5759.19.1.12>
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0019408>
- Di Stefano, G., & Gaudiino, M. (2018). Differential effects of workaholism and work engagement on the interference between life and work domains. *Europe's Journal of Psychology, 14*(4), 863–879. <https://doi.org/10.5964/ejop.v14i4.1626>
- Dilliplane, S. (2011). All the news you want to hear: The impact of partisan news exposure on political participation. *Public Opinion Quarterly, 75*(2), 287–316.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1093/poq/nfr006>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(3), 1780. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph19031780>

- Eurofound. (2018). *Living and working in Europe 2017* [Review of *Living and working in Europe 2017*].
- Eurofound. (2023). *Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic*. European Working Conditions Telephone Survey 2021 series. Publications Office of the European Union. <https://eurofound.link/ef23001>
- Fairbrother, K., & Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology, 18*(1), 8–21. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/02683940310459565>
- Fernet, C., Torrès, O., Austin, S., & St-Pierre, J. (2016). The psychological costs of owning and managing an SME: Linking job stressors, occupational loneliness, entrepreneurial orientation, and burnout. *Burnout Research, 3*(2), 45–53. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.03.002>
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J. M., Jolton, J. A., & Gavin, J. (2003, April 12). Modeling the relationship between work-life balance and organisational outcomes [Conference presentation]. Annual Conference of the Society for Industrial Organisational Psychology, Orlando, United States.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Flinders, M., Weinberg, A., Weinberg, J., Geddes, M., & Kwiatkowski, R. (2020). Governing under pressure? The mental wellbeing of politicians. *Parliamentary Affairs, 73*(2), 253-273. <https://doi.org/10.1093/pa/gy046>
- Freeman, H. (1991). The Human Brain and Political Behaviour. *British Journal of Psychiatry, 159*(1), 19–32. <https://doi.org/10.1192/bjp.159.1.19>
- Freudenberger, H.J. (1977) Burnout: The Organizational Menace. *Training and Development Journal, 31*, 26-27.
- 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. <http://dx.doi.org/10.1037/10474-007>
- Gabriel, K., & Aguinis, H. (2021). How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons, 65*(2), 183–192. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>

- Gonçalves, S. S. (2024, May 16). Metade dos trabalhadores têm três ou mais sintomas de burnout. *Jornal de Notícias*. <https://www.jn.pt/1354329328/metade-dos-trabalhadores-tem-tres-ou-mais-sintomas-de-burnout/>
- Green, P. I., Finkel, E. J., Fitzsimons, G. M., & Gino, F. (2017). The energizing nature of work engagement: Toward a new need-based theory of work motivation. *Research in Organizational Behavior*, 37, 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.007>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association
- Government, B. P. to W. in the F. (n.d.). *Government-Wide Findings*. Best Places to Work in the Federal Government. <https://bestplacetowork.org/analysis/government-wide-findings-overall>
- Guseva Canu, I., Marca, S. C., Dell’Oro, F., Balázs, Á., Bergamaschi, E., Besse, C., Bianchi, R., Bislímovska, J., Koscec Bjelajac, A., Bugge, M., Busneag, C. I., Çağlayan, Ç., Cernițanu, M., Costa Pereira, C., Dernovšek Hafner, N., Droz, N., Eglite, M., Godderis, L., Gündel, H., & Hakanen, J. J. (2020). Harmonized definition of occupational burnout: A systematic review, semantic analysis, and delphi consensus in 29 countries. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(2), 95–107. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3935>
- Habeger, A. D., Connell, T. D. J., Harris, R. L., & Jackson, C. (2022). Promoting burnout prevention through a socio-ecological lens. *Delaware Journal of Public Health*, 8(2), 70–75. <https://doi.org/10.32481/djph.2022.05.008>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Halbesleben, J. R. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 8(1), 102–117.
- Harfst, T., Ghods, C., Mösko, M., & Schulz, H. (2009). Erfassung von positivem Verhalten und erleben bei Patienten mit psychischen und psychosomatischen Erkrankungen in der Rehabilitation – der Hamburger Selbstfürsorgefragebogen (HSF). *Die Rehabilitation*, 48(05), 277–282. <https://doi.org/10.1055/s-0029-1239546>
- Hargrove, M. B., Becker, W. S., & Hargrove, D. F. (2015). The HRD eustress model. *Human Resource Development Review*, 14(3), 279–298.

