

## BURNOUT E O PSICÓLOGO EDUCACIONAL: O CASO DA RAM

Natalie Santos, Universidade da Madeira, natalie\_nobrega\_santos@hotmail.com

Susana Branco, Universidade da Madeira, susana.jbranco@hotmail.com

Lénia Freitas, Universidade da Madeira, leniafreitas89@hotmail.com

Liliana Gonçalves, Universidade da Madeira, lilianagoncalves\_8@hotmail.com

Gloria Franco, Universidade da Madeira, gloria@uma.pt

M<sup>a</sup> João Beja, Universidade da Madeira, mjoao@uma.pt

**Resumo:** A Síndrome de *Burnout* é considerada um fenómeno dos tempos modernos, ostentando um lugar de destaque nas profissões que envolvem o apoio e a prestação de cuidados a outros indivíduos. A profissão de psicólogo, pelas suas especificidades, enquadra-se nos grupos de risco de desenvolvimento do *Burnout* daí a pertinência da investigação nesta área de forma a conhecer a realidade e posteriormente proceder ao desenvolvimento de medidas de prevenção e intervenção. O presente estudo equaciona um modelo integrado de *Burnout* e objetiva analisar os níveis de *Burnout* e os fatores que influenciam esta síndrome num grupo de 27 psicólogos educacionais, da educação especial. Como instrumentos de medida foram utilizados o Questionário de *Stress* nos profissionais de Saúde (QSPS) e a Medida de *Burnout* de Shirom-Melamed (SMBM) traduzida e adaptada por Gomes (2012). Através dos resultados obtidos verificou-se que a maior parte dos psicólogos apresenta baixos níveis de *Burnout* mas que outra parte significativa apresenta níveis médios a elevados, demonstrando uma heterogeneidade de resultados. Relativamente aos fatores que mais contribuem para o aumento dos níveis de *stress*, revelaram-se mais expressivos os aspetos relacionados com a carreira e a remuneração e o excesso de trabalho.

### Introdução

O trabalho representa um papel muito importante na vida dos indivíduos, não só em termos de sustentabilidade económica mas de realização pessoal. Neste sentido os indivíduos investem na sua formação desde muito cedo, um percurso que envolve dedicação, esforço e tempo despendido. No entanto, segundo Benevides-Pereira (2002), o mundo do trabalho nem sempre representa um espaço de crescimento e reconhecimento profissional, podendo surgir problemas. Atualmente tem-se procurado compreender as implicações do trabalho no bem-estar dos indivíduos, surgindo neste âmbito a síndrome do *Burnout*, considerada um fenómeno da idade moderna.

O termo *Burnout* significa queima ou combustão total e é usualmente utilizado na língua inglesa para designar aquilo que deixou de funcionar por falta de energia. O termo é igualmente empregue para descrever um estado de exaustão física, emocional e mental resultante de um longo período de tempo em contacto com situações de trabalho emocionalmente exigentes (Schaufeli & Greenglass, 2001; Araujo, 2008).

Segundo Shirom (2009) o *Burnout* corresponde a uma estado afetivo caracterizado pela sensação de perda de energia física, mental e cognitiva, que ocorre como reação ao *stress* crónico. O *stress* representa um complexo processo do organismo, interrelacionando aspetos bioquímicos, físicos e psicológicos, desencadeados pela maneira como estímulos internos ou externos, chamados stressores, são compreendidos e interpretados pelo sujeito, causando assim um desequilíbrio na homeostase interna (Lipp citado por Reinhold, 2004).

Shirom ainda descreve três dimensões características do *Burnout*, a fadiga física (cansaço, falta de energia até nas tarefas mais simples), Exaustão emocional (cansaço emocional face aos relacionamentos interpessoais, quer com colegas quer com clientes) e Fadiga cognitiva (sensação de desgaste cognitivo e reduzida habilidade mental bem como a existência de um raciocínio mais lento) (Shirom, 2009).

