



A RELAÇÃO ENTRE BURNOUT E TRAÇOS DE
PERSONALIDADE EM GUARDAS PROVISÓRIOS

INÊS ANICETO BERNARDINO

Orientador de Dissertação:

PROFESSORA DOUTORA ANDREIA DE CASTRO RODRIGUES

Professor de Seminário de Dissertação:

PROFESSORA DOUTORA ANDREIA DE CASTRO RODRIGUES

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Clínica

Dissertação de Mestrado realizada sob a
orientação da Prof.^a Doutora Andreia de
Castro Rodrigues, apresentada no ISPA –
Instituto Universitário para obtenção de grau
De Mestre na especialidade de Psicologia
Clínica.

Agradecimentos

Em primeiro lugar quero agradecer aos meus pais por todo o apoio incondicional que sempre me deram e pela confiança que depositaram em mim ao longo destes cinco anos.

Quero agradecer também aos meus amigos que sempre me ajudaram e motivaram ao longo deste percurso académico.

Ao meu namorado, pela disponibilidade, ajuda, força e motivação que sempre depositou em mim.

Aos Guardas Provisórios da GNR pela sua participação na investigação.

E por último, quero agradecer a minha orientadora Prof. Doutora Andreia de Castro Rodrigues pela sua disponibilidade, pelas suas sugestões e pelo seu incentivo semanal ao longo deste ano.

Resumo

O *burnout* é, cada vez mais, um problema crescente na nossa sociedade. A presente investigação tem como objetivo analisar os níveis de *burnout*, após o curso de formação de guardas, bem como analisar a relação do mesmo com os traços de personalidade e as variáveis sociodemográficas. Para tal, foram analisados os dados de uma amostra de 232 Guardas provisórios da GNR relativamente a um questionário sociodemográfico, ao Inventário de Personalidade NEO-FFI e à Medida de “*Burnout*” de Shirom-Melamed (MBSM). Os resultados demonstraram elevados *scores* de *burnout* nesta população. Relativamente às variáveis sociodemográficas, somente a experiência profissional prévia demonstrou diferenças estatisticamente significativas face ao *burnout*, no entanto observamos que a idade é um preditor significativo dos níveis de fadiga física. No que diz respeito às dimensões da personalidade, pudemos observar que o Neuroticismo é um preditor significativo do aumento dos níveis de *burnout* e que Amabilidade é um fator protetor dos níveis de exaustão emocional. Estes resultados demonstram a necessidade que existe em investir no aprofundamento dos preditores de *burnout* nas forças de segurança em Portugal, com o intuito de melhorar a qualidade de vida destes profissionais.

Palavras-chave: *Burnout*; Personalidade; Guarda Nacional Republicana; Guardas provisórios;

Abstract

Burnout is increasingly a growing problem in our society. The present investigation aims to analyze the levels of burnout after the guards' training course, as well as to analyze its relationship with personality traits and sociodemographic variables. To this end, data from a sample of 232 provisional GNR Guards were analyzed in relation to a sociodemographic questionnaire, the NEO-FFI Personality Inventory and the Shirom-Melamed Burnout Measure (MBSM). The results showed high burnout scores in this population. Regarding sociodemographic variables, only previous professional experience showed statistically significant differences in relation to burnout, however we observed that age is a significant predictor of physical fatigue levels. Regarding personality dimensions, we could observe that Neuroticism is a significant predictor of increased levels of burnout and that Agreeableness is a protective factor for levels of emotional exhaustion. These results demonstrate the need to invest in the deepening of burnout predictors in the security forces in Portugal, to improve the quality of life of these professionals.