<https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1534484315598086>

- Harunavamwe, M., & Kanengoni, H. (2023). Hybrid and virtual work stings; the interaction between technostress, perceived organizational support, work-family conflict and the impact on work engagement. *African Journal of Economic and Management Studies*, 14(2), 252-279. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-07-2022-0306>
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance, *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91.
- Hertel-Fernandez, A. (2020, October 7). *Power and politics in the U.S. workplace: What imbalances of workplace power mean for civic engagement—and democracy*. Economic Policy Institute. <https://www.epi.org/unequalpower/publications/power-and-politics-in-the-u-s-workplace-what-imbalances-of-workplace-power-mean-for-civic-engagement-and-democracy/>
- Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(7), 789-800. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/1099-1379\(200011\)21:7%3C789::AID-JOB59%3E3.0.CO;2-W](https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/1099-1379(200011)21:7%3C789::AID-JOB59%3E3.0.CO;2-W)
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (2nd ed., rev. ed. and exp.ed., pp. 57–80). Marcel Dekke
- Holman, M. R., Merolla, J. L., & Zechmeister, E. J. (2017). Can experience overcome stereotypes in times of terror threat? *Research & Politics*, 4(1), 205316801668812. <https://doi.org/10.1177/2053168016688121>
- Idike, A. N., Egwu, O. I., Ugwu, F. O., Okorie, C. O., & Akwara, F. A. (2020). Abusive supervision and work engagement in the Nigerian public service sector: Do strengths use, and promotion focus matter? *Journal of Psychology in Africa*, 30(4), 300–306. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1796021>
- Ison, R., McArthur, K., & Witter, L. (2023). Mere mortals: The state of politicians' mental wellbeing and why it matters A report from the Apolitical Foundation [Review of *Mere Mortals: the State of Politicians' Mental Wellbeing and Why It Matters A report from the Apolitical Foundation*]. In R. Ison, J. Hendrick, & J. Padmanabhan (Eds.), <https://www.apolitical.foundation/report/mere-mortals%3A-the-state-of-politicians%27-mental-wellbeing-and-why-it-matters>. apolitical foundation.

- Jain, A., Hassard, J., Leka, S., Di Tecco, C., & Iavicoli, S. (2021). The role of occupational health services in psychosocial risk management and the promotion of mental health and well-being at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3632. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073632>
- Jeung, D.-Y., Kim, C., & Chang, S.-J. (2018). Emotional labor and burnout: A review of the literature. *Yonsei Medical Journal*, 59(2), 187. <https://doi.org/10.3349/ymj.2018.59.2.187>
- Jiang, Q., Lee, H., & Xu, D. (2020). Challenge stressors, work engagement, and affective commitment among Chinese public servants. *Public Personnel Management*, 49(4), 547–570. <https://doi.org/10.1177/0091026020912525>
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237–249. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.237>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kain, J., & Jex, S. (2010). Karasek's (1979) job demands-control model: A summary of current issues and recommendations for future research. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress* (pp. 237–268). Emerald Group Publishing. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2010\)0000008009](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2010)0000008009)
- Karl, K. L., & Cormack, L. (2021). Big Boys Don't Cry: Evaluations of Politicians Across Issue, Gender, and Emotion. *Political behavior*, 45(2), 719–740. <https://doi.org/10.1007/s11109-021-09727-5>
- Karlsen, K. E., & Duckert, F. (2018). Powerful and powerless: Psychological reactions of Norwegian politicians exposed in media scandals. *International Journal of Communication*, 12, 1-19.
- Kim, M., Beehr, T. A., & Prewett, M. S. (2018). Employee responses to empowering leadership: A meta-analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(3), 257-276. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1548051817750538>
- Kim, G., Kim, J., Lee, S.-K., Sim, J., Kim, y., Yun, B.-Y., & Yoon, J.-H. (2020). Multidimensional gender discrimination in workplace and depressive symptoms. *PLoS ONE*, 15(7), e0234415. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0234415>
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A., & Schaufeli, W. B.