São várias as causas atribuídas a temática do *burnout*. É crucial entender estas causas como sendo de carácter multifatorial, onde as características pessoais de cada profissional, o tipo de atividade desempenhada e um conjunto de variáveis da instituição reúnem-se de forma a desencadear ou não o processo de *stress*, podendo dar lugar ao *burnout*. De salientar as características de personalidade de cada indivíduo e a sua forma de perceber o mundo não são, excluídas de uma instituição comprometida, deflagradoras da síndrome de *burnout*. Entende-se então um conjunto de mediadores, facilitadores e/ou desencadeadores de *burnout*. Existem um conjunto de características pessoais, sociais, organizacionais e do trabalho que englobam desde características como a idade, o nível educacional até características de

personalidade como a capacidade individual de resiliência, o nível de neuroticismo, até mesmo a motivação e o sentido de coerência. Também as características sociais como a cultura o suporte familiar, o prestígio, as características organizacionais como o ambiente físico, a comunicação, autonomia e segurança e as características do trabalho, que incluem o tipo de ocupação, o tempo de profissão e na instituição, assim como o nível de satisfação, possibilidade de progresso entre outros, são quando combinados mutuamente facilitadores, mediadores ou desencadeadores de processos de *stress* (Benevides-Pereira, 2002).

No que respeita aos sintomas associados ao *burnout*, estes podem ser divididos em quatro categorias – físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos que incluem o sentir fadiga constante e/ou progressiva, distúrbios do sono, disfunções sexuais, cefaleias ou enxaquecas, irritabilidade, incapacidade de relaxar, maior agressividade, sentimentos de incapacidade e alienação, desânimo, depressão, alterações de memória e até mesmo tendência para o isolamento, perda de interesse pelo trabalho e absentismo. De salientar que as causas e sintomas não são universais, onde, dependendo das características da pessoa e das suas circunstâncias, o grau e as manifestações são diferentes.

Evidências empíricas indicam (Araujo, 2008, Biehl, 2009, Gomes & Cruz, 2004, Gomes, Melo & Cruz, 2000, Rupert & Morgan, 2005, Senter, Morgan, McDonald & Bewley, 2010) que o psicólogo encontra-se dentro do grupo de profissionais das ciências humanas vulneráveis a sofrer da síndrome de *burnout*, pelo alto investimento subjetivo nos fazeres profissionais e pelo contacto muito próximo com outros indivíduos que normalmente estão em sofrimento. Sendo que os resultados de diversas investigações (Cruz, 1989, Pinto et al., 2000, Chaplain, 1995, citados por Figueiredo e Portugal, 2009), indicam que a ausência de bem-estar nos profissionais de educação, constitui atualmente um grave problema, acarretando implicações negativas ao nível da qualidade dos serviços prestados, o custo do *burnout* nos profissionais dos serviços humanos em geral, e do psicólogo especificamente, são

potencialmente altos, envolvendo não só as ferramentas pessoais do indivíduo mas também custos organizacionais e possíveis danos aos clientes como resultado do declínio da qualidade do serviço fornecido pelo profissional em *burnout*.

Assim, o bem-estar do profissional é essencial, para o seu próprio envolvimento, aprendizagem, desenvolvimento, satisfação e êxito profissional. No entanto,

Assim, esta pesquisa teve como finalidade analisar *burnout* de um grupo de psicólogos da Educação Especial que trabalham na Região Autónoma de Madeira, observando quais variáveis influenciam na maior intensidade ou não desta síndrome.

## Método

### *Participantes*

Participaram neste estudo 27 psicólogos, todos do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 24 e 50 anos. No que diz respeito ao grau académico, 77,8% possuíam a Licenciatura em Psicologia e 22,2% detinham o grau de Mestre ou doutorado. A tabela 1 apresenta com maior detalhe e pormenor os dados relativos às características demográficas da amostra que participou neste estudo.

**Tabela 1.** Características demográficas da amostra (n = 27).

		Nº	%	Média	Desvio Padrão	Min.	Max.
Idade		27	100	36,4	7,62	24	50
Estado Civil	Solteira	13	48,1				
	Casada	9	33,3				
	União de Facto	4	14,8				
	Divorciada	1	3,7				
Filhos	Sim	14	51,9				
	Não	13	48,1				
Formação	Licenciatura	21	77,8				
	Mestrado e doutorado	6	22,2				

*Instrumentos*

Foram administrados a todos os psicólogos que participaram neste estudo vários instrumentos de avaliação psicológica. Em primeiro lugar, um questionário demográfico que procurou avaliar variáveis demográficas como a idade, o estado civil e a formação académica.