Keywords: Burnout; Personality; Republican National Guard; Provisional guards

Índice

Introdução	- 11 -
Revisão de Literatura	- 12 -
<i>Burnout</i>	- 12 -
Personalidade	- 14 -
Forças de segurança	- 16 -
Variáveis sociodemográficas	- 18 -
Presente investigação	- 19 -
Método.....	- 21 -
Participantes.....	- 21 -
Instrumentos	- 22 -
Procedimento.....	- 24 -
Delineamento e Análise de dados	- 24 -
Resultados	- 26 -
Estatística descritiva	- 26 -
<i>Burnout</i>	- 26 -
Dimensões da personalidade	- 26 -
Estatística inferencial	- 27 -
<i>Burnout</i> e variáveis sociodemográficas	- 27 -
<i>Burnout</i> , idade e dimensões da personalidade	- 32 -
Discussão	- 37 -
Referências	- 43 -

Índice de anexos

Anexo I - Consentimento Informado

Anexo II - Questionário Sociodemográfico

Anexo III - NEO-FF

Anexo IV - MBSM

Índice de tabelas

Tabela 1 - Características Sociodemográficas da Amostra

Tabela 2 - Características Sociodemográficas da Amostra

Tabela 3 - Estatística descritiva NEO-FFI

Tabela 4 - Score total da MBSM em função do sexo

Tabela 5 - Score total da MBSM em função de ter ou não familiares nas forças de segurança

Tabela 6 - Score Total da MBSM em Função de Ter ou não Experiência Profissional Prévia

Tabela 7 - Score Total da MBSM em Função do Posicionamento Político

Tabela 8 – Score Total da MBSM em Função das Habilitações Literárias

Tabela 9 – Score Total da MBSM em Função do Estado Civil

Tabela 10 – Corelações Entre as Dimensões da Personalidade e a Idade Face ao *Burnout*

Tabela 11 – Regressão Linear Múltipla entre o Score Total do *Burnout* dos Guardas Provisórios Face às Dimensões da Personalidade e à Idade

Tabela 12 – Regressão Linear Múltipla entre a Fadiga Física Face às Dimensões da Personalidade e à Idade

Tabela 13 – Regressão Linear Múltipla entre a Fadiga Cognitiva Face às Dimensões da Personalidade e à Idade

Tabela 14 - Regressão Linear Múltipla entre a Exaustão Emocional Face às Dimensões da Personalidade e à Idade

Lista de abreviaturas

NEO-FFI - NEO *Five-Factor Inventory*

MBSM - Medida de “*Burnout*” de Shirom-Melamed

NEO PI-R – Inventário de Personalidade NEO Revisto

GNR – Guarda Nacional Republicana

PSP – Polícia de Segurança Pública

CDF - Comando da Doutrina e Formação

Introdução

O conceito de *burnout* tem sido aprofundado, com o crescimento de investigações, ao longo dos últimos 30 anos (Viegas, 2011). Contudo, apesar de grande parte das investigações sobre o *burnout* terem como foco o contexto ambiental do indivíduo, é possível que as causas individuais do mesmo possuam um papel significativo no seu desenvolvimento (Maslach et al., 2001). Investigações mais recentes, corroboram esta linha de pensamento na medida em que demonstram que o *burnout* pode ser uma condição influenciada por atributos individuais, ou seja, atributos resilientes que compõem uma personalidade (Teixeira, 2012). No entanto, alguns autores consideram que existe uma escassez de investigações sobre esta problemática nas forças de segurança reforçando a sua importância para a compreensão da maneira como estes indivíduos percebem e orientam as exigências do seu ofício (Gonçalo et al., 2010).

A presente investigação tem como objetivo verificar o nível de *burnout* após o curso de formação de guardas da GNR, bem como analisar a relação do mesmo com os traços de personalidade e as variáveis sociodemográficas. Primeiramente, iremos encontrar neste estudo um enquadramento teórico onde iremos abordar a temática do *burnout* e da personalidade e a sua relação com as forças de segurança. De seguida, uma segunda parte onde se desenvolve a parte metodológica do estudo e mais adiante uma fase onde teremos expostos os resultados obtidos da investigação. Por fim, teremos as últimas partes que são compostas por uma discussão e conclusão deste estudo.

