



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

BRAGA

**Relação entre Conflito Trabalho-Família e *Burnout*:
Exigências Laborais e Familiares.**

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

Rita Catarina Pinheiro Miranda

Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais

DEZEMBRO 2021



CATÓLICA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS

BRAGA

**Relação entre Conflito Trabalho-Família e *Burnout*:
Exigências Laborais e Familiares.**

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

Rita Catarina Pinheiro Miranda

Sob a Orientação do Prof. Doutor **Ricardo Jorge de
Oliveira Pinto Peixoto**

Resumo

Atualmente, a temática do *burnout* e do conflito trabalho-família/família-trabalho tem assumido um papel fundamental ao nível profissional e pessoal. Neste sentido, as exigências provenientes destes ambientes acabam por proporcionar incompatibilidades e gerar um impacto negativo na saúde dos trabalhadores. Como tal, o objetivo principal do presente estudo é estudar a relação entre o conflito trabalho-família e o *burnout*, num grupo de trabalhadores de uma empresa multinacional do setor eletrónico. O objetivo específico consiste em estudar a influência de alguns fatores sociodemográficas (género e horários por turnos e fixos) no conflito trabalho-família negativo e no *burnout*. Um estudo transversal de amostragem probabilística aleatória simples foi conduzido numa amostra de 239 sujeitos (55,2% do género masculino), com idades compreendidas entre os 21-65 anos. O questionário *Survey Work-Home Interaction NijmeGens (S.W.I.N.G.,* Geurts, et al., 2005; traduzido e adaptado por Pereira, Queirós, Gonçalves, Carlotto, & Borges, 2014) e o questionário *Oldenburg Burnout Inventory (OLBI,* Demerouti et al., 2001; traduzido e adaptado por Sinval, Queirós, Pasian e Marôco, 2019) foram utilizados para analisar a relação entre o *burnout* e o conflito trabalho-família/família-trabalho, assim como a influência de alguns fatores sociodemográficas no comportamento destas variáveis. Foram obtidas correlações positivas estatisticamente significativas entre o conflito trabalho-família negativo e o *burnout* (escala geral, $p < .001$), a exaustão emocional ($p < .001$) e o distanciamento ($p = .002$). Ainda, foram observados valores estatisticamente superiores na dimensão distanciamento no género masculino ($p = .042$), comparativamente ao género feminino, assim como no conflito trabalho-família negativo em trabalhadores que realizam horários por turnos ($p = .007$), relativamente a horários fixos. O presente estudo parece indicar que o conflito trabalho-família negativo está relacionado com níveis superiores de *burnout*, exaustão e distanciamento especialmente em horários por turnos, e que o género masculino poderá implicar níveis superiores de distanciamento.

Palavras-Chave: *Burnout*; Conflito trabalho-família; Conflito família-trabalho.

Abstract

Currently, the theme of burnout and work-family/family-work conflict has assumed a fundamental role at the professional and personal level. In this sense, the demands arising from these environments end up providing incompatibilities and generating a negative impact on workers' health. As such, the main objective of this study is to study the relationship between work-family conflict and burnout in a group of workers from a multinational company in the electronics sector. The specific objective is to study the influence of some sociodemographic factors (gender and shift and fixed hours) on negative work-family conflict and burnout. A cross-sectional study of simple random sampling was conducted in sample of 239 subjects (55.2% male), aged between 21-65 years. A sociodemographic questionnaire, the Survey Work-Home Interaction NijmeGens questionnaire (SWING, Geurts, et al., 2005; translated and adapted by Pereira, Queirós, Gonçalves, Carlotto, & Borges, 2014) and the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI, Demerouti et al., 2001; translated and adapted by Sinal, Queirós, Pasian and Marôco, 2019) were used to analyze the relationship between burnout and work-family/family-work conflict and the influence of some sociodemographic factors in their behavior. Statistically significant positive correlations were obtained between negative work-family conflict and burnout (complete scale, $p < .001$), emotional exhaustion ($p < .001$) and distancing ($p = .002$). Also, statistically higher values were observed in the distancing dimension in males ($p = .042$), compared to females; as well as in the negative work-family conflict in workers who work in shifts ($p = .007$), relatively to fixed hours. The present study seems to indicate that the negative work-family conflict is related to higher levels of burnout, exhaustion and distancing, especially in shift schedules, and that the male gender may imply higher levels of distancing.

Palavras-Chave: *Burnout*; Conflito trabalho-família; Conflito família-trabalho.

Índice

Resumo	iii
Abstract.....	iv
Índice de Tabelas	vii
Introdução.....	8
Enquadramento Teórico	10
Exigências laborais e familiares.....	10
Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho	11
<i>Burnout</i>	13
Relação entre Conflito Trabalho-Família e <i>Burnout</i>	15
Metodologia.....	18
Desenho de estudo	18
Objetivos de estudo.....	18
Hipóteses de estudo	18
Participantes.....	19
Instrumentos.....	21
Procedimentos.....	23
Análise dos dados	24
Resultados.....	25
Discussão dos resultados	28
Conclusão	32
Bibliografia.....	34
ANEXOS	43
Anexo I	44
Autorização da empresa	44
Anexo II	45
Autorização do Instrumento S.W.I.N.G.	45
.....	45
Anexo III.....	46
Consentimento Informado.....	46
Anexo IV.....	49

Questionário Sociodemográfico	49
Anexo V	50
Questionário Oldenburg Burnout Inventory	50
Anexo VI.....	51
Questionário Survey Work-Home Interaction Nijmegen.....	51

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Descrição da amostra	19
Tabela 2 - Relação entre CTF, exaustão emocional, distanciamento e burnout (escala geral).....	25
Tabela 3 - Diferenças no CTF negativo entre trabalhadores com filhos mais novos e filhos mais velhos	26
Tabela 4 - Diferenças de género nas dimensões do burnout (escala geral), exaustão emocional, distanciamento e conflito trabalho-família	26
Tabela 5 - Diferenças de turnos no conflito trabalho-família.....	27

Introdução

Nas últimas décadas, com as transformações recorrentes do mundo de trabalho, as condições laborais têm sofrido grandes mudanças quer a nível da organização do trabalho como ao nível das exigências impostas sobre os trabalhadores.

Estas mudanças na natureza do trabalho, obrigam os trabalhadores a adaptarem-se às novas exigências impostas pela organização, tendo um impacto negativo na sua saúde física e mental (Pinho, 2015). Na verdade, a necessidade constante de modular o seu comportamento face aos desafios diários a que são expostos predispõe os trabalhadores a riscos psicossociais, importando salientar o *burnout* (Chagas, 2015; Pinho, 2015). Efetivamente alguns estudos têm vindo a demonstrar que as características do ambiente de trabalho estão fortemente associadas ao *burnout* (Brotheridge & Lee, 2005; Burke, Shearer, & Deszca, 1984; Leiter & Maslach, 1988).

O impacto negativo das exigências laborais sobre a saúde mental dos trabalhadores pode estender-se também às relações interpessoais no seio profissional, social e, fundamentalmente, familiar, e ao papel executado em cada um destes. Na verdade, a participação do indivíduo em mais do que um papel pode gerar conflito, como é o caso do conflito entre o trabalho e a família. Nos dias que correm, o tempo dedicado à família diminuiu, uma vez que as preocupações e tarefas laborais passaram a ser completadas em casa (Barham & Vanalli, 2012). Face a isto, algumas das tarefas familiares não estão a merecer a devida atenção por parte dos intervenientes. A isto associa-se o facto de o agregado familiar exigir que os trabalhadores tenham um papel familiar ativo, conduzindo a maior carga de tensão, uma vez que estes estão sobrecarregados com as exigências laborais, dificultando ou impedindo o trabalhador de responder às exigências impostas pela família – corresponde ao conflito trabalho-família (Eddleston & Powell, 2012; Silva, Rossetto, & Rebelo, 2010).

Este conflito de papéis funciona como um gatilho para o aparecimento ou agravamento de questões relacionadas com tensão psicológica, originando diversas formas de pressão, nomeadamente o *burnout*, o qual resulta de um desajuste entre as exigências pessoais e as exigências laborais (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Tecedor, 2010). Outros estudos também referem a influência negativa que o *burnout* produz nas relações familiares e sociais (Cano-García, Padilla-Muñoz, & Carrasco-Ortiz, 2005).

Atualmente, o equilíbrio entre as exigências laborais e familiares são um dos aspetos que as organizações tentam enfrentar, uma vez que proporcionam incompatibilidades e geram efeitos nefastos na saúde e no bem-estar dos trabalhadores (Witt & Carlson, 2006). Considerando estes aspetos, embora a literatura se foque em profissionais de saúde e professores, é importante acedermos a uma população que tenha sido pouco referenciada (setor eletrónico) e cujo os trabalhadores estejam mais expostos ao *burnout* e ao conflito trabalho-família, devido ao tipo de trabalho que realizam, aos horários rotativos e à pouca proximidade existente entre eles. Como tal, é do interesse público e da empresa que foi alvo da presente investigação, estudar a temática conflito trabalho-família e *burnout*, que poderá ter influência na saúde dos trabalhadores e, em última instância, na sua produtividade na empresa. O objetivo principal do presente estudo é estudar a relação entre conflito trabalho-família e *burnout*, num grupo de trabalhadores de uma empresa multinacional do setor eletrónico.

Enquadramento Teórico

Exigências laborais e familiares

Nos últimos anos, verificaram-se grandes mudanças ao nível das organizações e da família, levando ao aumento das relações e dos conflitos existente entre estes dois polos. Hoje em dia, um dos grandes desafios passa pelo equilíbrio entre as exigências do trabalho e da família (Edwards, 2001; Rost & Mostert, 2007). Neste sentido, importa salientar quais são as exigências laborais e familiares a que os trabalhadores estão constantemente expostos e às quais não conseguem, muitas vezes, dar resposta inferindo com a sua saúde física e, principalmente, mental.

As exigências laborais dizem respeito às condições físicas, psicológicas, sociais e organizacionais que nos levam a esforços físicos e psicológicos (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Estas exigências provenientes do mundo laboral podem ser enumeradas em (a) exigências quantitativas como a sobrecarga laboral, pressão no tempo (número de horas) e a baixa carga laboral (monotonia e do tédio); (b) ritmo de trabalho, ou seja, se este é ou não realizado rapidamente; (c) exigências cognitivas relativas à complexidade das tarefas; (d) exigências emocionais, como a falta de *empowerment*, assédio moral e violência, e a insegurança no emprego; e por último as (e) exigências de esconder emoções (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Silva, et al., 2011). Para além destas exigências, a literatura também aborda outras áreas/fatores da vida profissional que são igualmente centrais no *burnout* como o controlo relativo ao trabalho; as recompensas insuficiente; a comunidade que diz respeito aos elogios que os trabalhadores recebem; a justiça resultante da desigualdade de trabalho; e os valores (Lan, 2016; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Van, Willemsen, Sanders, & Veldhoven, 2009). Finalmente, importa salientar que a ausência de alguns recursos como o apoio social, a falta de *feedback*, a falta de autonomia e a falta de apoio dos supervisores e colegas encontram-se correlacionadas com o esgotamento físico e, principalmente, psicológico (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Van, Willemsen, Sanders, & Veldhoven, 2009).