Um segundo instrumento foi o Questionário de *Stress* nos Profissionais de Saúde (QSPS), desenvolvido por Gomes (no prelo). Este questionário é constituído por 25 itens que avaliam as potenciais fontes de *stress* no exercício da atividade profissional dos profissionais da saúde. Os itens distribuem-se por seis subescalas, sendo respondidos numa escala tipo Likert de 4 pontos (0=Nenhum *stress*; 4=Muito *stress*). Assim sendo, valores mais elevados significam maior perceção de *stress* em cada um dos domínios avaliados. As dimensões avaliadas pelo QSPS são: lidar com os clientes, relações profissionais, excesso de trabalho, carreira e remuneração, ações de formação e problemas familiares. Neste estudo, a escala total apresentou excelentes níveis de confiabilidade, medida através do alfa de Cronbach ( $\alpha=,924$ ), sendo que as dimensões apresentam níveis entre aceitáveis e bons (entre 0,72 e 0,89).

Foi também incluído a Medida de *Burnout* de Shirom-Melamed (*Shirom-Melamed Burnout Measure*, SMBM). Trata-se da versão traduzida e adaptada a partir dos trabalhos originais de Shirom e Melamed (2006) por Gomes (2012). De acordo com Shirom e Melamed (2006), o fenómeno de *burnout* deve ser entendido como um estado afetivo caracterizado pela exaustão emocional, fadiga física e fadiga cognitiva. Assim sendo, a síndrome de *burnout* é identificada por um decréscimo contínuo dos recursos energéticos de *coping* devido à exposição continuada da pessoa a situações de *stress* profissional crónico e a acontecimentos de vida stressantes (Melamed, Shirom, Toker, Berliner, & Shapira, 2006; Shirom, 1989, 2003). Assim sendo, este instrumento avalia três dimensões: fadiga física, exaustão emocional e fadiga cognitiva. O instrumento é constituído por 14 itens, distribuídos pelas três subescalas referidas, sendo os itens respondidos numa escala tipo *Likert* de 7 pontos (1 =Nunca; 7 =

Sempre). Elevados níveis de *burnout* estão associados a elevados *scores* de fadiga física, exaustão emocional e fadiga cognitiva. É possível calcular um *score* total resultante da soma dos valores obtidos nas três subescalas, efetuando-se depois a divisão por três. Uma série de estudos confirmaram as relações esperadas entre o SMBM e as variables fisiológicas têm dado suporte a sua validade de constructo (Melamed et al. 2006). A validade convergente do SMBM em relação ao Inventário de *Burnout* de Maslach (MBI) também foi estabelecida (Shirom & Melamed 2006). O instrumento apresentou neste estudo, tanto na escala total como nas subescalas, excelentes valores de confiabilidade (Alfas entre os 0,95 e 0,97), com exceção da escala fadiga emocional, que apresentou uma consistência boa ( $\alpha=,86$ ).

#### *Procedimento*

Os instrumentos atrás referidos foram distribuídos durante uma Reunião, entregues em mão. Foi solicitado a cada profissional o preenchimento voluntário dos questionários.

#### **Análise e discussão de resultados**

O tratamento e análise estatística dos dados foram efetuados no programa SPSS (versão 19.0 para Windows) e inclui uma análise descritiva e estatística paramétrica sendo que estão cumpridos os pressupostos para a sua utilização em todas as variáveis, com exceção da variável Fadiga Emocional, a qual foi transformada através da função logarítmica de base 10 de forma a cumprir estes pressupostos (Field, 2009).

#### *Avaliação do Burnout*

O *burnout* foi avaliado com base na cotação do SMBM. Assim, podemos observar na tabela 2 que a grande parte dos psicólogos apresentam altos níveis de fadiga física e níveis baixos de fadiga emocional. Nenhum dos psicólogos da divisão apresenta a combinação

simultânea de valores altos nos três fatores necessária para identificar o perfil de *burnout* (cf. tabela 2).

Tabela 2. Média e desvio padrão nas dimensões da SMBM (n=27).