Revisão de Literatura

Burnout

O conceito de *burnout* surgiu nos anos 70 através das investigações de Freudenberg (1974;1975) e Maslach (1976), que tinham como objetivo clarificar que este conceito não era exclusivo de indivíduos com problemas psicológicos, mas sim algo habitual que era definido por um esgotamento emocional e pela ausência de motivação. Assim sendo, podemos caracterizá-lo como uma reação emocional negativa que é consequência de uma exposição duradoura a um contexto de *stress* no trabalho (Maslach & Jackson, 1984; Maslach et al. 2001). Esta condição afetiva é descrita pela exaustão emocional e fadiga física e cognitiva, sendo a sua origem associada à vida profissional dos indivíduos (Shirom & Melamed, citado por Baltarejo, 2017). Desta forma, o *burnout* é uma variável significativa na medida em que é uma manifestação, por parte do colaborador, de baixo bem-estar sendo que se relaciona também com as atitudes, comportamento e saúde do mesmo (Cordes & Dougherty, 1993; Lee & Ashforth, 1996; Maslach, 2003; Maslach & Goldberg, 1998; Maslach et al., 2001). Esta sintomatologia tem demonstrado estar relacionada com fatores intrínsecos do sujeito, mais concretamente com a idade, sexo, experiência profissional, habilitações literárias e, mais recentemente, com as variáveis de personalidade (Armon et al., 2012; Brewer & Shapard, 2004; Garrosa et al., 2008; Purvanova & Muros, 2010).

Porém, apesar do *stress* e do *burnout* estarem relacionados, é importante diferenciá-los, ou seja, para além do *stress* ser algo temporário, contrariamente ao *burnout*, é também uma altura em que o indivíduo possui determinada consciência da instabilidade que existe. Por outro lado, no *burnout* acontece um longo drenar da capacidade de responder ao *stress* e uma diminuição dos recursos pessoais alterando assim a condição psicológica do indivíduo e da relação do mesmo com o trabalho. Isto significa que para o indivíduo o poder vivenciar é fundamental que tenha criado expectativas elevadas para a sua profissão e que as mesmas tenham lhe sido retiradas (Bakker et al., 2014).

O *burnout* divide-se em três dimensões: a exaustão emocional, a despersonalização e a redução da realização pessoal. A exaustão emocional é resultado do desgaste de recursos emocionais, psicológicos e morais do indivíduo acabando por suscitar, no

mesmo, o crescimento da sensação de inutilidade e a redução da satisfação profissional. Por sua vez, a despersonalização acontece quando ocorre um distanciamento, indiferenciação e insensibilidade do indivíduo com os outros membros do trabalho, na tentativa de ultrapassar a escassez de recursos emocionais. Por fim, a redução da realização pessoal sucede quando o indivíduo percebe a sua incapacidade para responder às necessidades da profissão, originando uma percepção negativa de si, isto é, com o acumular destas situações o mesmo origina uma redução de sentimentos de competência e de prazer relacionados com a sua eficácia no trabalho (Maslach et al., 1996; Maslach & Leiter, 1997).

Existem seis origens principais de *burnout*: ausência da capacidade de controle sobre o próprio trabalho e não envolvimento nas deliberações; excesso de tarefas; ausência de reconhecimento pelo trabalho realizado; emergência de conflitos; carência de uma conexão positiva com os outros elementos do ambiente de trabalho; divergência de valores em relação às exigências do cargo e os valores do sujeito, e ausência de respeito e justiça entre os companheiros de trabalho (Maslach et al., 1997). Por conseguinte, o *burnout* pode afetar e diminuir de maneira significativa a qualidade de vida e o bem-estar psicológico dos indivíduos, bem como a sua *performance* profissional, sendo capaz de causar danos em diversos níveis, tais como: social, organizacional e pessoal (Sousa et al., 2009). O decréscimo da produtividade é habitual em profissionais com *burnout*, visto que se recusam a auxiliar os outros e que os outros os auxiliem a eles mesmos, encontrando-se mais propensos a acidentes no trabalho (Bakker, et. al., 2014; Capezzuto Castro et. al., 2017).

Por outro lado, o *burnout* também acarreta consequências relativas à vida pessoal dos indivíduos. O ambiente e as relações familiares destes indivíduos são afetados pelos problemas do contexto profissional, existindo uma tendência para se distanciar dos que lhes são próximos. De acordo com Cordes e Dougherty (1993), o isolamento está associado a esse afastamento podendo influenciar, na maioria dos casos, a saúde mental dos sujeitos.