Segundo a literatura, uma vez que as exigências laborais são dominantes e acabam por diminuir o tempo que o trabalhador poderia dedicar à sua família, as exigências ou fatores familiares, como cuidar dos filhos e da casa, partilhar tarefas domésticas, realizar tarefas de lazer, dar afeto e apoio à família, entre outros, também acabam por ser influenciadas (Giddens, 2010; Greenhaus & Beautell, 1985; Júnior, Feijó, Cunha, Corrêa,

& Gouveia, 2013). Ou seja, os trabalhadores como dedicam tanto tempo ao trabalho (exigências laborais), acabam por ter dificuldade em dedicar o seu tempo às exigências familiares, que por sua vez conduz à dificuldade em dar apoio à família, de cuidar deles próprios, de se focarem nos seus relacionamentos afetivos e de assistir à evolução dos filhos (Freitas, et al., 2018). Estudos têm vindo a demonstrar que existem fatores que levam ao surgimento de *burnout*, como os conflitos em casa, os problemas com os pais ou com o conjugue, a solidão e sobretudo, os problemas pessoais (Brattberg, 2006).

Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho

Atualmente, há cada vez mais necessidade de fazer pesquisas relativas ao impacto do trabalho na vida familiar e vice-versa, uma vez que as exigências são maiores no mundo do trabalho (Kubicek, Paskvan, & Korunka, 2015). Importa salientar que o desajuste existente entre as exigências laborais e familiares poderá interferir com o equilíbrio entre o mundo laboral e familiar (Tecedeiro, 2010).

O conflito entre as dimensões laborais e familiares ocasiona-se quando as pressões do ambiente de trabalho são levadas para o ambiente familiar, assim como as questões familiares são levadas para o trabalho. A partir disto surge uma incompatibilidade pelo tempo que é gasto nas atividades pertencentes a um dos papéis e às exigências que cada papel transporta dificultando a capacidade de resposta às exigências de outro papel (Grennhaus & Beutell, 1985; Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Marchese, Basshan, & Ryan, 2002). Este conflito entre papéis assume uma natureza bidirecional, sendo que o desajuste entre as exigências laborais e familiares poderá conduzir tanto ao conflito trabalho-família, como ao conflito família-trabalho, onde um tem impacto sobre o outro, não podendo ser estudados separadamente (Anderson, Coffey, & Byerly, 2002; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005; Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Teixeira & Queirós, 2017). Na verdade, estes dois tipos de conflito podem ser entendidos como uma dualidade, pelo facto de ambos os papéis serem mutuamente incompatíveis (Watts, 2007).

As investigações realizadas no domínio profissional e familiares estão, muitas vezes, ligadas a variáveis ambientais, situacionais e individuais, sendo estas últimas as menos estudadas (Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004). Uma vez que as variáveis individuais têm sido alvo de poucos estudos, importa estudar e perceber de que forma é que estas podem ter impacto na vida do colaborador, conduzindo-o ao conflito trabalho-família. Desta forma, embora existam inúmeras variáveis individuais, tais como a idade, género, escolaridade, entre outras, a que mais importa destacar é o ciclo de vida em que

cada sujeito se encontra. Segundo a teoria do ciclo de vida, através das experiências, dos conhecimentos e das competências que se vão adquirindo ao longo da vida, os indivíduos conseguem obter uma melhor inclusão ao nível profissional e ao nível familiar. Assim, os indivíduos mais novos, quer homens quer mulheres, apresentam níveis mais elevados de conflito trabalho-família (Grzywacz, Almeida, & McDonald, 2002; Kmec, 1999).

Segundo vários autores, existem fatores no domínio do conflito trabalho-família, ou seja, fatores associados à esfera profissional, tais como horários de trabalho alargados recorrentes da carga excessiva, nível de exigências e pressões, autonomia, cultura organizacional, *stress* no trabalho, inflexibilidade nos prazos e no tempo, o suporte social entre colegas e superiores. Também no domínio do conflito família-trabalho surgem fatores como a ambiguidade e as responsabilidades familiares, exigências emocionais e cognitivas da família (Byron, 2005; Demerouti, Bakker, & Voydanoff, 2010; Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). Para além destes fatores determinantes entre o conflito trabalho-família/família-trabalho, outros estudos, apontam para um grupo de características relacionadas com multidimensionalidade do conceito que permitem explicar o conflito trabalho-família, podendo ser classificadas em: (a) tempo - tempo dedicado a um dos polos dificultando a participação no outro polo; (b) tensão - processo de desgaste exercido num dos papéis que levará à perda de energias físicas e/ou mentais dificultando o cumprimento de tarefas num outro domínio; e (c) comportamento - o comportamento que é esperado no trabalho, poderá ser incompatível com o comportamento esperado pela família. Por outras palavras, diz respeito aos padrões comportamentais, que são específicos de um determinado papel, que poderão ser incompatíveis com um outro papel (Grennhaus & Beutell, 1985; Hooff, et al., 2005).

Atualmente, as abordagens dos estudos da relação entre o conflito trabalho-família/família-trabalho, podem ser agrupadas em três perspetivas, nomeadamente, a negativa, a positiva e a integradora. A perspetiva negativa consiste na quantidade reduzida de recursos (tempo e energia) que as pessoas possuem para o desempenho de outro papel. Isto é, os recursos disponíveis diminuem com a presença do indivíduo em vários papéis, levando este a experienciar momentos de tensão (Carlson & Grywacz, 2008; Matias & Fontaine, 2012). A perspetiva positiva diz respeito aos recursos não limitados que o indivíduo possui, independentemente da quantidade de papéis que ele desempenha (Carlson & Grywacz, 2008; Sieber, 1974). Esta perspetiva pode ser também acompanhada de aspetos positivos para os trabalhadores. Por último, a perspetiva

integradora é vista como um equilíbrio entre a perspectiva positiva e negativa (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). A perspectiva integradora é a menos abordada na literatura.

O conflito trabalho-família é de facto uma problemática bastante estudada e é acompanhada por diversas consequências que se encontram associadas à diminuição da saúde física e, principalmente, mental, stress, ansiedade, perda de apetite, fadiga e tensão (Hammer, Cullen, Neal, Sinclair, & Shafiro, 2005). Na verdade, estas consequências ao nível deste domínio têm impacto em cinco grandes domínios, sendo eles o domínio físico, psicológico, comportamental, atitudinal e organizacional (Geurts & Demerouti, 2003). No que diz respeito ao domínio físico é evidenciado que o conflito está relacionado com uma diminuição da saúde e bem-estar do individuo. No domínio psicológico existem evidências relacionadas com sintomas de *stress* psicológico (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011). Em relação ao domínio comportamental estas consequências direcionadas para o burnout observam-se, essencialmente, ao nível de problemas substâncias de álcool e tabaco (Allen, David, Herst, Bruck, & Sutton, 2000). No referente ao domínio atitudinal estas consequências refletiram-se na diminuição dos níveis de satisfação e desempenho laboral. Finalmente, ao nível organizacional, surgem consequências direcionadas para a problemática do *turnover* e sedentarismo (Allen, David, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011). Com isto, podemos concluir que as exigências provenientes do mundo laboral têm um impacto negativo na esfera profissional, familiar e na relação destes dois domínios.

No presente estudo importa ressaltar o conflito trabalho-família, sendo este o mais estudado e, possivelmente, o que mais ocorre devido às exigências do mundo do trabalho, podendo ter maior influência sobre a saúde mental dos trabalhadores, de onde importa destacar o *burnout*.

Burnout

Segundo a literatura, o *burnout* caracteriza-se pela principal doença associada às condições de trabalho e pela problemáticas mais relacionadas com a saúde pública (Fernandes, Nitsche, & Godoy, 2018). Este surge como um problema social relacionado com o contexto laboral, sendo as principais consequências ao nível do próprio individuo e da organização (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). A primeira conceção sobre o termo *burnout* surgiu com Freudenberg (1974), ao descrevê-lo como um estado de esgotamento (físico e mental), que o profissional experiencia devido às exigências, acompanhado por sinais físicos e comportamentais. Os sinais/sintomas físicos são

evidenciados pela exaustão, dores de cabeça, distúrbios gastrointestinais, insónias e falta de ar, enquanto que os sinais comportamentais se manifestam com raiva, irritação e frustração, conduzindo à dificuldade em controlar os sentimentos, vontade de gritar e chorar. Por outro lado, Maslach e Leiter (1997), refere que o *burnout* ocorre devido às alterações recorrentes no ambiente de trabalho e da sua própria natureza. Schaufeli e Enzmann (1998) constatam que os indivíduos que experienciam níveis de *burnout* são aqueles que apresentam expectativas elevadas, entusiasmo e desejo em alcançar os seus objetivos. Estas definições acreditam que o *burnout* surge com o facto de existirem diferenças entre as expectativas dos indivíduos e as exigências da realidade, ou seja, o *burnout* surge com tensões que são derivadas das intenções e ideias dos próprios indivíduos e daquilo que é a realidade, o dia-a-dia.

Após todas as investigações iniciais sobre o *burnout*, outras definições vão surgindo devido à evolução das investigações sobre este tema (Garcia & Benevides-Pereira, 2003). Na verdade, este conceito também pode ser definido como uma adaptação negativa dos trabalhadores ao ambiente em que se encontram inseridos, que resulta de um desequilíbrio contínuo entre as exigências impostas ao indivíduo e as capacidades que possui para responder a essas mesmas exigências (Cândido & Souza, 2017; Gomes & Cruz, 2004; Schaufeli & Bakker, 2004). Por outro lado, o termo *burnout* é caracterizado por ser um lento esgotamento no combate ao *stress*, ou seja, é caracterizado pelo facto de ser um processo de longa duração que pode condicionar o funcionamento dos trabalhadores tendo um impacto negativo na sua saúde física e mental (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014; Maslach & Leiter, 2008).