- (2011). Association between workaholism and sleeping problems among hospital nurses. *Industrial Health*, 48, 864–871.
<https://doi.org/10.2486/INDHEALTH.MS1139>
- Kupcewicz, E., & Józwick, M. (2019). Positive orientation and strategies for coping with stress as predictors of professional burnout among polish nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(21), 4264.
<https://doi.org/10.3390/ijerph16214264>
- Lombardero-Posada, X. M., Méndez-Fernández, A. B., Aguiar-Fernández, F. X., Murcia-Álvarez, E., & González-Fernández, A. (2022). Social workers' self-care practices: buffering the influence of work–family interferences on burnout and engagement. *Health & Social Work*, 47(3), 195–204.
<https://doi.org/10.1093/hsw/hlac010>
- Lamprakis A., Alamani K., Malliari A., Grivas A. (2018). The organizational justice as a human resources management practice and its impact on employee engagement: The case of the prefecture of Attica (Greece). *Scientific Annals of Economics and Business*, 65(1), 65–79. <https://doi.org/10.2478/saeb-2018-0004>
- Lazarus R.S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. *New York: Springer*.
- Lazarus, R. S., PhD. (2006). Stress and Emotion: A new synthesis. *Springer Publishing Company*.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Lemonidou, C., Papathanassoglou, E., Giannakopoulou, M., Patiraki, E., & Papadatou, D. (2004). Moral professional personhood: ethical reflections during initial clinical encounters in nursing education. *Nursing ethics*, 11(2), 122–137.
<https://doi.org/10.1191/0969733004ne678oa>
- Lichner, V., Halachová, M., & Lovaš, L. (2018). The concept of self-care, work engagement, and burnout syndrome among slovak social workers. *Czech and Slovak Social Work*, 4, 62-75.
- Lightbody, C., Clegg, A., Patel, K., Lucas, J., Storey, H., Hackett, M., & Watkins, D. (2017). Systematic Review and Meta-Analysis of Psychosocial Risk Factors for Stroke. *Seminars in Neurology*, 37(03), 294-306. <https://doi.org/10.1055/s-0037-1603758>
- Locke EA. *The nature and causes of job satisfaction*. In: Dunnette MD, editor. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago, IL, USA: Rand McNally; 1976.

pp. 1297–1343

- Lombardero-Posada, X. M., Méndez-Fernández, A. B., Aguiar-Fernández, F. X., Murcia-Álvarez, E., & González-Fernández, A. (2022). Social workers' self-care practices: buffering the influence of work–family interferences on burnout and engagement. *Health & Social Work, 47*(3), 195–204.
<https://doi.org/10.1093/hsw/hlac010>
- 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>
- Maclean, L. M., Plotnikoff, R. C., & Moyer, A. (2000). Transdisciplinary work with psychology from a population health perspective: An illustration. *Journal of Health Psychology, 5*(2), 173–181. <https://doi.org/10.1177/13591053000050020>
- Magnavita, N., Chiorri, C., Karimi, L., & Karanika-Murray, M. (2022). The impact of quality of work organization on distress and absenteeism among healthcare workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(20), 13458. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013458>
- Malik M. F., Khan M. A. (2019). “Tracking engagement through leader” authentic leadership's consequences on followers' attitudes: A sequential mediated mode. *International Journal of Public Administration, 43*(10), 831–838.
<https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1659817>
- Mannevu, M. (2020). Anxious politicians: Productivity imperatives in the Finnish Parliament. *European Journal of Cultural and Political Sociology, 7*(4), 409–430. <https://doi.org/10.1080/23254823.2020.1777442>
- Mannevu, M., Rinne, J. M., & Vento, I. (2021). Long hours, uneasy feelings: Parliamentary work in Denmark, Finland and Sweden. *Parliamentary Affairs, 75*(3), 558-575. <https://doi.org/10.1093/pa/gsab022>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual, 5*, 133–153.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory: Third edition. In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating stress: A book of resources* (pp. 191–218). Scarecrow Education.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., Leiter, M.P. (2016), Burnout. In: Fink, G., editor. *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*. Amsterdam, Netherlands: Elsevier Science. p351-357.

- Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 1–16). Taylor & Francis.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (2018). Historical and conceptual development of burnout. In *Professional burnout* (pp. 1-16). CRC Press.
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological Reports, 126*(3), 1069–1107.
<https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- Mazzetti G., Schaufeli W. B., Guglielmi D. (2018). Are workaholism and work engagement in the eye of the beholder? A multi-rater perspective on different forms of working hard. *European Journal of Psychological Assessment, 34*(1), 30–40.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1027/1015-5759/a000318>
- McEwen B. S. (1998). Protective and damaging effects of stress mediators. *The New England journal of medicine, 338*(3), 171–179.
<https://doi.org/10.1056/NEJM199801153380307>
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2009). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology, 25*(3), 381–396. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Meng F., Wang Y., Xu W., Ye J., Peng L., Gao P. (2020). The diminishing effect of transformational leadership on the relationship between task characteristics, perceived meaningfulness, and work engagement. *Frontier in Psychology, 11*, 585031.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.585031>
- Mental Health Outlook in Portugal: Where are we coming from and where are we going? — Edition 138.* (2022, May 19). CATÓLICA-LISBON. Retrieved July 1, 2024, from <https://www.clsbe.lisboa.ucp.pt/pt-pt/news/mental-health-outlook-portugal-where-are-we-coming-and-where-are-we-going-edition-138/amp>
- Mijakoski, D., Karadzinska-Bislimovska, J., Basarovska, V., Minov, J., Stoleski, S., Angeleska, N., & Atanasovska, A. (2015). Work demands-burnout and job engagement-job satisfaction relationships: Teamwork as a mediator and moderator. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences, 3*(1), 176–183.
<https://doi.org/10.3889/oamjms.2015.024>

- Miranda A. R., Scotta A. V., Mendez A. L., Serra S. V., Soria E. A. (2020). Public sector workers' mental health in Argentina: Comparative psychometrics of the perceived stress scale. *Journal of Preventative Medicine & Public Health*, 53(6), 429–438. <https://doi.org/10.3961/jpmp.20.229>
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factors and occupational psychosocial risks: Concept, history and current changes. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of flow. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 89–105). Oxford University Press.
- Namie, G.(2021). 2021 WBI U.S. Workplace Bullying Survey. Workplace Bullying Institute. <https://workplacebullying.org/2021-wb-survey/>
- Nazaré, B., Francisco, R., & Pedro, M. (2023). *Versão portuguesa da Work/Life Balance Self-Assessment Scale (versão de Hayman, 2005; versão para investigação)*. Universidade Católica Portuguesa.
- Neblett, N. G. (2007). Work, family, and community: Exploring interconnections - by Patricia Voydanoff. *Journal of Marriage and Family*, 69(3), 894–896. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2007.00418.x>
- Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 97–119). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-005>
- Niedhammer, I., Bertrais, S., & Witt, K. (2021). Psychosocial work exposures and health outcomes: A meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(7), 489-508. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3968>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- OECD/European Observatory on Health Systems and Policies (2024), *Portugal: Perfil de Saúde do País 2023*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/6be7d83c-pt>.
- O'Connor, D. B., Thayer, J. F., & Vedhara, K. (2021). Stress and health: A review of psychobiological processes. *Annual Review of Psychology*, 72(1), 663–688. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-062520-122331>
- Odor, H., Josephine, & C Ugbechie, K. (2020). Emotional labour and burnout syndrome among nigerian politicians. *Journal of Management and Science*, 10(2), 28–37. <https://doi.org/10.26524/jms.2020.2.7>