Dimensão	Media	DP
<b>Fadiga Física</b>	3.72	1.45
<b>Fadiga Cognitiva</b>	2.78	1.35
<b>Fadiga Emocional</b>	1.97	1.02
<b><i>Burnout</i></b>	2.83	1.13

Os resultados mostram diferenças significativas entre o nível de fadiga física, cognitiva e emocional,  $F(2,52) = 129,635$ ,  $p < .001$ . *Pairwise Comparisons* de Bonferroni revelaram que a fadiga física dos psicólogos é maior que a fadiga cognitiva, e ambos são significativamente maiores que a fadiga emocional experimentada ( $p < .001$ ).

Utilizando o coeficiente de correlação de Pearson, foram encontradas correlações positivas significativas entre a Fadiga Física e Fadiga Cognitiva ( $r(25) = .83$ ,  $p < .001$ ), entre fadiga física e fadiga emocional ( $r(25) = .49$ ,  $p < .009$ ) entre a fadiga emocional e a fadiga cognitiva ( $r(25) = .65$ ,  $p < .001$ ). Isto pode ser explicado através da teoria da Conservação de Recursos (*Conservation of Resources – COR*) na qual se baseia o SMBM. A energia física, emocional e cognitiva são de posse individual e espera-se que estejam interrelacionadas estreitamente (Hobfoll & Shirom 2000, citados por Shirom, 2009). A teoria COR postula que os recursos pessoais são afetados entre si e existem como uma reserva comum de recursos; a falta de um frequentemente está associada com a falta de outro (Shirom, 2009), como pode observar-se nos resultados obtidos.

Portanto, sendo o *burnout* um processo cujo conteúdo medular é o esgotamento gradual dos recursos energéticos intrínsecos no indivíduo no transcurso do tempo, os altos níveis de fadiga física detetados nesta amostra podem ser indicadores de alguma vulnerabilidade ao *burnout* por parte destes profissionais.

*Avaliação dos Fatores de stress*

A análise das potenciais fontes de *stress* dos psicólogos desta amostra parece revelar uma maior intensidade de *stress* nos sentimentos de mal-estar relacionados com a falta de perspectivas de desenvolvimento da carreira profissional e de insatisfação com o salário recebido ( $M = 2,61$  com um valor máximo de 4 para os maiores níveis de *stress*) e também no que diz respeito à excessiva carga de trabalho e de horas de serviço a realizar ( $M = 2,53$ ) (cf. tabela 4). Estes resultados são semelhantes aos obtidos por Gomes, Melo e Cruz (2000), com uma amostra de 442 psicólogos portugueses, nos quais o excesso de trabalho, as dúvidas e problemas de natureza ética e profissional, a remuneração insuficiente e a instabilidade e insegurança profissionais foram os fatores que geram mais elevados níveis de *stress* em cerca de 40% dos profissionais de psicologia do nosso país.

Tabela 3. Média e desvio padrão das dimensões do QSPS.

Fatores	n	Média	DP
<b>Lidar com Clientes</b>	25	2.35	0.83
<b>Relações Profissionais</b>	25	2.05	0.88
<b>Excesso de trabalho</b>	25	2.62	0.78
<b>Carreira e remuneração</b>	27	2.47	0.97
<b>Ações</b>	26	2.02	0.88
<b>Problemas familiares</b>	21	1.65	1.05

Numa análise mais detalhadas das cinco maiores fontes de *stress* (cf. tabela 5), pode-se verificar que aquilo que mais parece provocar *stress* aos psicólogos da educação especial são aspetos relacionados com a falta de perspectivas em relação à progressão da carreira (48,1% considera que isto provoca bastante *stress* e 25,9% elevado *stress*), a falta de tempo para realizar adequadamente as tarefas profissionais (para o 59% dos profissionais isto provoca elevado ou bastante *stress*) e tomar decisões onde os erros podem ter consequências graves para os clientes (provocando elevado ou bastante *stress* ao 62,9%). Estes resultados também são semelhantes aos encontrados por Gomes et al. (2000), onde tomar decisões onde os erros

podem ter consequências graves e a sobrecarga ou excesso de trabalho e a falta de perspectivas de desenvolvimento e promoção na carreira eram consideradas as principais fontes de *stress*.