Contudo, uma das definições que mais importa destacar na literatura é a que se designa por modelo explicativo do *burnout* de Maslach e colaboradores, que se focaram no *burnout* como multidimensional e como um estado de exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Maslach & Jackson, 1981). Estudando cada uma destas três dimensões, a exaustão emocional caracteriza-se pelo esgotamento dos recursos emocionais, derivados da sobrecarga de trabalho. Isto é, caracteriza-se pelo esgotamento dos recursos físicos e emocionais. O trabalhador sente-se sem energias e cansado para realizar o seu trabalho, não conseguindo responder às exigências provenientes do meio laboral. Esta dimensão é a mais central e mais relatada no *burnout*. Relativamente à despersonalização (cinismo), esta refere-se a atitudes negativas, cínicas e impessoais que os trabalhadores manifestam perante grupos ou clientes, tratando-os como objetos. Finalmente, a baixa realização

peçoal (eficácia profissional) resulta da sensação negativa que o trabalhador tem sobre as suas aptidões e produtividade, por achar que não atingiu os objetivos delineados, conduzindo à baixa autoestima e insatisfação no trabalho (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

No que concerne às consequências negativas, para além dos sinais físicos já apontados, estas têm impacto ao nível dos indivíduos e das organizações. No que diz respeito à saúde física e mental provoca, essencialmente, fadiga, problemas no seio familiar e social, agressividade, doenças cardiovasculares, alterações de humor, entre outros (Maslach, 2009). Recentemente, o *burnout* tem sido associado a fadiga crónica, depressão e *stress* (Schaufeli W. B., 2017; Zorzaneli, Vieira, & Russo, 2016). Ao nível da organização, esta pode ser afetada com insatisfação no trabalho, aumento de conflitos interpessoais, baixo comprometimento e redução da produtividade organizacional, absentismo, e intenção de *turnover* (Cardoso, Baptista, Sousa, & Júnior, 2017; Carlotto, Pizzinato, Bones-Rocha, & Oliveira, 2013; WHO, 2010). No que diz respeito às causas do *burnout*, Languirand (2002) salienta a importância do ambiente físico e psicossocial.

Para além dos fatores apresentados, existem antecedentes/fatores individuais que estão relacionados com o *burnout*, tais como os fatores sociodemográficos, como é o caso da idade e do género. No que concerne à idade, a literatura defende que os mais jovens experienciam níveis mais elevados de exaustão emocional e despersonalização (Carlotto & Câmara, 2007; Maslach, Ciencia & Trabajo, 2009; Oliveira, Costa, & Santos, 2013). Em relação ao género, as mulheres sofrem mais de exaustão emocional, enquanto os homens sofrem mais de despersonalização e de falta de realização (Antonioni, Polychroni, & Vlachakis, 2006; Arice, Batista, Morais, Souza, & Reis, 2004; Maslach & Jackson, 1981). Por outro lado, também existem antecedentes/fatores organizacionais no *burnout*, como por exemplo a sobrecarga laboral, o relacionamento interpessoal, a satisfação profissional e o conflito de papéis derivados do contexto laboral (Fogarty, Singh, Rhoads, & Moore, 2000; Garrosa, Moreno-Jiménez, Liang, & González, 2008; Oliveira, Costa, & Santos, 2013).

Relação entre Conflito Trabalho-Família e *Burnout*

Vários autores têm vindo a referir que o conflito trabalho-família apresenta uma relação com o *burnout* (Noor & Zainuddin, 2011; Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005; Westman, Etzion, & Gortler, 2004).

Segundo a literatura, verificam-se relações positivas entre o conflito trabalho-família e as duas dimensões que constituem o *burnout*, cinismo e exaustão emocional (Montgomery, Peeters, Schaufeli, & Ouden, 2003). Outros concluíram que a relação entre estas duas temáticas parece estar mais associada às dimensões exaustão emocional e despersonalização (Wang, Liu, Wang, & Wang, 2012). Nordenmark (2002) e Simbula (2010), constatou que o conflito trabalho-família se relaciona positivamente com a exaustão emocional que poderá conduzir os sujeitos à diminuição do seu bem-estar quando as exigências forem mais elevadas.

De acordo com um estudo realizado a diretores de jornais por Montgomery e colaboradores (2003), percebeu-se que os níveis são mais elevados no conflito trabalho-família negativo e conflito família-trabalho negativo. Neste estudo concluiu-se que a interferência trabalho-família negativa apresenta uma correlação positiva com as dimensões exaustão emocional e cinismo. Por outras palavras, percebeu-se que as exigências laborais aumentam significativamente o conflito trabalho-família negativo, o que leva ao aumento das duas dimensões do *burnout* como é o caso da exaustão emocional e do cinismo. Na verdade, outros autores salientam que as exigências laborais também estão associadas a níveis mais elevados de conflito trabalho-família e exaustão emocional, tendo um impacto negativo nestes dois domínios (Grzywacz & Butler, 2005). Brotheridge e Lee (2005), verificaram que, ao nível da organização, o apoio por parte do supervisor (fazendo esta parte das exigências laborais) interfere na intenção dos trabalhadores deixarem a organização, ocasionando um impacto negativo na sua saúde. Estes autores ainda verificaram que as variáveis relacionadas com o ambiente laboral revelaram ter maior importância para a saúde dos trabalhadores.

Para além destas associações existentes entre o conflito trabalho-família e o *burnout*, a literatura também aponta para uma correlação positiva entre estes e algumas variáveis demográficas. No que diz respeito ao género, estudos constataam que, na direcção do conflito trabalho-família, existem diferenças entre os homens e as mulheres, na dimensão da exaustão emocional. Verificou-se que nos homens o que interferiu com o ambiente familiar e causou conflito foram as exigências decorrentes dos papéis sociais no local de trabalho. Nas mulheres verificou-se o contrário, ou seja, as exigências familiares levaram a maior sobrecarga laboral (Posig & Kickul, 2004). Outro estudo verificou, através da análise das diferenças de género, que nas mulheres o conflito trabalho-família está mais associado com o *burnout* e nos homens são as exigências familiares que estão mais associadas ao *burnout* (Peeters, Montgomery, Bakker, &

Schaufeli, 2005). Outros autores, constataram que um elevado número de horas que os trabalhadores realizam por semana gera uma influência negativa no conflito trabalho-família. Isto quer dizer que quanto maior for o número de horas que os trabalhadores realizarem, maior irá ser a influência negativa no contexto laboral e familiar (Kinnunen, Feldt, Geurts, & Pulkkinen, 2006). Na mesma linha de pensamento, Major Klein e Ehrhart (2002) e Garrosa e Colaboradores (2008) referiram que as horas que o trabalhador despende no trabalho tem impacto ao nível do conflito trabalho-família e contribui para o aumento do *burnout*, sobretudo nas dimensões exaustão e despersonalização. Por último, também é referido por Bratteberg (2006) que os conflitos na família, como solidão, problemas com os pais e conjugue apresentam uma forte relação com o *burnout*.

Com base nestes estudos, verificou-se que as exigências do ambiente laborais e as exigências do seio familiares que estão associadas ao conflito trabalho-família, constituem um efeito direto e indireto no *burnout* (Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005).

Metodologia

Desenho de estudo

O presente estudo é um estudo de cariz quantitativo, descritivo transversal, que tem como principal objetivo medir uma situação ou um determinado fenómeno numa população num dado momento e num período reduzido de tempo. Ou seja, neste tipo de estudo transversal o investigador realiza todas as medições das variáveis num curto período de tempo ou num momento único. Concretamente, este estudo transversal é vantajoso uma vez que evita problemas de tempo e permite fornecer informação descritiva sobre a prevalência de um determinado fenómeno (Fortin, 2009; Hulley, Cummings, Browner, Grady, & Newman, 2013).

Objetivos de estudo

O objetivo principal do presente estudo é estudar a relação entre Conflito Trabalho-Família e *burnout*, num grupo de trabalhadores de uma empresa do setor eletrónico. Os objetivos específicos são: (a) identificar quais os fatores familiares e laborais associados à relação Conflito Trabalho-Família e *Burnout*; (b) verificar a influência de alguns fatores sociodemográficos no conflito trabalho-família e *burnout*; (c) investigar o impacto que os horários fixos e por turnos produzem na problemática do conflito trabalho-família; e (d) perceber a influência do Conflito Trabalho-Família nas dimensões do *Burnout*.

Hipóteses de estudo

De forma a responder ao objetivo de estudo, foram formuladas as seguintes hipóteses de investigação:

H₁: Prevê-se que os indivíduos que sofrem mais de conflito trabalho-família negativo apresentem maiores níveis de exaustão emocional e distanciamento;

H_{1a}: Prevê-se que os trabalhadores que têm filhos mais novos/jovens apresentem níveis superiores de *burnout* e de conflito trabalho-família negativo, do que os que têm filhos mais velhos.

H₂: Espera-se que o conflito trabalho-família negativo apresente uma correlação significativa com o *burnout*;

H₃: Espera-se que existam diferenças de género no conflito trabalho-família negativo e nas duas dimensões do *burnout*: (a) exaustão emocional e o (b) distanciamento;

H4: Prevê-se que os trabalhadores que exerçam as suas funções em horário rotativo (turnos), apresentem níveis mais elevados de conflito trabalho-família negativo, quando comparados com os que exercem as suas funções em horário fixo;

Participantes

Para a presente investigação, recorreu-se à amostragem probabilística aleatória simples, uma vez que todos os participantes tiveram a mesma probabilidade de serem selecionados ou de integrar na amostra.

Como podemos observar na tabela seguinte (tabela 1), a amostra é composta por um total de 239 sujeitos, onde 132 são do género masculino (55.2%) e 107 são do género feminino (44.8%). Os sujeitos do presente estudo apresentam idades compreendidas entre os 21 e 65 anos, tendo a maioria nacionalidade portuguesa (n=233). Destes colaboradores, a maioria são solteiros (n=97) e casados (n=95), sem filhos (n=130), frequentaram o mestrado (n=105), têm horário fixo (n=213) e trabalham, a maioria entre os 2 meses e os 5 anos (n=115). A maioria dos participantes desempenham as suas funções no departamento de engenharia (n=124), com contrato sem termo (n=185) e recebem, a maioria, mais de 1000€ (n=210) por mês.