- Orchard, C., Carnide, N., & Smith, P. (2020). How does perceived fairness in the workers' compensation claims process affect mental health following a workplace injury? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(1), 40-48.
<https://doi.org/10.1007/s10926-019-09844-3>
- Otto, M. C. B., Hoefsmit, N., van Ruysseveldt, J., & van Dam, K. (2019). Exploring proactive behaviors of employees in the prevention of burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 3849.
<https://doi.org/10.3390/ijerph16203849>
- Pedersen, L. H. (2013). Committed to the public interest? Motivation and behavioural outcomes among local councillors. *Public Administration*, 92(4), 886–901.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2012.02107.x>
- Pedersen, L. H., Hjelmar, U., & Bhatti, Y. (2018). What does the minister do? On the working conditions of political leaders. *Public Administration*, 96(2), 259–275.
<https://doi.org/10.1111/padm.12393>
- Pfeffer, J. (2021). The Dark Triad May Be Not So Dark: Exploring why 'toxic' leaders are so common: With some implications for scholarship and education. *Psychoanalytic Inquiry*, 41(7), 540-551. <https://doi.org/10.1080/07351690.2021.1971470>
- Philip, J. (2021). A multi-study approach to examine the interplay of proactive personality and political skill in job crafting. *Journal of Management & Organization*, 29(2), 207–226. doi:10.1017/jmo.2021.1
- Piccoli, B., Reisel, W. D., & De Witte, H. (2021). Understanding the relationship between job insecurity and performance: Hindrance or challenge effect? *Journal of Career Development*, 48(2), 150-165. <https://doi.org/10.1177/0894845319833189>
- Pirzada Z. A., Mirani S. H. H., Phulpoto N., Dogar H., Mahar S. A. (2020). Study of employee silence, organizational justice and work engagement: Mediation analysis. *International Journal of Computer Science and Network Security*, 20(1), 9–14.
- Posluns, K., & Gall, T. L. (2020). Dear mental health practitioners, take care of yourselves: A literature review on self-care. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 42(1), 1–20. <https://doi.org/10.1007/s10447-019-09382-w>
- Pradhan R. K., Dash S., Jena L. K. (2019). Do HR practices influence job satisfaction? Examining the mediating role of employee engagement in Indian public sector undertakings. *Global Business Review*, 20(1), 119–132.
<https://doi.org/10.1177/0972150917713895>

- Qing, G., & Zhou, E. (2017). Bidirectional work–family enrichment mediates the relationship between family-supportive supervisor behaviors and work engagement. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(2), 299–308.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.2224/sbp.6023>
- Rahim, M. A. (1995). A comparative study of entrepreneurs and managers: Stress, burnout, locus of control, and social support. *PubMed*, 18(1), 68–89.
- Rai A., Maheshwari S. (2021). Exploring the mediating role of work engagement between the linkages of job characteristics with organizational engagement and job satisfaction. *Management Research Review*, 44(1), 133–157. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2019-0442>
- Ravari, A., Bazargan-Hejazi, S., Ebadi, A., Mirzaei, T., & Oshvandi, K. (2013). Work values and job satisfaction: A qualitative study of Iranian nurses. *Nursing ethics*, 20(4), 448–458. <https://doi.org/10.1177/0969733012458606>
- Ravari, A. L. I., Bazargan, M., Vanaki, Z., & Mirzaei, T. (2012). Job satisfaction among Iranian hospital-based practicing nurses: Examining the influence of self-expectation, social interaction and organisational situations. *Journal of Nursing Management*, 20(4), 522–533. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01188.x>
- Remoortere, V. A., & Rens Vliegthart, R. (2023). The influence of mass media on the popularity of politicians. *Party Politics*. <https://doi.org/10.1177/13540688231187964>
- Rice, V. H. (2012). Theories of stress and its relationship to health. In V. H. Rice (Ed.), *Handbook of stress, coping, and health: Implications for nursing research, theory, and practice* (pp. 22–42). Sage Publications, Inc.
- Riscos psicossociais e stresse no trabalho - Segurança e saúde no trabalho - EU-OSHA.* (n.d.). [osha.europa.eu. https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress](https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress)
- Richter, A., & Näswall, K. (2018). Job insecurity and trust: Uncovering a mechanism linking job insecurity to well-being. *Work & Stress*, 33(1), 22–40.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1461709>
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *Sa Journal of Industrial Psychology*, 34(3).
<https://doi.org/10.4102/sajip.v34i3.424>
- Salanova, M., Llorens, S., García-Renedo, M., Burriel, R., Bresó, E., Schaufeli, W.B. (2005). Towards a four-dimensional model of burnout: A multigroup factor- analytic study including depersonalization and cynicism. *Educ. Psychol. Meas.*, 65(5), 807–819.