Tabela 4. Média, mediana e intervalo interquartilico das cinco maiores fontes de *stress*.

Item	n	Média	Mediana	IQQ
<b>Falta de Perspetivas de desenvolvimento e progressão na carreira</b>	27	2.93	3	2
<b>Falta de perspectivas de progressão na carreira</b>	27	2.74	3	1
<b>Tomar decisões onde os erros podem ter consequências graves para os clientes</b>	26	2.73	3	1
<b>O Excesso de trabalho burocrático</b>	27	2.67	3	1
<b>Falta de tempo para realizar as minhas tarefas profissionais</b>	27	2.63	3	1

Utilizando o coeficiente de correlação de Pearson, encontramos correlações significativas entre a fadiga física e a dimensão excesso de trabalho ( $r(23) = .53, p = .007$ ); entre a fadiga cognitiva e as dimensões Carreira e remuneração ( $r(25) = .63, p < .001$ ) e Problemas familiares ( $r(19) = .57, p = .007$ ); e entre fadiga emocional e a dimensão Problemas Familiares ( $r(19) = .57, p = .007$ ) e entre o score total de *burnout* e as dimensões carreira e remuneração ( $r(25) = .60, p = .001$ ). Isto indica que, nesta amostra, a sensação de *stress* gerada pelo excesso de trabalho está relacionado com a fadiga física, os problemas familiares estão relacionados com a fadiga cognitiva e a exaustão emocional, e os sentimentos de mal-estar relacionados com a falta de desenvolvimento da carreira e de insatisfação com a remuneração estão relacionados com fadiga cognitiva e emocional e com o *burnout*.

Assim, as principais fontes encontradas vão ao encontro dos resultados de outros estudos, podendo ser agrupadas em três grandes tipos de situações, segundo a teoria COR:

1. Situações onde os recursos se perdem, por exemplo, devido a excesso de trabalho, sobrecarga de trabalho e a falta de tempo para responderem de forma adequada às diferentes solicitações profissionais. Segundo Rodrigues (1998 citado por Araujo, 2008) uma das maiores fontes de *stress* é o excesso de solicitações ao profissional, que

excedem as capacidades pessoais em atendê-las e que, sem oportunidade para repor os seus recursos, entram numa espiral de perda de recursos que podem levar ao *burnout* (Shirom, 2009). Estes tipos de fontes de *stress* também foram encontrados nos estudos de Rupert e Baird (2004, citado por Biehl, 2009), de Rupert e Morgan (2005), e de Gomes et al. (2000).

2. Situações em que os recursos são ameaçados. É o caso do *stress* experienciado como resultados dos erros cometidos, de lidar com as respetivas consequências negativas destes erros na saúde dos clientes ou gerir problemas graves dos clientes. O trabalho do psicólogo é caracterizado pelo alto investimento subjetivo nas atividades profissionais e pelo contacto muito próximo com outros indivíduos que normalmente estão em sofrimento (Biehl, 2009). Quando os psicólogos enfrentam uma sobrecarga de *stress* interpessoal no trabalho de forma contínua, o problema chave deles é a quantidade de energia emocional que necessitam para satisfazer estas demandas do trabalho. Quando se sentem emocionalmente esgotados, os psicólogos tentam distanciar-se dos seus clientes, psicologicamente apartam-se das suas tarefas de trabalho, ou limitam a sua exposição aos clientes para aliviar as suas sensações de esgotamento emocional e proteger os seus recursos ameaçados (Lee & Ashforth 1996, citados por Shirom, 2009).
3. Situações em que os indivíduos invertem recursos e não recolhem a taxa prevista de retorno, como por exemplo, a falta de perspectivas de progressão, o baixo salário e a falta de condições materiais para realizarem adequadamente as suas funções, tal como foi observado nas investigações de Lazarus e Lazarus (1994, citados por Biehl, 2009) e de Gomes et al. (2000).

*Diferenças no burnout em função das diferenças de idade, formação, estado civil e número de filhos*

Foram utilizados os testes T para amostras independentes e ANOVA para comparar a tendência central dos resultados em funções das diferenças de idade, formação, estado civil e número de filhos. Não foram encontradas diferenças significativas nos níveis de fadiga e *burnout* consoante a idade, ou ter filhos ou não.