Segundo Sousa et al. (2009), os principais sintomas do *burnout* são físicos, psicológicos e comportamentais. A sintomatologia física é caracterizada pela fadiga, problemas de sono, transtornos gastrointestinais, baixa imunidade e dores no corpo. Por sua vez, os sintomas psicológicos são descritos como perda de concentração, falta de motivação, ansiedade, depressão, perda de autoestima, diminuição da memória, entre

outros. Por fim, os sintomas comportamentais são marcados pela ausência de empenho pelo trabalho, falta de iniciativa e isolamento (Sousa et al., 2009).

Personalidade

A personalidade é uma área que só começou a ser cientificamente explorada no princípio do século XX e é caracterizada como um conjunto de elementos internos que fazem o comportamento do indivíduo ser estável no decorrer do tempo possibilitando que, ao mesmo tempo, se distinga do comportamento de outros indivíduos numa mesma situação (Queirós, 1997; Singer, 1984). Desta forma, pode ser descrita como um agregado de crenças, atitudes, motivações, ações observáveis, gestos e expressões que traçam a individualidade única de cada indivíduo (Singer, 1984). Ao longo dos anos este conceito tem vindo a sofrer uma evolução e a demonstrar ser um fator de elevada relevância a considerar, uma vez que retrata as tendências emocionais, comportamentais e cognitivas de cada indivíduo (Ramos, 2001).

Segundo Carver e Sheier (2000) existem seis aspetos essenciais na constituição da personalidade, tais como: o facto de não corresponder a uma sobreposição de elementos mas sim a uma organização, não se deparar num lugar específico, ser um procedimento ativo e dinâmico no interior do sujeito, ser um conceito psicológico com bases fisiológicas, definir como o sujeito se comporta em distintas situações, denominar a forma sólida e geral dos atributos pessoais, e não se manifestar apenas numa direção.

Quando falamos sobre este tema é importante entender e reconhecer os traços de personalidade, dado que são um mecanismo essencial para esclarecer, resumir e antecipar o desempenho de um sujeito (Buss, 1989; McCrae & Costa, 1997). Por conseguinte, os traços de personalidade são definidos por Allport (1973) como unidades básicas de personalidade que fornecem estabilidade, singularidade e individualidade ao indivíduo, sendo caracterizados por três domínios: intensidade, frequência e variedade de situações. Na mesma linha de pensamento, Bandura (2001) e Mischel (2004) proferem que os mesmos atuam como perfis comportamentais que influenciam futuros atos dos indivíduos, apesar de esses atos descenderem de distintos contextos e relacionamentos do indivíduo. Para os autores referidos anteriormente, a personalidade está principalmente relacionada com os atributos constantes do indivíduo.

No entanto, Pervin (1994) contraria esta linha de pensamento na medida em que menciona que o traço de personalidade tem uma natureza fixa, não dispondo de competência para caracterizar ou esclarecer o funcionamento da personalidade. Por outras palavras Block (1995) vem corroborar o mesmo ao afirmar que embora exista uma persistência de comportamentos em conformidade com o tempo e as circunstâncias, o mesmo não é suficiente para que o conhecimento dos traços de personalidade explique como a personalidade do indivíduo atua e influencia o seu comportamento. Desta forma, podemos observar que existem diferentes definições relativamente aos traços de personalidade, à sua natureza e à sua influência sobre o comportamento do sujeito.

Por conseguinte, é de notória importância analisar se existem determinados traços de personalidade que podem explicar as diversas respostas que pode haver no mesmo tipo de situação. De acordo com Buss (2009), existem traços de personalidade que são capazes de favorecer a adaptação do sujeito ao meio em que este está inserido e possuir influência sobre o seu comportamento, ou seja, existiria uma interação constante entre traços e comportamentos (Buss, 1989).

Com base nas definições expostas sobre a estabilidade dos traços de personalidade, bem como a sua influência sobre o comportamento do indivíduo, o conhecimento da personalidade humana e dos traços que a compõem não é claro devido à profundidade e elevada diversidade dos elementos sociais, psicológicos e biológicos que a integram (Oliveira, 2008).