Tabela 1

Descrição da amostra

Variável	Grupo	Frequência	Percentagem	M	DP
Género	Masculino	132	55.2	1.45	.498
	Feminino	107	44.8		
Nacionalidade	Portuguesa	233	97.5	1.07	.493
	Italiana	1	.4		
	Brasileira	2	.8		
	Francesa	1	.4		
	Britânica	1	.4		
	Alemã	1	.4		
Idade	21-30	65	27.2	2.29	1.039
	31-40	78	32.6		
	41-50	61	25.5		
	51-60	33	13.8		
	61-65	2	.8		
Estado Civil	Solteiro/a	97	40.6	2.07	.987
	União de Facto	38	15.9		
	Casado/a	95	39.71		
	Divorciado/a	8	3.3		

	Viúvo/a	1	.4		
Nº de filhos	0	130	54.4		
	1	54	22.6	1.71	.868
	2	50	20.9		
	3	5	2.1		
Idade dos filhos	Não tem	129	54.0		
	<12 anos	45	18.8		
	Entre os 12-18 anos	8	3.3		
	>18 anos	34	14.2	1.16	1.653
	1 filho com <12 anos e 1 filho entre os 12-18 anos	11	4.6		
	1 filho com <12 anos e 1 filho com >18 anos	3	1.3		
	1 filho entre os 12-18 anos e 1 filho >18 anos	8	3.3		
	1 filho com <12 anos e 2 filhos entre 12-18 anos	1	.4		
Formação académica	9º anos	4	1.7		
	12º ano	34	14.2		
	Bacharelato/Licenciatura	88	36.8	5.33	.822
	Mestrado	105	43.9		
	Doutoramento	8	3.3		
Anos de trabalho	2 meses aos 5 anos	115	48.1		
	6 anos aos 10 anos	39	16.3		
	11 anos aos 20 anos	35	14.6	11.08	10.43
	21 anos aos 30 anos	37	15.5		
	31 anos aos 35 anos	13	5.4		
Trabalho por turnos	Sim	26	10.9	1.89	.312
	Não	213	89.1		
Função	Produção	8	3.4		
	Logística	10	4.2	4.70	1.526
	Administrativo	50	21.1		
	Chefia	33	13.8		
	Manutenção	14	5.9		
	Engenharia	124	51.9		
Contrato	Com termo	31	13.0		
	Sem termo	185	77.4	2.03	.644
	Estagiário/a	8	3.3		
	Outro	15	6.3		
Salário	500 a 700	6	2.5		
	700 a 1000	23	9.6	3.85	.419
	+ de 1000	210	87.9		

Instrumentos

Como instrumento de recolha de dados e depois de obtida a devida autorização aos autores, foram utilizados um questionário sociodemográfico e dois questionários que permitirão avaliar o conflito trabalho-família e o *burnout*. No questionário sociodemográfico foram incluídas questões fechadas com o intuito de responder a questões mais específicas e mais pessoais como o género, idade, número de filhos, estado civil, formação académica, tipo de contrato, salário, número de horas semanais, anos de trabalho e trabalho por turnos.

Para medir o conflito trabalho-família, optou-se por recorrer ao questionário S.W.I.N.G. – *Survey Work-Home Interaction Nijmegens* (SWING, Geurts et al., 2005), traduzido e adaptado por Pereira, Queirós, Gonçalves, Carlotto e Borges (2014), que mede o conflito entre o trabalho-família e a família-trabalho, assim como a relação existente entre as dimensões positivas e negativas, sendo composto por quatro subescalas: conflito trabalho-família negativo; conflito família-trabalho negativo; conflito trabalho-família positivo; e conflito família-trabalho positivo. Este instrumento inicialmente era composto por 27 itens (Geurts, et al., 2005), mas posteriormente foi reduzido para 22 itens (Pereira, Queirós, Gonçalves, Carlotto, & Borges, 2014), sendo estes respondidos numa escala tipo *Likert* de quatro pontos (0 – “Nunca”; 1 – “Algumas vezes”; 2 – “Muitas vezes”; 3 – “Sempre”). Segundo Pereira et al. (2014), a versão de 22 itens não apresenta *score* total nem pontos de corte e a cotação desta versão faz-se com base no cálculo da média de cada dimensão de acordo com a grelha que vai de 0 – “nunca” a 3 – “sempre”.

Do presente instrumento com 22 itens, os primeiros 8 itens focam-se na medição da interação trabalho-família negativo em que os itens 1, 2, 5 e 7 estão ligados com a interferência baseada na tensão e os itens 3, 4, 6 e 8 estão relacionados com a interferência baseada no tempo. No que diz respeito à interação família-trabalho negativo esta é avaliada por 4 itens (item 9, 10, 11, 12), sendo o item 9, 10 e 12 paralelos à dimensão anterior, baseada na tensão. A interação trabalho-família positiva é composto por 5 itens (desde o item 13 ao 17) referentes ao autodesenvolvimento, dos quais o item 13 corresponde ao humor positivo e os restantes itens (14 ao 17) dizem respeito às habilidades aprendidas e desenvolvidas no local de trabalho. Finalmente, a medição a interação família-trabalho positiva é composta pela avaliação dos últimos 5 itens, onde o item 18 representa o humor positivo e os itens 19, 20 e 21 representam as habilidades aprendidas e desenvolvidas no ambiente familiar (Geurts, et al., 2005).

De acordo com Geurts et al. (2005), as quatro dimensões estudadas pelo instrumento SWING apresentam uma boa consistência interna, apresentando um alpha de Cronbach superior a 0.75. Este instrumento, para além de adaptado e validade para Portugal, foi também para outros países apresentando, de igual modo, boas propriedades psicométricas.

Importa agora referir as propriedades psicométricas presentes no instrumento de 22 itens uma vez que é este que será utilizado. De acordo com Pereira et al. (2014), a análise dos itens apresenta um grau adequado de assimetria. Neste instrumento recorreu-se, para a avaliação da estrutura fatorial, a quatro modelos para a validade fatorial confirmatória. O primeiro modelo baseou-se na estrutura fatorial de apenas um fator de primeira ordem; o segundo modelo baseou-se na direção da interação trabalho-família e família-trabalho; o terceiro modelo baseou-se na quantidade da direção negativo e positivo; e, por último, o quarto modelo concentrou-se em quatro fatores como é o caso da interação trabalho-família positiva, interação família-trabalho positiva, interação trabalho-família negativa e interação família-trabalho negativa. No que diz respeito à variância dos fatores esta foi definida em 1.00.

Por fim, estes autores também procederam ao cálculo da consistência interna do instrumento SWING nas quatro dimensões, apresentando a interação trabalho-família negativa um alpha de Cronbach de 0.84, a interação família-trabalho negativa um alpha de 0.72, a interação trabalho-família positiva um valor de 0.87 e a interação família-trabalho positiva um valor de 0.83. Assim, como observado, os valores de alpha variam entre os 0.72 e os 0.87.

Relativamente ao questionário OLBI – *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI, Demerouti et al., 2001), este foi traduzido e adaptado para trabalhadores de Portugal e do Brasil, por Sinval, Queirós, Pasion e Marôco (2019). Trata-se de um instrumento que permite avaliar o *burnout*, sendo este composto por 16 itens que são respondidos numa escala tipo *Likert* de quatro pontos de autorrelato (1 – “Discordo totalmente”; 2 – “Discordo”; 3 – “Concordo”; 4 – “Concordo totalmente”). Este instrumento é composto por duas subescalas: o distanciamento (composta por 8 itens) que se refere à separação ou afastamento do trabalho e ao desenvolvimento de atitudes e comportamentos cínicos e negativos em relação ao trabalho que determinada pessoa desempenha (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004) e a exaustão (composta por 8 itens) que se refere aos sentimentos de vazio em relação ao trabalho, sentimentos de sobrecarga laboral, necessidades de descanso e sentimentos de exaustão física, psicológica e emocional.

No que concerne à consistência interna do instrumento OLBI, podemos verificar que os autores deste instrumento recorreram a um modelo de primeira ordem de dois fatores e concluíram que os resultados apresentam uma boa validade em termos de confiabilidade. Assim, observou-se que no modelo designado de modelo unidimensional os valores obtidos nas estimativas da consistência interna foram os seguintes: $CR_{burnout} = 0.93$; $\alpha_{ordinal} = 0.93$; $\omega_{ordinal} = 0.91$. No que diz respeito ao modelo de dois fatores foi obtido um ómega alto ($\omega^H = 0.85$) e na subescala o ómega foi considerado baixo ($\omega_{HSdisengagement} = 0.08$; $\omega_{HS\ exautão} = 0.20$). Outros dados importante e de referir, foram relativos à invariância da amostra portuguesa, onde foram obtidos vários dados, nomeadamente, $X^2_{(85)} = 494.338$; $p < 0.001$; $n = 568$.

Procedimentos

Para a realização deste projeto de investigação, foram contactadas, por via e-mail, várias empresas/organizações. Embora se tenham realizado estes contactos externos, apenas uma empresa do setor eletrónico situada no norte de Portugal, mostrou interesse em colaborar na investigação, solicitando a realização da mesma para adquirir informações sobre a temática da relação entre o conflito trabalho-família e o *burnout*.

Posto isto, foi requerida previamente a autorização por parte da organização (anexo I) e com o propósito de adquirir a amostra pretendida para que esta pudesse ser representativa da população. Depois de obtida a autorização, foi realizada uma breve explanação oral sobre a investigação na empresa, na qual os participantes foram informados sobre os objetivos e procedimentos de estudo, assim como a possibilidade que tinham de recusar ou interromper a sua participação a qualquer momento. Após esta breve exposição, e dado o conhecimento que a participação seria totalmente anónima e confidencial, foi possível criar um *link* na plataforma online *google forms* de forma a chegar, com maior facilidade, aos trabalhadores. Inicialmente, tinha-se previsto a recolha em formato papel, mas não foi possível a deslocação à empresa devido à situação de pandemia (covid-19). Neste sentido, após solicitada da autorização aos autores para aplicação dos instrumentos (anexo II), apresentou-se, através da plataforma online, um consentimento informado (anexo III) para obter a autorização dos participantes, um questionário sociodemográfico (anexo IV) com questões fechadas e mais direcionadas para cada participante e, por último, os instrumentos relativos ao *burnout* (anexo V) e ao conflito trabalho-família/família-trabalho (anexo VI).

Análise dos dados

A análise estatística descritiva e inferencial dos dados será efetuada através da versão 25.0 do programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Através desta análise, todos os dados dos questionários sociodemográfico e todas as questões do questionário *Survey Work-Home Interaction Nijmegens* (SWING) e do questionário *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI) serão inseridos numa base de dados do próprio programa.

Para a análise da fiabilidade dos itens dos questionários procedeu-se ao cálculo da consistência interna, mais especificamente ao cálculo do coeficiente de alfa de *Cronbach*. Neste sentido, considerar-se-á um valor de fiabilidade inaceitável (<0.6), baixa (entre 0.60 e 0.80), moderada a elevada (0.8-0.9) e elevada (>0.9) (Murphy & Davidshofer, 1998).