Foram encontradas diferenças significativas na fadiga emocional em função do estado civil dos sujeitos deste estudo,  $t(22.14) = 2.14, p = .043$ . Os profissionais solteiros ou divorciados apresentam níveis significativamente mais altos de fadiga emocional que os profissionais com uma relação estável (casados ou em união de facto) (ver tabela 6). Estes resultados são semelhantes aos encontrados por Biehl (2009) no Brasil com uma amostra de 915 psicólogos, onde os mais jovens, solteiros, sem filhos e com menor tempo de formação obtiveram altos níveis de *burnout* medidos pelo Inventário de *Burnout* para Psicólogos desenvolvido por Benevides-Pereira e Moreno-Jimenez (2003). De acordo com Biehl (2009) o apoio da família seria um suporte para o  *coping* de situações adversas.

**Tabela 5. Diferenças entre os profissionais casados ou em união de facto e os solteiros e divorciados ao nível da fadiga emocional.**

	Solteiros + Divorciados (n = 14) Média (DP)	Casados + União de Facto (n = 13) Média (DP)	t (22.14)
<b>Fadiga Emocional</b>	2.38 (1.19)	1.54 (0.57)	2.14*

\* $p < .05$

Também foram encontradas diferenças significativas nos níveis de fadiga cognitiva e *burnout* dos licenciados quando comparados com os psicólogos com mestrado e doutoramento. Assim, os licenciados apresentam maiores níveis de fadiga cognitiva ( $t(25) = 2.17, p = .039$ ) e *burnout* ( $t(25) = 2.12, p = .044$ ) que os mestrados e doutorados (ver tabela 7). Isto vai ao encontro dos resultados obtidos por Gomes et al. (2000), que também

encontraram níveis significativamente mais altos de *burnout* nos licenciados. É possível que os profissionais com maior formação tenham maiores sentimentos de autoeficácia que, segundo Bandura (2002, citado por Shirom, 2009), representa um componente fundamental da adaptabilidade de um indivíduo. Além disso, uma das predições da teoria COR é o facto de existir a possibilidade de que os indivíduos que carecem de recursos fortes ou possuem menos recursos – como seria o caso dos licenciados com menos ferramentas para enfrentar algumas situações no contexto profissional – experimentem ciclos de perda de recursos.

Tabela 6. Diferenças significativas em função do grau académico, nas variáveis de *burnout*.

	Licenciados (n = 21) Média (DP)	Mestrados e doutorados (n = 6) Média (DP)	t (25)
Fadiga Cognitiva	3.07 (1.29)	1.8 (1.13)	2.17*
Burnout	3.06 (1.07)	2.01 (1.02)	2.12*

\*p < .05

*Diferenças nos fatores de stress em função das diferenças de idade, formação, estado civil e número de filhos*

Foram encontradas diferenças significativas no fator excesso de trabalho segundo a faixa etária dos inqueridos ( $F(2,22) = 5.24, p = .014$ ). O teste Post-Hoc de Tukey HSD revelou que os profissionais com idades entre os 20 e 29 anos consideram o excesso de trabalho menos stressante do que as psicólogas maiores de 40 anos (ver tabela 8).

Tabela 7. Diferenças ao nível do excesso de trabalho em função da idade dos profissionais.

	Entre 20 e 29 anos (n=6) Média (DP)	Entre 30 e 39 anos (n=12) Média (DP)	Maior de 40 anos (n=7) Média (DP)	F(2,22)
Excesso de trabalho	1.92 (0.82)	2.68 (0.70)	3.11 (0.16)	5.24*

\*p < .05

Foram encontradas diferenças significativas entre os níveis de formação nas dimensões relações profissionais ( $t(23) = 2,39, p = 0,025$ ), carreira e remuneração ( $t(25) = 2.78, p = .010$ )

e problemas familiares ( $t(19) = 3.07, p = .006$ ). Assim, os licenciados consideram mais stressante a falta de perspectivas de desenvolvimento da carreira profissional e a insatisfação com o salário recebido, os problemas familiares e o ambiente de trabalho bem como à relação mantida com os colegas de trabalho e superiores hierárquicos (ver tabela 9). Estes resultados são semelhantes aos de Gomes et al. (2000) que também encontraram maiores níveis de stress nos licenciados nos fatores de stress relacionados com a remuneração insuficiente e a insegurança e instabilidade profissionais.