<https://doi.org/10.1177/0013164405275662>

- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. de. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE*, *12*(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Services Research*, *19*(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3841-z>
- Schaufeli, W. B. (2003). Past performance and future perspectives of burnout research. *SA Journal of Industrial Psychology*, *29*(4), 1-15. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v29i4.127>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics*, *46*(2), 120-132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *25*(3), 293-315. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). Utrecht work engagement scale-9. *PsycTESTS Dataset*. <https://doi.org/10.1037/t05561-000>
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout assessment tool (BAT): Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/a:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, *43*, 320–348. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1069397109337239>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke & C. L. Cooper

- (Eds.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (pp. 203–226). Bingley, UK: Emerald
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology, 57*(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Selye H. (1951). The general-adaptation-syndrome. *Annu. Rev. Med. 2*:327–42
- Selye, H. (1976). *Stress in Health and Disease*. Boston: Butterworths. GoogleScholar. <https://doi.org/10.1146/annurev.me.02.020151.001551>
- Sinval, J., & Marôco, J. (2020). Short Index of Job Satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. *PLOS ONE, 15*(4), e0231474. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231474>
- Sinval, J., Vazquez, A. C. S., Hutz, C. S., Schaufeli, W. B., & Silva, S. (2022). Burnout assessment tool (BAT): Validity evidence from Brazil and Portugal. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(3), 1344. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031344>
- Sirgy, M., & Lee, D. (2023). *Work-Life Balance: HR Training for Employee Personal Interventions*. Cambridge University Press.
- Singh A. K., Kumar R. (2019). Correlates of professional obsolescence among researchers. *Defence Science Journal, 69*(6), 557– 563. <https://doi.org/10.14429/dsj.69.15043>
- Shoman, Y., El May, E., Marca, S., Wild, P., Bianchi, R., Bugge, M., Caglayan, C., Cheptea, D., Gnesi, M., Godderis, L., Kiran, S., McElvenny, D., Mediouni, Z., Mehlum, I., Mijakoski, D., Minov, J., van der Molen, H., Nena, E., Otelea, M., & Guseva Canu, I. (2021). Predictors of occupational burnout: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(17), 9188. <https://doi.org/10.3390/ijerph18179188>
- Smallwood, N., & Willis, K. (2021). Mental health among healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *Respirology (Carlton, Vic.), 26*(11), 1016–1017. <https://doi.org/10.1111/resp.14143>
- Sonnentag, S. (2017). A task-level perspective on work engagement: A new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and burnout. *Burnout Research, 5*, 12–20. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.burn.2017.04.001>
- Spagnoli, P., & Molinaro, D. (2020). Negative (workaholic) emotions and emotional exhaustion: Might job autonomy have played a strategic role in workers with responsibility during the Covid-19 crisis lockdown? *Behavioral Sciences, 10*(12),