Para testar as cinco hipóteses do presente estudo foram utilizados testes de correlações para analisar a relação entre o conflito trabalho-família negativo com a exaustão emocional, o distanciamento e o *burnout*. Posteriormente, para verificar a existência de diferenças de género, de turnos rotativos e fixo e ainda diferenças nos trabalhadores com filhos mais novos e mais velhos, nas dimensões do *burnout* e no conflito trabalho-família negativo, recorreu-se a dois distintos testes de diferenças (U de Mann-Whitney e H de Kruskal-Wallis).

Considerou-se uma correlação linear fraca ($r_{sp}=0-0.3$); moderada ($r_{sp}=0.3-0.6$); forte ($r_{sp}=0.6-0.9$) e muito forte ($r_{sp}=0.9-1$) (Callegari-Jacques, 2009).

Resultados

De acordo com a análise da fiabilidade de ambos os questionários que foram utilizados na recolha de dados, verificou-se que no questionário *Oldenburg Burnout Inventory* – OLBI, na escala do distanciamento foi obtido um alfa de *Cronbach* de 0.782, que corresponde a um valor de consistência interna baixa, enquanto que na dimensão da exaustão emocional foi obtido um alfa de *Cronbach* de 0.807, correspondente a uma moderada a elevada consistência interna. Por outro lado, na escala *Survey Work-Home Interaction Nijmegens* – SWING, obteve-se um alfa de *Cronbach* de 0.885, correspondente a moderada a elevada consistência interna dos itens (Murphy & Davidshofer, 1998).

No sentido de testar as hipóteses 1 e 2, recorreu-se ao teste de correlação de Spearman. Por outro lado, para testar a hipótese 1_a recorreu-se ao teste de diferenças Kruskal-Wallis, enquanto que para a hipótese 3 e 4 recorreu-se ao teste Mann-Whitney. Assim, como podemos verificar na tabela que se segue (tabela 2), existem níveis estatisticamente significativos entre o nível do conflito trabalho-família negativo com a dimensão exaustão emocional ($r_{sp}=.636$; $p<.001$) e com a dimensão distanciamento ($r_{sp}=.197$; $p=.002$). Verificaram-se, de igual modo, valores significativos entre o conflito trabalho-família negativo e o *burnout* (escala geral) ($r_{sp}=.484$; $p<.001$). Todas estas correlações apresentam um coeficiente de correlação positivo com valores de correlação entre fraca e forte (Callegari-Jacques, 2009).

Tabela 2

Relação entre CTF, exaustão emocional, distanciamento e burnout (escala geral)

		Exaustão Emocional	Distanciamento	Burnout
CTF negativo	Coefficiente de Correlação (rsp)	.636**	.197*	.484**
	Sig. (p)	<.001	.002	<.001

**correlação significativa ao nível 0.01

*correlação significativa ao nível 0.05

No sentido de avaliar se existem diferenças no conflito trabalho-família negativo entre os trabalhadores com filhos mais novos e filhos mais velhos (H_{1a}), recorremos ao teste H de Kruskal-Wallis, onde não foram encontradas quaisquer diferenças significativas.

Tabela 3 Diferenças no CTF negativo entre trabalhadores com filhos mais novos e filhos mais velhos

	Idade dos filhos								Significância estatística	
	Não tem (n=128) OM	<12 anos (n=44) OM	12-18 anos (n=8) OM	>18 anos (n=34) OM	1= <12 anos; 1= 12-18 anos (n=11) OM	1= <12 anos; 1= >18 anos (n=3) OM	1= 12-18 anos; 1= >18 anos (n=8) OM	1= <12 anos; 2= 12-18 anos (n=1) OM		
Burnout	125.21	129.64	112.0	88.63	109.0	114.17	130.81	196.0	10.45	.16
									2	4
CTF negativo	114.62	138.54	128.0	112.76	107.0	91.50	140.19	228.0	8.	.28
										5

De acordo com a tabela seguinte, recorreu-se ao teste U de Mann-Whitney para avaliar as diferenças entre o género (masculino e feminino), nas duas dimensões do *burnout* e o conflito trabalho-família negativo (H₃), não se encontrando diferenças significativas ao nível do género e do conflito trabalho-família e ao nível da exaustão emocional. Por outro lado, foi possível verificar diferenças de género ao nível da dimensão do distanciamento ($U=6018.500$; $p=.049$), com ordem média superior no género masculino ($OM=127.91$), quando comparados com o género feminino ($OM=110.25$).

Tabela 4

Diferenças de género nas dimensões do *burnout* (escala geral), exaustão emocional, distanciamento e conflito trabalho-família.

	Masculino (n=132)	Feminino (n=107)	Significância estatística	
	Ordem Média	Ordem Média	U	p
CTF negativo	120.18	119.78	7038.500	.965
Exaustão Emocional	119.76	120.30	7030	.952
Distanciamento	128.16	109.94	6018.500	.049

Por último, de forma a avaliar a nossa H₄, utilizou-se o teste U de Man-Whitney, para avaliar as diferenças existentes entre o conflito trabalho-família e trabalhadores que realizam horários fixos e rotativos. Neste sentido, como podemos verificar, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ($U=1859.500$, $p=.006$), com ordem média superior no horário por turnos ($OM=154.98$) comparativamente ao horário fixo ($OM=115.73$).

Tabela 5

Diferenças de turnos no conflito trabalho-família

	Turnos (n=26) <i>Ordem Média</i>	Fixo (n=213) <i>Ordem Média</i>	Significância estatística	
			<i>U</i>	<i>p</i>
CTF negativo	154.98	115.73	1859.500	.006

Discussão dos resultados

Esta investigação teve como objetivo principal estudar a relação entre o conflito trabalho-família e o *burnout* num grupo de trabalhadores de uma empresa do setor eletrónico, residente no norte de Portugal.

Os resultados do presente estudo demonstram que variáveis relacionadas com o *burnout* e para a dimensão da exaustão emocional e do distanciamento apresentam uma correlação positiva significativa com o conflito trabalho-família negativo. Segundo Rupert, Stevanovic e Hunley (2009), as três dimensões do *burnout* (exaustão emocional, despersonalização e cinismo) apresentam uma relação com o conflito trabalho-família. Desta forma, os autores referem que à medida que os sujeitos se deparam com o confronto das exigências laborais e familiares, tendem a apresentar falta de recursos, como a energia e tempo.

Verificou-se que os indivíduos que sofrem de conflito trabalho-família negativo apresentam maiores níveis de exaustão emocional e distanciamento (H_1), assim como se verificou a existência de uma correlação significativa positiva com o *burnout* (H_2). Assim, o conflito trabalho-família negativo contribui para uma correlação significativa positiva com a exaustão emocional, o distanciamento e o *burnout* em geral. Estes resultados revelam que quando o conflito trabalho-família negativo aumenta (que se traduz na falta de recursos) as outras variáveis (exaustão emocional, distanciamento e *burnout*) tendem igualmente a aumentar. Tal como estes resultados parecem demonstrar, os trabalhadores experienciam um esgotamento ao nível físico e mental que poderá surgir deste conflito entre o trabalho e a família.

Estas correlações positivas de valores estatisticamente significativos obtidos na hipótese 1 parecem querer indicar que os trabalhadores que apresentam uma escassez dos recursos (tempo e energia), devido à incompatibilidade existente entre as exigências do trabalho e da família (conflito trabalho-família), apresentam níveis mais elevados de exaustão emocional e de distanciamento. Com efeito, os resultados aqui obtidos estão de acordo com o que defendem os autores Kinnunen, Feldt e Pulkkinen (2006), que verificaram que existe uma relação estatisticamente significativa entre a interferência do conflito trabalho-família negativo e a dimensão da exaustão emocional. Isto quer dizer que, os indivíduos que passam mais tempo ligados ao trabalho tendem a sofrer mais de exaustão emocional. Na mesma linha de raciocínio surgem outros autores que verificaram que o conflito trabalho-família negativo está relacionado com a dimensão da exaustão emocional (García-Guiu, Moya, Molero, & Moriano, 2016; Innstrand, Langballeb,

Espnes, Falkum, & Aaslande, 2008; Jensen & Rundmo, 2014; Mete, Faruk, & Bilen, 2014; Montgomery A. J., Peeters, Schaufeli, & Den Ouden, 2003; Rubio, Osca, Recio, Urien, & Peiró, 2015). Contudo, se atendermos à definição de Matias e Fontaine (2012), o conflito trabalho-família negativo faz referência à quantidade reduzida de recursos, como o tempo e energia, que os indivíduos possuem para desempenhar outro papel. Nesta linha de raciocínio, todos os seres humanos têm recursos que são fundamentais para desempenhar outros papéis na vida quotidiana. Se estes recursos se esgotarem devido às exigências do trabalho, da família e/ou da vida social, o indivíduo poderá produzir níveis de exaustão e tensão, podendo começar a afastar-se das tarefas laborais. No que diz respeito ao distanciamento, segundo Carlotto (2012), este refere-se à frustração que o próprio indivíduo sente em relação ao trabalho e que, conseqüentemente, o fará distanciar-se de forma emocional. Esta dimensão de distanciamento poderá ir de encontro à dimensão da despersonalização que diz respeito ao afastamento do indivíduo das relações sociais, envolvimento emocional no trabalho e atitudes negativas de tratar os colegas como objetos (Koga, et al., 2015).

Relativamente aos resultados obtidos na H₂, estes parecem ir de encontro ao que vários autores (Bedian, Burke & Moffet, 1988; Greenhaus & Parasuraman, 1986, cit. in Westman, Etzion & Gortler, 2004) têm defendido sobre a temática do conflito trabalho-família e o *burnout*. Estes autores salientam a importância que o conflito trabalho-família poderá assumir ao nível mental do trabalhador, na medida em que poderá contribuir para o aparecimento de fatores geradores de *stress*, como é o caso do *burnout*. Num estudo desenvolvido por Montgomery, Peeters, Schaufeli e Den Ouden (2003), concluiu-se que o conflito trabalho-família apresenta uma associação significativa com o *burnout*, dando especial destaque para a dimensão da exaustão emocional. Outro estudo realizado por Mate, Faruk e Bilen (2014), num grupo de contabilistas, também direcionou a sua atenção para o impacto do *burnout* e do conflito trabalho-família na *performance* destes trabalhadores. Chegou-se a concluir que existe uma correlação positiva entre o conflito trabalho-família e o *burnout*. Por último, Peeters, Montgomery, Bakker e Schaufeli (2005) verificaram que as exigências provenientes do mundo laboral e familiar produzem um efeito direto e indireto no *burnout*. Desta forma, fica claro que tanto a temática do conflito trabalho-família como o *burnout* são, de facto, conceitos multidimensionais e cujas características laborais e familiares têm bastante impacto na saúde dos trabalhadores. É ainda demonstrativo da forma como os diversos campos de atuação da

pessoa se influenciam mutuamente, constituindo uma realidade que, na medida do possível, não deve ser segmentada.