Tabela 8. Diferenças ao nível das fontes de *stress* em função da formação dos profissionais.

	Licenciados Média (DP)	Mestrados e doutorados Média (DP)	t
<b>Relações Profissionais</b>	n = 20 2.24 (0.78)	n = 5 1.28 (0.87)	t (23) = 2.39*
<b>Carreira e remuneração</b>	n = 21 2.71 (0.81)	n = 6 1.6 (1.05)	t (25) = 2.78*
<b>Problemas familiares</b>	n = 16 1.98 (0.97)	n = 5 0.6 (0.38)	t (19) = 3.07**

\* $p < .05$

\*\* $p < .01$

### Conclusão

Os psicólogos trabalham essencialmente na relação com o outro, partilhando na sua vida pessoal, muitas das mesmas alegrias e tristezas daqueles que os procuram. A necessidade de grande disponibilidade afetiva, tolerância, aceitação, as dúvidas profissionais e o sentimento de incapacidade perante determinados casos colocam inúmeras exigências sobre os seus recursos pessoais conduzindo a elevados índices de *stress*. Tendo em conta os resultados desta investigação e considerando que a possibilidade de esgotamento pode ser prejudicial não só para o psicólogo como para os seus clientes, a prevenção do *burnout* deve ser considerada essencialmente uma questão ética imperativa a todos os profissionais da área.

As estratégias de prevenção do *burnout* podem ser centradas na instituição, no indivíduo ou em ambos sendo importante considerar que as primeiras devem, essencialmente, promover

o envolvimento com o trabalho (Maslach & Goldberg, 1998). Assim, o compromisso dos profissionais com a instituição fá-los envolverem-se nas tarefas com maior disponibilidade emocional e eficiência. Deste modo a instituição deve aumentar a autonomia dos profissionais permitindo que se envolvam nas múltiplas tomadas de decisão, reconhecer o seu empenho, flexibilizar horários e proporcionar um ambiente de bem-estar de modo a que todos se sintam realizados e motivados.

Quando o *stress* é originado pelo aborrecimento e pela rotina é importante procurar manter o trabalho estimulante sugerindo a participação em workshops e conferências de modo a desenvolver novas habilidades e interesses que vão de encontro aos objetivos profissionais.

O apoio dos colegas e supervisores, assim como, a partilha e discussão de casos são, também, estratégias fundamentais para a prevenção do *burnout*, sendo por isso importante criar reuniões de discussão de casos e supervisão (Awa, Plaumann & Walter, 2010). Assim podem-se resolver conflitos, comparar situações e esclarecer questões que são fontes de frustração e angustia.

A nível individual o conhecimento pessoal sobre as suas capacidades e limites é fundamental para que o psicólogo seja capaz de tornar-se menos suscetível a determinados aspetos do trabalho e não se desgaste física e emocionalmente. Assim, é importante, modificar os padrões de trabalho, evitando horas extra, definindo prioridade e priorizando tempo para si, em que possa praticar desporto, ouvir música, ir ao cinema, jantar fora, viajar ou qualquer atividade que possa anular os efeitos das pressões do dia a dia no trabalho (Much, Swanson & Jazakewski, 2005). Manter uma dieta equilibrada, fazer exercício físico regularmente, dormir 8 horas por dia e limitar o consumo de álcool, cafeína e tabaco (Andrade, 2011) são também aspetos a ter em consideração, visto que, são fundamentais para o bem-estar geral do individuo. Também é importante o desenvolvimento – através de cursos de formação e atualização – de ferramentas para lidar com situações pontuais da prática profissional.

Ter uma rede social de apoio fora do local de trabalho é também de extrema importância, tendo em conta que os amigos e a família são muitas vezes uma fonte de incentivo e otimismo que ajuda a reduzir o risco de isolamento social, proporcionando alternativas para que a vida do indivíduo não se restrinja ao mundo do trabalho.