192. <https://doi.org/10.3390/bs10120192>
- Somers, M. J., & Casal, J. (2021). Patterns of coping with work-related stress: A person-centred analysis with text data. *Stress and health : journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 37(2), 223–231.
<https://doi.org/10.1002/smi.2990>
- Steger, M. F. (2016). Hedonia, eudaimonia, and meaning: Me versus us; fleeting versus enduring. *Handbook of Eudaimonic Well-Being*, 175–182.
https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/978-3-319-42445-3_11
- Stress crónico: síndrome de burnout | CUF*. (2019, May 28). [Www.cuf.pt](http://www.cuf.pt).
<https://www.cuf.pt/mais-saude/stress-cronico-sindrome-de-burnout>
- Su Seo, H., & Raunio, T. (2017). Reaching out to the people? Assessing the relationship between parliament and citizens in Finland. *The Journal of Legislative Studies*, 23(4), 614–634. <http://dx.doi.org/10.1080/13572334.2017.1396694>
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487–506. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2010.01.003>
- Sykes, P. (2013). Does gender matter? In R. A. W. Rhodes & P. 't Hart (Eds.), *The Oxford handbook of political leadership* (pp. 690–704). Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199653881.013.045>
- Taris, T. W., Leisink, P. L. M., & Schaufeli, W. B. (2017). Applying occupational health theories to educator stress: Contribution of the job demands-resources model. *Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being*, 237–259.
https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/978-3-319-53053-6_11
- Taris, T. W., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work & Stress*, 19(3), 238–255.
<https://doi.org/10.1080/02678370500270453>
- Teixeira, J. M. (2019). Burnout ou a síndrome de exaustão. *Handle.net*. sigarra:82394
- Teles, H., Ramalho, N., Ramalho, V., & Ribeiro, S. (2017). Adaptação e validação da Utrecht Work Engagement Scale (UWES) aplicada a assistentes sociais em Portugal. *Adaptação e validação da Utrecht Work Engagement Scale (UWES) aplicada a assistentes sociais em Portugal*, (2), 10-20.
<http://dx.doi.org/10.7342/ismt.rpics.2017.3.2.52>
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home

- interface: The work–home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545–556.
<https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Ten Brummelhuis, L. L., ter Hoeven, C. L., Bakker, A. B., & Peper, B. (2011). Breaking through the loss cycle of burnout: The role of motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 268–287.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.2044-8325.2011.02019.x>
- Tensay, A. T., & Singh, M. (2020). The nexus between HRM, employee engagement and organizational performance of federal public service organizations in Ethiopia. *Heliyon*, 6(6), e04094. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04094>
- Terry, D. J., Nielsen, M., & Perchard, L. (1993). Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: The stress-buffering role of social support. *Australian Journal of Psychology*, 45(3), 168–175.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/00049539308259135>
- Tetrick, Lois E. (Ed); Fisher, Gwenith G. (Ed); Ford, Michael T. (Ed) & Quick, James Campbell (Ed). (2024). Handbook of occupational health psychology, 3rd ed., (pp. 291- 307). Washington, DC, US: 2, xiii, 709 pp.
- Trépanier, S. G., Vallerand, R. J., Ménard, J., & Peterson, C. (2020). Job resources and burnout: Work motivation as a moderator. *Stress and health : journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 36(4), 433–441.
<https://doi.org/10.1002/smi.2939>
- Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). Leadership and job demands-resources theory: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 12(12).
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080>
- Van den Broeck, A., Elst, T. V., Baillien, E., Sercu, M., Schouteden, M., De Witte, H., & Godderis, L. (2017). Job Demands, Job Resources, Burnout, Work Engagement, and Their Relationships: An Analysis Across Sectors. *Journal of occupational and environmental medicine*, 59(4), 369–376.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000964>
- Velando-Soriano, A., Ortega-Campos, E., Gómez-Urquiza, J. L., Ramírez-Baena, L., De La Fuente, E. I., & Cañadas-De La Fuente, G. A. (2019). Impact of social support in preventing burnout syndrome in nurses: A systematic review. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(1). <https://doi.org/10.1111/jjns.12269>
- Ugaddan R. G., Park S. M. (2017). Quality of leadership and public service motivation: A social exchange perspective on work engagement. *International Journal of Public*