No que diz respeito à hipótese 1a não se verificaram diferenças ao nível do *burnout* e do conflito trabalho-família negativo em trabalhadores com filhos mais novos comparativamente aos que têm filhos mais velhos. Estes resultados parecem não ir de encontro ao que alguns autores têm vindo a defender, uma vez que apontam que trabalhadores que têm ao cuidado filhos mais novos (dependentes), reportam maiores níveis de conflito trabalho-família, dado o cuidado que é exigido, por parte dos pais, para cuidar destas crianças (Drummond, et al., 2016; Stevens, Minnotte, Mannon, & Kiger, 2007; Wharton & Blair-Loy, 2006). Na mesma linha de raciocínio Allen e Finkelstein (2014), referem que a idade dos filhos é um fator determinante no impacto do conflito trabalho-família. Isto quer dizer que, o impacto do conflito trabalho-família é superior nos trabalhadores que têm ao cuidado filhos mais novos.

Verificou-se que a hipótese 3 (diferenças ao nível do género no conflito trabalho-família negativo, exaustão emocional e distanciamento), não se verificou na totalidade, uma vez que foi possível obter apenas diferenças de género ao nível do distanciamento, sendo a ordem média superior no género masculino. Desta forma, os resultados aqui obtidos que não foram estatisticamente significativos parecem estar em consonância com os estudos defendidos pelos autores Herédia e Laneiro (2015) e por Benevides-Pereira (2010), cujas diferenças entre o *burnout* em função do género não foram encontradas. Na mesma linha de raciocínio surge os estudos realizados por Maslach e colaboradores (2001) que concluíram que as diferenças de género (masculino e feminino) não originam o aparecimento de *burnout*. Para além destes estudos, existem outros que não encontraram diferenças de género com o conflito trabalho-família negativo (Aryee, Srinivas, & Tan, 2005; Ryan, Kriska, West, & Sacco, 2001).

Embora se tenha verificado que não existem diferenças de género nas dimensões de *burnout* e no conflito trabalho-família negativo, estes resultados também parecem não corresponder a alguns dados encontrados na literatura, sendo que acabam por não ser consistentes. Segundo alguns autores, o género feminino apresenta níveis mais elevados de conflito trabalho-família e de *burnout* (Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005). Por outro lado, outros estudos têm demonstrado que o género feminino é quem apresenta níveis mais elevados de exaustão emocional quando comparados com o género masculino (Gil-Monte, 2002; Herédia & Laneiro, 2015; Miguel, Vara, & Queirós, 2014; Silva, Queirós, Cameira, Vara, & Galvão, 2015). Assim, é importante salientar que não

tem existido consenso entre os estudos que têm sido realizados sobre questões relacionadas com diferenças de género no conflito trabalho-família e no *burnout* (Bianchi & Milkie, 2010), uma vez que alguns estudos indicam que são as mulheres que sofrem mais de conflito trabalho-família (Allen & Finkelstein, 2014; Nilsen, Skipstein, Østby, & Mykletun, 2017; Treister-Goltzman & Peleg, 2016), outros que referem que são os homens que vivenciam níveis mais elevados deste conflito (Annor & Amponsah-Tawiah, 2017).

Por último, foi possível também verificar a presença de valores estatisticamente significativos entre o conflito trabalho-família negativo e os trabalhadores que realizam horários fixos e turnos (H4), sendo estes resultados de enfatizar dada a reduzida frequência absoluta (n=26) dos trabalhadores que realizam horários rotativos. Estes resultados vão ao encontro do que têm defendido os autores Ferreira e Lucca (2015), que concluíram que os trabalhadores que realizam horários rotativos (turnos) tendem a sofrer mais consequências ao nível do sono que produz efeitos nefastos na vida social e familiar. Isto quer dizer, que os horários rotativos pioram significativamente a qualidade de vida e a qualidade sono trabalhadores e alteram o seu ritmo biológico (alteração da ordem “normal” dos seres humanos). Esta variável (trabalho por turnos), segundo a literatura, tem impacto na vida quotidiana dos trabalhadores, dificultando a presença destes nas atividades do meio familiar e laboral devido às exigências impostas pela carga horária a que estão expostos (Camerino, et al., 2010).

Neste sentido, e de acordo com o observado, apesar de ter sido possível aceder a uma amostra considerável (n=239) numa empresa do setor eletrónico, os resultados parecem querer indicar que maior número de participantes poderá fortalecer as correlações já existentes e potenciar correlações estatisticamente significativas naquelas que tal não se verificou.

Conclusão

Nos dias de hoje, o equilíbrio entre as exigências laborais e familiares (conflito trabalho-família/família-trabalho) são uma problemática que as organizações são obrigadas a enfrentar, devido ao impacto negativo (riscos psicossociais) que estas podem causar na saúde dos trabalhadores e na própria organização. Neste sentido, esta temática tem sido bastante estudada uma vez que existem inúmeras mudanças recorrentes do mundo laboral que exigem cada vez mais dos trabalhadores, acentuando os riscos psicossociais, com principal destaque para o *burnout*. Desta forma, atendendo ao impacto das exigências laborais e familiares, no presente estudo pretendeu-se estudar a relação existente entre o conflito trabalho-família e o *burnout*, assim como as exigências laborais e familiares que se encontram na génese dessa relação. Da mesma forma pretendeu-se estudar a influencia de alguns fatores sociodemográficos no *burnout* e no conflito trabalho-família.

No presente estudo verificou-se que o conflito trabalho-família negativo apresenta uma correlação positiva estatisticamente significativa com o *burnout* (escala geral), a exaustão emocional e o distanciamento, sendo que quanto maior for a escassez de recursos, como a energia e o tempo (conflito trabalho-família negativo), maior serão os níveis de *burnout*, exaustão emocional e distanciamento. Relativamente às diferenças entre o conflito trabalho-família negativo e os horários fixos e por turnos, verificou-se a existência de diferenças positivas estatisticamente significativas, com ordem média superior nos trabalhadores que realizam horários por turnos. Apesar de ser esperado encontrar outros dados significativos, na presente investigação foi possível verificar a existência de diferenças de género no distanciamento, embora ao nível do conflito trabalho-família negativo e exaustão emocional tal não se tenha verificado. Por outro lado, por outro lado, não foi possível verificar a existência de diferenças significativas no conflito trabalho-família negativo e no *burnout* entre trabalhadores com filhos mais novos e trabalhadores com filhos mais velhos.

O estudo apresenta algumas limitações que devem ser consideradas na leitura dos resultados. Primeiramente, importa destacar a presença de um ano atípico derivado do vírus SARS-CoV-2 (covid-19), que impossibilitou a deslocação até à empresa para a realização da recolha de dados. Assim, ao invés de ter sido uma recolha presencial, tivemos que recorrer ao auxílio de uma plataforma *online* (google forms). Uma outra limitação surge desta recolha *online*, da qual não foi possível, como programado inicialmente, aceder tanto a trabalhadores diretos (operadores de máquinas), como a

trabalhadores indiretos (escritórios), acabando por a maioria ser trabalhadores que exercem as suas funções em escritório (trabalhadores indiretos). Por último, outro aspeto importante é a ausência de estudos nesta população em específico, que não permitiu fazer uma análise mais detalhada e comparativa dos resultados obtidos.

Considera-se que futuros estudos terão de ser conduzidos para verificar se os fatores relacionados com as dimensões que não obtiveram correlações e diferenças estatisticamente significativas com o conflito trabalho-família e o *burnout*, ou mesmo confirmar se as que obtiveram tal correlação e diferenças, poderão efetivamente demonstrar tais níveis significativos com uma amostra superior e estudar outras populações provenientes de outras empresas. Também poderá ser interessante perceber o impacto de uma intervenção psicoterapêutica baseada na gestão de fatores de risco psicossociais (*stress* e *burnout*, essencialmente) para a sua prevenção e promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Bibliografia

- Allen, T., David, E., Herst, C., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278-308.
- Amstad, F., Meier, L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. (2011). meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(2), 151-169.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management 28*(6), 787-810.
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology, 21*, 682-690.
- Arice, G., Batista, M. N., Morais, P. R., Souza, F. G., & Reis, M. S. (2004). Correlação entre sintomatologia depressiva e burnout em um grupo de servidores públicos. *Psicologia Argumento, 22*, 53-62.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The jd-r approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*, 389-411.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management 43*(1), pp. 83-104.
- Barham, E. J., & Vanalli, A. C. (2012). Trabalho e família: Perspectivas teóricas e desafios atuais. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho, 12*(1), 47-60.
- Brattberg, G. (2006). Short communication: User Friendly and useworthy stress barometer. *Stress and Health, 12*, 105-114.
- Brotheridge, C., & Lee, R. T. (2005). Impact of work-family interference on general well-being: A replication and extension. *International Journal of Stress Management, 12*(3), 203-221. doi:10.1037/1072-5245.12.3.203

- Burke, T. J., Shearer, J., & Deszca, G. (1984). Burnout among men and women in police work: An examination of the Cherniss model. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 7, 162-188.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169–198.
- Cândido, J., & Souza, L. R. (2017). Síndrome de Burnout: As Novas Formas de Trabalho que Adoecem. *Psicologia.pt*, 1-12.
- Cano-García, F. J., Padilla-Muñoz, E. M., & Carrasco-Ortiz, M. Á. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Science Direct*, 929-940.
- Cardoso, H. F., Baptista, M. N., Sousa, D. F., & Júnior, E. G. (2017). Síndrome de burnout: Análise de literatura nacional entre 2006 e 2015. *Revista de Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17, 121-128.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2007). Preditores da síndrome de burnout em professores. *Psicologia Escolar e Educacional*, 11, 101-110.
- Carlotto, M. S., Pizzinato, A., Bones-Rocha, K., & Oliveira, R. M. (2013). Prevalence and factors associated with burnout syndrome in professionals in basic health units. *Ciencia & Trabajo*, 15(47), 76-80.
- Carlson, D. S., & Grywacz, J. G. (2008). Reflections and Future Directions on Measurement in Work-Family Research. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead, *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, And Best Practices* (pp. 57-73). London: Academic Press.
- Chagas, D. (2015). Riscos Psicossociais no Trabalho: Causas e Consequências. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 436-445.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.