### Referências

- Andrade, P. C. (2011). *Promoção do Savoring em Equipas de Enfermagem: Aumento do Engagement e prevenção do Burnout*. (Dissertação de Mestrado não publicada). Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar, Porto. Retrieved from Repositório Aberto da Universidade do Porto, <http://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/57196>
- Araujo, C.G. (2008). *A Saúde Mental está doente! A síndrome de Burnout em psicólogos que trabalham em Unidades Básicas de Saúde* (Dissertação de Mestrado). Retrieved from Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da Universidade de São Paulo, <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-12022009-100157/>
- Awa W., Plaumann W., & Walter U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education and Counseling*, (78), 184-190. doi:10.1016/j.pec.2009.04.008
- Benevides-Pereira, A.M.T. (2002). O processo de adoecer pelo trabalho. In: Benevides-Pereira, A.M.T. (org.), *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Biehl, K.A. (2009). *Burnout em Psicólogos* (Tese de doutoramento). Retrieved from [tede.pucrs.br/tde\\_arquivos/20/TDE-2009-06-26T134218Z-2030/Publico/412837.pdf](http://tede.pucrs.br/tde_arquivos/20/TDE-2009-06-26T134218Z-2030/Publico/412837.pdf)
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3th. Edition). California: SAGE.
- Figueiredo, A., Portugal, G. (2009). Implicação e bem-estar dos profissionais de intervenção precoce do distrito de Aveiro. In G. Portugal (Org.), *ideias projetos e inovação no mundo das infâncias – o percurso e a presença de Joaquim Bairrão* (pp. 151-163). Aveiro: Universidade de Aveiro.
- Gomes, A. R. (2012). *Medida de “Burnout” de Shirom-Melamed (MBSM)*. Relatório técnico não publicado. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho.
- Gomes, A. R. (no prelo). *Stress ocupacional em profissionais de saúde: Um estudo comparativo entre médicos e enfermeiros*. *Revista Interamericana de Psicologia*.
- 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.
- Gomes, A.R., Melo, B. & Cruz, J.F. (2000). Estudo do *stress* e do *burnout* nos psicólogos portugueses. In J.F. Cruz, A.R. Gomes & B. Melo (eds.), *Stress e burnout nos psicólogos portugueses* (pp. 73-140).Braga: S.H.O.
- Maslach C., & Goldberg J. (1998). Prevention of burnout: new perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, (7), 63-74. Doi: 10.1016/s0962-1849(98)80022.
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of Type 2 diabetes: A prospective study of apparently healthy employed persons. *Psychosomatic Medicine*, 68, 863-869.
- Much K., Swanson A., & Jazazewski L. (2005). Burnout prevention for professionals in psychology. *Vistas*, 215-217. Retrieved from: <http://www.counseling.org/resources/library/vistas/vistas05/Vistas05.art46.pdf>

- 
- Reinhold, H.H. (2004). *O Sentido da Vida: Prevenção de Stress e burnout do Professor* (Tese de Doutoramento). Retrieved from Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da PUC-Campinas  
[http://aa.med.br/upload/biblioteca/\(...\)%20prevencao%20de%20stress%20e%20burnout%20\(...\)pdf](http://aa.med.br/upload/biblioteca/(...)%20prevencao%20de%20stress%20e%20burnout%20(...)pdf)
- Rupert, P.A., & Morgan, D.J. (2005). Work Setting and Burnout among Professional Psychologist. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36 (5), 544-550. DOI: 10.1037/0735-7028.36.5.544
- Schaufeli, W.B. & Greenglass, E.R. (2001). Introduction to special issue on Burnout and Health. *Psychology and Health*, 16, 501-510. Doi: 10.1080/08870440108405523
- Senter, A., Morgan, R.D., Serna-McDonald, C., & Bewley, M. (2010). Correctional Psychologist Burnout, Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Psychological Services*, 7 (3), 190-201. DOI: 10.1037/a0020433
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. In C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 25- 48). New York: Wiley.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In J. C. Quick & L. E. Tetrick, (eds.). *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245-265). Washington DC: American Psychological Association.
- Shirom, A. (2009). Acerca de la Validez del Constructo, Predictores y Consecuencias del Burnout en el Lugar de Trabajo. *Ciencia & Trabajo*, 32 (11), 44-54. Retrieved from [www.cienciaytrabajo.cl](http://www.cienciaytrabajo.cl)
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176–200.