- Sector Management*, 30(3), 270–285. <http://dx.doi.org/10.1108/IJPSM-08-2016-0133>
- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, B. H. J. (2012). For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work? *Applied Psychology: An International Review*, 61, 30–55.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x>
- Van Beek, I., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 468–482. <https://doi.org/10.1037/a0024392>
- Van den Broek, A., Schreurs, B., Guenter, H., & van Emmerik, I. J. H. (2015). Skill utilization and well-being: A cross-level story of day-to-day fluctuations and personal intrinsic values. *Work & Stress*, 29, 306–323.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1074955>
- Veage, S., Ciarrochi, J., Deane, F. P., Andresen, R., Oades, L. G., & Crowe, T. P. (2014). Value congruence, importance and success and in the workplace: Links with well-being and burnout amongst mental health practitioners. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 3(4), 258–264. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2014.06.004>
- Visser, M. R. M., Smets, E. M. A., Oort, F. J., & de Haes, H. C. J. M. (2003). Stress, satisfaction and burnout among Dutch medical specialists. *Canadian Medical Association Journal*, 168(3), 271–275.
- Warr, P. (1999). Well - Being and the Workplace. In Kahneman, D., Diener, E. & Schwarz, N. (Ed). *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Warr, P. (2002). The Study of Well-Being, Behaviour and Attitudes. In P. Warr (Ed.), *Psychology at Work* (pp. 1-25). Penguin Press.
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2016). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance. *Personnel Psychology*, 70(1), 167–210.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/peps.12132>
- Wayne, J. H., Vaziri, H., & Casper, W. J. (2021). Work-nonwork balance: Development and validation of a global and multidimensional measure. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103565. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103565>
- Wei, X., Cang, S., & Hisrich, R. D. (2015). Entrepreneurial stressors as predictors of entrepreneurial burnout. *Psychological Reports*, 116(1), 74–88.
<https://doi.org/10.2466/01.14.pr0.116k13w1>

- Weinberg, A. (1993). Workload, stress and family life in British Members of Parliament. Unpublished master's thesis. Sheffield, UK: University of Sheffield
- Weinberg, A. (2011). Should the job of national politician carry a government health warning? 123–142. <https://doi.org/10.1017/cbo9781139026482.010>
- Weinberg, A., & Cooper, C. (2003). Stress among national politicians elected to Parliament for the first time. *Stress and Health*, 19(2), 111–117. <https://doi.org/10.1002/smi.965>
- Weinberg, A., Cooper, C. L., & Weinberg, A. (1999). Workload, stress and family life in British Members of Parliament and the psychological impact of reforms to their working hours. *Stress Medicine*, 15(2), 79–87. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(199904\)15:2%3C79::AID-SMI788%3E3.0.CO;2-S](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(199904)15:2%3C79::AID-SMI788%3E3.0.CO;2-S)
- Weinberg, J. (2020). Emotional labour and occupational wellbeing in political office. *The British Journal of Politics and International Relations*, 136914812095904. <https://doi.org/10.1177/1369148120959044>
- WIECZOREK-SZYMAŃSKA, A. (2024). Work engagement and work life-balance across euuropean union countries. *Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization & Management/Zeszyty Naukowe Politechniki Slaskiej. Seria Organizacji i Zarzadzanie*, (195). <http://dx.doi.org/10.29119/1641-3466.2024.195.38>
- World Health Organization. (2010). *Healthy workplaces: A global framework and model: Review of literature and practices*. Retrieved from Healthy workplaces: a model for action (who.int)
- World Health Organization. (2019, May 28). *Burn-out an “occupational phenomenon”*: *International classification of diseases*. World Health Organization; World Health Organization. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- World Health Organization. (2023, February 21). *Stress*. Www.who.int. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., Fan, X., Guo, X., Liu, H., & Zhang, X. (2020). The relationship between job stress and job burnout: The mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*, 26(2), 1–8. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1778750>
- Wushe, T., & Shenje, J. (2019). The antecedents of employee engagement and their effect on public sector service delivery: The case study of government departments in Harare. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(1). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1082>

Zakowski, S., Hall, M. H., & Baum, A. (1992). Stress, stress management, and the immune system. *Applied and Preventive Psychology, 1*(1), 1–13.

[https://doi.org/10.1016/s0962-1849\(05\)80130-1](https://doi.org/10.1016/s0962-1849(05)80130-1)

Zedeck, S., Maslach, C., Mosier, K., & Skitka, L. (1988). Affective response to work and quality of family life: Employee and spouse perspectives. *Journal of Social Behavior & Personality, 3*(4), 135–157.