- Demerouti, E., Bakker, A. M., & Voydanoff, P. (2010). Does home life interfere with or facilitate job performance? *European Journal of Work and Organizational Psychology, 19*(2), 128-149.
- EASHW. (2009). *European Agency for Safety and Health at Work. OSH in figures: Stress at Work – facts and figures*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior, 66*(1), 124-197.
- Eddleston, K. A., & Powell, G. N. (2012). Nurturing entrepreneurs' work-family balance: A gendered perspective. *Entrepreneurship Theory & Practice, 36*(3), 513-541.
- Edwards, J. (2001). Uncertainty and rise of work-family dilemma. *Journal of Marriage and Family, 63*, 183-196.
- Fernandes, L. S., Nitsche, M. J., & Godoy, I. (2018). Associação entre Síndrome de burnout, uso prejudicial de álcool e tabagismo na Enfermagem nas UTIs de um hospital universitário. *Ciência & Saúde Coletiva, 23*(1), 203-214.
- Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K., & Moore, R. K. (2000). Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model. *Behavioral Research in Accounting, 12*, 31-64.
- Ford, T., Heinen, A., & Langkamer, L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *The Journal of Applied Psychology, 92*, 57–80. doi:10.1037/0021-9010.92.1.57
- Fortin, M. F. (2009). *Fundamentos e Etapas do Processo de Investigação*. Loures: Lusodidacta.
- Freitas, T. L., Foschera, J. A., Scheneider, V., Santos, M. E., Hendges, L. G., & Mattos, V. B. (2018). Síndrome de Burnout: Implicações Conflituosas entre Relações Profissionais e Familiares. *Barbarói, 51*, 212-226.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues, 30*(1), 159-165.

- Galinsky, E., Bond, T., & Friedman, E. (1993). New York: Families and Work Institute. *National study of the changing workforce.*
- Garcia, L. P., & Benevides-Pereira, A. M. (2003). Investigando o burnout em professores universitários. *Revista Eletrônica Interação Psy, 1*, 76-89.
- Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., Liang, Y., & González, J. L. (2008). The relationship between socio-demographic variables, job stressors, burnout, and hardy personality in nurses: An exploratory study. *International Journal of Nursing Studies, 45*, 418-427.
- Geurts, S., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. In M. Schabracca, J. Winnubst, & C. Cooper, *The handbook of work & health psychology* (pp. 283-310). East Sussex: John Wiley & Sons.
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dikkers, J., Hoof, M., & Kinnunnen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress, 19(4)*, 319-339. doi:10.1080/02678370500410208
- Giddens, A. (2010). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gomes, A. R., & Cruz, J. F. (2004). A experiência de stress e “burnout” em psicólogos portugueses: um estudo sobre as diferenças de género. *Teoria, investigação e prática, 2*, 193-212.
- Googins, B. K. (1991). *Work/family conflicts: Private Lives – Public Responses*. New York: Auburn: Westport, CT.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family. *Academy Management Review, 10*, 76-88.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Psychology, 63*, 510-531. doi:10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review, 10(1)*, 76–88.

- Grzywacz, J. G., & Butler, A. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 97-109.
- Grzywacz, J., Almeida, D., & McDonald, D. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations, 51*, 28-36.
- Gutek, B., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(4), 560–568.
- Hammer, L., Cullen, J., Neal, M., Sinclair, R., & Shafiro, M. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 138-154.
- Hammig, O., Gutzwiller, F., & Bauer, G. (2009). Work–life conflict and associations with work- and nonwork-related factors and with physical and mental health outcomes: a nationally representative cross-sectional study in Switzerland. *BMC Public Health, 9*, 1-15.
- Hooff, M., Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Houtman, I., & Heuvel, F. (2005). Disentangling the causal relationships between work–home interference and employee health. *Scand. J. Work Environ. Health, 31*(1), 15-29.
- Hulley, S. B., Cummings, S. R., Browner, W. S., Grady, D. G., & Newman, T. B. (2013). *Designing Clinical Research (4^a Ed.)*. Philadelphia, USA: Lippincott Williams and Wilkins.
- Júnior, E. G., Feijó, M. R., Cunha, E. V., Corrêa, B. J., & Gouveia, P. A. (2013). Exigências Familiares e do Trabalho: Um equilíbrio Necessário para a Saúde de Trabalhadores e Organizações. *Pensando Famílias, 17*(1), 110-122.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology, 47*, 149-162.
- Kmec, J. (1999). Multiple aspects of work-family conflict. *Sociological Focus, 32*(3), 265-285.

- Kubicek, B., Paskvan, M., & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*, 898–913.
- Lan, M. (2016). The Impact of Structural Empowerment on Organizational Citizenship Behavior-Organization and Job Performance : A Mediating Role of Burnout. *Journal of Management Sciences, 2(2)*, 273-288.
- Languirand, J. (2002). *Vaincre le burnout. Pour en finir avec l'épuisement professionnel*. Québec: Édition Stanké.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior, 9*, 297-308.
- Loureiro, H., Pereira, A. N., Oliveira, A. P., & Pessoa, A. R. (2008). Burnout no trabalho. *Referência - Revista de Enfermagem, 7(2)*, 33-41.
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology, 87*, 427-436.
- Marchese, M. C., Basshan, G., & Ryan, J. (2002). Work-family conflict: a virtue ethics analysis. *Journal of Business Ethics, 40*, 145-154.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo, 11(32)*, 37-43.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*, 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93 (3)*, pp. 498-512.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek, *Professional burnout: Recent developments in theory* (pp. 1-16). New York: Taylor & Francis. .
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Reviews Psychology, 52*, 397-422.


- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de Papéis Profissionais e Familiares: O Mecanismo Psicológico de Spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 28*(2), 235-243.
- Montgomery, A., Peeters, M., Schaufeli, W., & Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: its relationship with Burnout and engagement. *Anxiety, Stress, and Coping, 16*(2), 195-211.
- Murphy, K., & Davidshofer, C. (1998). *Psychological testing: Principles and applications*. New Jersey: Prentice Hall: Englewood Cliffs.
- Noor, N. M., & Zainuddin, M. (2011). Emotional labor and burnout among female teachers: Work–family conflict as mediator. *Asian Journal of Social Psychology, 14*(4), 283–293.
- Nordenmark, M. (2002). Multiple social roles - a resource or a burden: Is it possible for men and women to combine paid work with family life in a satisfactory way? *Gender, Work and Organization, 9*(2), 125-145.
- Oliveira, R., Costa, T., & Santos, V. (2013). Síndrome de burnout em enfermeiros: uma revisão integrativa. *Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental, 5*(1), 3168-3175.
- Peeters, M., Montgomery, A., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management, 12*(1), 43-61.
- Pereira, A. M., Queirós, C., Gonçalves, S., Carlotto, M. S., & Borges, E. (2014). Burnout e Interação Trabalho-Família em Enfermeiros: Estudo Exploratório com o Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING). *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental, 11*, 24-30.
- Pinho, R. (2015). Fatores de risco/riscos psicossociais no local de trabalho. *Direção-Geral da Saúde, 1*-32.
- Posig, M., & Kickul, J. (2004). Work-role expectations and work family conflict: gender differences in emotional exhaustion. *Women in Management Review, 19*(7), 373-386. doi:10.1108/09649420410563430

- Rost, I., & Mostert, K. (2007). The interaction between work and home of employees in the earthmoving equipment industry: Measurement and prevalence. *Journal of Industrial Psychology, 33*(2), 54-61.
- Schaufeli, W. B. (2017). Burnout: A short socio-cultural history. In S. Neckel, A. K. Schaffner, & G. Wagner, *Burnout, fatigue, exhaustion: An interdisciplinary perspective on a modern affliction* (pp. 105-127). New York: Palgrave Macmillan.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293-315.
- Sieber, S. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review, 39*, 567-578.
- Silva, A., Rossetto, C., & Rebelo, L. (2010). Fontes e consequências dos conflitos na relação trabalho-família de mulheres-gerentes. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão, 9*(4).
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A. C., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., . . . Nossa, P. (2011). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa*. Aveiro: Departamento de Educação, Universidade de Aveiro.
- Simbula, S. (2010). Daily fluctuations in teachers' well-being: a diary study using the Job Demands-Resources model. *Anxiety Stress Coping, 23*(5), 563-584.
- Sinval, J., Queirós, C., Pasian, S., & Marôco, J. (2019). Transcultural Adaptation of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) for Brazil and Portugal. *Frontiers in Psychology, 10*, 1-28.
- Tecedeiro, M. (2010). Estudo exploratório sobre burnout numa amostra portuguesa: O narcisismo como variável preditora da síndrome de burnout. *Análise Psicológica, 2*(28), 311-320.

- Teixeira, C., & Queirós, C. (2017). Conflito trabalho-família e engagement no trabalho artístico: um estudo com Performers. *International Journal on Working Conditions, 14*, 50-69.
- Van, D. G., Willemsen, T., Sanders, K., & Veldhoven, M. (2009). Emotional exhaustion and mental health problems among employees doing “people work“: the impact of job demands, job resources and family-to-work conflict. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 82*, 291-303.
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and Burnout among Chinese Doctors: The Mediating Role of Psychological Capital. *Journal Occupational Health, 54*, 232-240.
- Watts, J. (2007). Allowed into a man’s world’. Meanings of work/life balance: perspectives of women civil engineers as minority workers in construction. *Gender, Work & Organization, 16(1)*, 37-57.
- Wayne, J., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behaviour, 64*, 108-130.
- Westman, M., Etzion, D., & Gortler, E. (2004). The Work-Family Interface and Burnout. *International Journal of Stress Management, 11(4)*, 413-428.
- WHO. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: an overview*. Geneva: Word Health Organization.
- Witt, L. A., & Carlson, D. S. (2006). The Work-Family Interface and Job Performance: Moderating Effects of Conscientiousness and Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational Health Psychology, 11(4)*, 343-357.
- Zorzanelli, R., Vieira, I., & Russo, J. A. (2016). Diversos nomes para o cansaço: categorias emergentes e sua relação com o mundo do trabalho. *Interface – Comunicação, Saúde e Educação, 20(56)*, 77-88.

ANEXOS

Autorização da empresa

 **Pereira Ana Isabel (BrGP/HLR2)** <Anaisabel.Pereira4@pt.bosch.com>
para mim ▾ segunda, 22/06/2020, 21:14

Boa tarde Rita,
Espero encontrá-la bem!

Recebemos na Bosch o seu email, a respeito da vontade de recolher dados para realização do seu trabalho sobre Burnout.

Gostaria de perceber um pouco melhor aquilo que pretende desenvolver, sendo que para nós seria um tema relevante e temos interesse num estudo no âmbito dos riscos psicossociais, onde se enquadraria o Burnout. Neste sentido, gostaríamos de explorar não só a relação entre trabalho-família, mas também a relação chefeia-colaborador e a relação colaborador-equipa.

Uma vez que já tem trabalho adiantado, pelo que entendi do email que nos enviou, gostaria de perceber se esta temática encaixa naquilo que são também as nossas necessidades.

Aguardo o seu feedback.

Obrigada

Cumprimentos / Best regards,

Ana Isabel Pereira

Training & Talent Relationship Management (BrGP/HLR3)
Bosch Car Multimédia Portugal, S.A. | Apartado 2458 | 4701-970 Braga | PORTUGAL | www.bosch.pt
Tel. +351 253 306691 | Mobile +351 91 3874230 | Anaisabel.Pereira4@pt.bosch.com

⋮

Autorização do Instrumento S.W.I.N.G.



Declaração

Declaro que autorizo a utilização da versão Portuguesa da SWING, que deve ser citada remetendo para o artigo de “Pereira et al. (2014)”.

Envio em anexo os itens e grelha de cotação por dimensões.

Porto, FPCEUP, 30 de setembro de 2020

Cristina Queirós
Professora Associada na FPCEUP
Co-diretora do LabRP da FPCEUP/ESS-P.Porto)

Anexo III

Consentimento Informado

Temática em estudo: Relação entre Conflito Trabalho-Família e *Burnout*: Exigências Laborais e Familiares.

Investigadores: Rita Catarina Miranda.

Introdução: Nas últimas décadas, com as transformações recorrentes do mundo de trabalho, as condições laborais têm sofrido grandes mudanças quer a nível da organização do trabalho como ao nível das exigências impostas sobre os trabalhadores. Estas mudanças na natureza do trabalho, obrigam os trabalhadores a adaptarem-se às novas exigências impostas pela organização, tendo um impacto negativo na sua saúde física e mental (Pinho, 2015). Na verdade, a necessidade constante de modular o seu comportamento face aos desafios diários a que são expostos predispõe principalmente os trabalhadores a riscos psicossociais, importando salientar o burnout (Chagas, 2015; Pinho, 2015). Desta forma, torna-se importante estudar a relação entre conflito trabalho-família e *burnout* e perceber o impacto das exigências provenientes do mundo laboral e familiar que estão no meio desta relação.

Finalidade e objetivo do estudo: Este estudo irá realizar-se no âmbito da dissertação que consiste num trabalho final para entrega e defesa. Como tal, é do interesse público estudar a temática conflito trabalho-família e burnout, que poderá ter influência na saúde dos trabalhadores e, em última instância, na sua produtividade na empresa. O objetivo principal do presente estudo é estudar a relação entre Conflito Trabalho-Família e *burnout*, num grupo de trabalhadores de uma empresa do setor eletrónico.

Modalidades de participação: Os métodos de recolha de dados consistem num questionário sociodemográfico que demora cerca de 2 minutos a preencher e dois questionários que permitem a avaliação do *burnout* e do conflito trabalho-família, com uma duração de aproximadamente 10 a 15 minutos. É pedido que responda a todas as questões do questionário sociodemográfico apresentadas, assim como responder de forma verdadeira às perguntas mencionadas.

Condições de participação: Para participar no seguinte estudo, deverão ser pessoas que exerçam as suas funções na empresa do setor eletrónico.

Vantagens ligadas à participação: A sua participação permitirá obter informação para o estudo, que ajudará a compreender melhor o fenómeno.

Riscos e desconfortos: Não existem quaisquer riscos na sua participação neste estudo.

Participação voluntária e abandono ou exclusão do estudo: A participação no estudo é voluntária e pode desistir a qualquer momento, sem que seja necessário justificar a sua decisão.

Se surgirem novas informações os participantes serão informados, podendo levar os participantes a reconsiderar a sua participação.

Carácter confidencial das informações: Todos os resultados recolhidos serão confidenciais. É garantida aos participantes a confidencialidade das informações no preenchimento do questionário sociodemográfico, do questionário de avaliação do *burnout* e do conflito trabalho-família. Os dados recolhidos serão disponibilizados se os participantes, assim o solicitarem por escrito.

Compensação: A participação neste estudo não lhe trará nenhuma despesa.

Questões sobre o estudo: Para qualquer informação que considere pertinente, poderá contactar através dos e-mails: ritacpm97@gmail.com.

Responsabilidades dos investigadores: Ao assinar este formulário de consentimento, não renuncia a nenhum dos seus direitos previstos pela lei. Além disso, as responsabilidades dos investigadores continuam íntegras caso ocorra uma situação que cause prejuízo aos participantes.

Assinatura _____

Estudo: Relação entre Conflito Trabalho-Família e *Burnout*: Exigências Laborais e Familiares.

Investigadores: Rita Catarina Miranda.

Eu _____ reconheço que o processo de investigação descrito no formulário aqui junto, me foram explicados de uma forma bem clara e compreendo a natureza e as vantagens da minha participação neste estudo. Asseguraram-me que os meus dados pessoais serão guardados confidencialmente e que nenhuma informação será dada ou publicada revelando a minha identidade sem o meu consentimento.

Tenho consciência que sou livre de desistir do estudo a qualquer momento.

Pelo presente, eu aceito livremente a participação neste estudo.

Assinatura do participante

Data: ____ / ____ / ____

Anexo IV

Questionário Sociodemográfico

As suas respostas serão confidenciais e não existem respostas certas ou erradas.

Data ___/___/___

1. **Género:** Masculino Feminino

2. **Nacionalidade:** _____

3. **Idade:** _____

4. **Estado civil:** Solteiro/a Divorciado/a
 União de Facto Viúvo/a
 Casado/a

5. **Nº de filhos:** _____

5.1 **Idade dos filhos** _____

6. **Formação académica:** 4ª Classe Bacharelato/Licenciatura
 6º ano Mestrado
 9º ano Doutoramento
 12º ano

7. **Há quantos anos trabalha na empresa?** _____

7.1. **Trabalha por turnos?** Sim Não

8. **Qual é a sua função na empresa?** _____

9. **Tipo de contrato:** Com termo Sem termo
 Prestação de serviços Estagiário
 Outro

10. **Salário:** 200 a 500 700 a 1000
 500 a 700 + de 1000

Anexo V

Questionário Oldenburg Burnout Inventory

Instruções: As afirmações que se apresentam a seguir referem-se aos seus sentimentos e atitudes durante o trabalho. Por favor, indique em que medida concorda com cada uma das afirmações, selecionando o número que corresponde com à afirmação.

1	2	3	4
Discordo fortemente	Discordo	Concordo	Concordo fortemente

1	Eu encontro sempre aspetos novos e interessantes no meu trabalho.	1	2	3	4
2	Existem dias em que me sinto cansado(a) antes de chegar ao trabalho.	1	2	3	4
3	Acontece cada vez mais frequentemente que eu fale acerca do meu trabalho de forma negativa.	1	2	3	4
4	Após o trabalho, tenho tendência a precisar de mais tempo do que no passado de forma a relaxar e sentir melhor.	1	2	3	4
5	Eu consigo tolerar muito bem a pressão do meu trabalho.	1	2	3	4
6	Ultimamente, eu tendo a pensar menos no trabalho e faço-o quase sempre mecanicamente.	1	2	3	4
7	Eu acho o meu trabalho um desafio positivo.	1	2	3	4
8	Durante o meu trabalho, sinto-me frequentemente esgotado emocionalmente.	1	2	3	4
9	Ao longo do tempo uma pessoa fica desligada neste tipo de trabalho	1	2	3	4
10	Depois do trabalho, eu tenho energia suficiente para as minhas atividades de lazer.	1	2	3	4
11	Às vezes sinto-me adoentado/doente com as minhas tarefas laborais.	1	2	3	4
12	Depois do meu trabalho, é frequente sentir-me desgastado(a) e cansado(a).	1	2	3	4
13	Este é o único tipo de trabalho que eu me imagino a fazer.	1	2	3	4
14	Frequentemente, eu consigo gerir bem a quantidade do meu trabalho.	1	2	3	4
15	Eu sinto-me cada vez mais envolvido(a) no meu trabalho.	1	2	3	4
16	Quando eu trabalho, sinto-me frequentemente cheio(a) de energia.	1	2	3	4

Anexo VI

Questionário Survey Work-Home Interaction Nijmegen

São seguidamente apresentadas várias afirmações sobre o trabalho e sobre a família. Indique com um (X) de que forma se aplicam a si as seguintes afirmações, no último mês.

		Nunca	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
1	Sentir-se irritado em casa, por causa das exigências no trabalho.				
2	Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por estar constantemente a pensar no trabalho.				
3	Ter de cancelar “programas” com a família, amigos, conjugue devido a compromissos de trabalho.				
4	Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por causa do horário de trabalho.				
5	Ter pouca energia para se envolver em atividades de lazer com a sua família, amigos, conjugue por causa do trabalho				
6	Ter de trabalhar tanto, que não tem tempo para nenhum dos seus hobbies.				
7	As obrigações do seu trabalho não lhe permitem sentir-se relaxado em casa.				
8	O trabalho tira-lhe o tempo que gostaria de passar com a família, amigos, conjugue.				
9	Sentir-se tão irritado com um problema na família, que descarrega a frustração nos colegas.				
10	Ter dificuldade em se concentrar no trabalho por estar preocupado com um problema na família.				
11	Ver o seu desempenho no trabalho afetado por problemas com a família, amigos, conjugue.				
12	Ter pouca vontade de trabalhar devido a problemas com a família, amigos, conjugue.				
13	Após um dia ou semana de trabalho agradável, ter vontade de se envolver em atividades com a família, amigos, conjugue.				
14	Desempenhar melhor as tarefas domésticas por causa do que aprendeu no trabalho.				
15	Ser mais capaz de manter “programas” em casa porque o trabalho o ensinou a isso.				

16	Gerir melhor o tempo em casa, por causa do modo como o faz no trabalho.				
17	Ser mais capaz de interagir com a família, amigos, conjugue por causa do que aprendeu no trabalho.				
18	Depois de estar algum tempo com a família, amigos, conjugue, ir para o trabalho de bom humor, influenciando positivamente o ambiente no trabalho.				
19	Levar as responsabilidades no trabalho mais a sério porque lhe é exigido o mesmo em casa.				
20	Ser mais capaz de manter compromissos no trabalho porque lhe é exigido o mesmo em casa.				
21	Gerir melhor o tempo no trabalho porque em casa tem de fazer o mesmo.				
22	Sentir mais autoconfiança no trabalho por ter a vida familiar bem organizada				

Traduzido e adaptado de S.W.I.N.G. (Geurts et al., 2005).