O modelo dos cinco fatores é caracterizado por agrupar as características de personalidade em cinco grandes dimensões: Extroversão, Neuroticismo, Amabilidade, Conscienciosidade e Abertura à experiência (Costa & McCrae, 1992). A Extroversão está relacionada com a socialização e a capacidade de o sujeito vivenciar emoções positiva, desta forma sujeitos com elevados valores nesta dimensão tendem a compreender o contexto de trabalho de maneira mais positiva contrariamente aos sujeitos com valores reduzidos (Costa & McCrae, 1992; Lau et al., 2006). Por sua vez, o Neuroticismo avalia a predisposição do indivíduo para o sofrimento psicológico (e.g., depressão, ansiedade, agressividade, culpa e frustração). De seguida, a Amabilidade corresponde ao comportamento interpessoal visto que analisa a cooperação, simpatia e confiança do indivíduo com os outros. No entanto, resultados em ambos os limites desta dimensão podem estar relacionados com psicopatologias (Costa & McCrae, 1992; Homey, 1945). Posteriormente, no domínio da Conscienciosidade averiguamos a

orientação do indivíduo para a organização, responsabilidade e realização, sendo que esta correlacionada com o êxito vocacional e acadêmico (Costa & McCrae, 1992; Digman & Takemoto-Chock, 1981). Por último, a Abertura à experiência é um domínio que analisa a singularidade, transformação e variedade, porém valores elevados revelam indivíduos criativos, independentes e suscetíveis a novas experiências (Alarcon et al., 2009; Costa & McCrae, 1992).

Burnout e Personalidade

A junção destes dois conceitos tem vindo a ser aprofundada pela literatura com o intuito de especificar se o *burnout* é um fenómeno social ou se este está associado à variabilidade individual, bem como a auxiliar na identificação de sujeitos com maior tendência para desenvolver *burnout* (Bakker et al., 2006). As investigações em relação aos preditores de personalidade do *burnout* tem vindo a ser extensivamente aprofundadas nas áreas de saúde e educação (Cañadas-De la Fuente et al., 2015; Pishghadam & Sahebjam, 2012). O estudo realizado por Ortiz Parada et al (2012) tinha como objetivo analisar os níveis de *burnout*, em função dos traços de personalidade, numa amostra de educadores pré-escolares e foram encontradas diferenças nos níveis de *burnout* entre os vários tipos de personalidade, realçando que os que tinham uma pontuação alta em neuroticismo estavam mais propensos a experienciar o *burnout*.

Por fim, a revisão de literatura realizada por Alarcon, Eschleman e Bowling (2009) mostrou a existência de diversos estudos que apoiam a existência de uma associação entre o *burnout* e os traços de personalidade, isto é: a existência de uma ligação direta entre o *burnout* e o neuroticismo, uma ligação indireta entre o *burnout* e a extroversão, amabilidade e conscienciosidade, e uma baixa ou quase inexistente ligação entre o *burnout* e a abertura à experiência.

Forças de segurança

Nos dias que correm, os membros das forças de segurança atuam em circunstâncias de risco social e criminal, enfrentando novos riscos, desafios e formas de criminalidade (Brakel & Hert, 2011). Esta profissão acarreta desgaste e exposição ao *stress* no decorrer das suas funções (Stone, 2004). Neste sentido, devido a esta ocupação

profissional abranger várias particularidades que a tornam bastante suscetível a riscos psicológicos e físicos tem vindo a ser desenvolvidas, ao longo dos anos, diversas investigações que comprovam a carreira policial como uma das mais esgotantes (Webster, 2014; Yun et al., 2015), visto que é uma entidade que funciona 24h sendo frequentemente confrontada com pedidos da sociedade (Bittner, 1975; Queirós et al., 2013). A constante exposição destes profissionais a condições de *stress* pode resultar num desempenho negativo das suas funções, bem como consequências individuais como: o absentismo, a rotatividade, doenças físicas e mentais e, sobretudo, o suicídio devido ao simples alcance que têm de uma arma (Brown & Campbell, 1994; Hackett & Violanti, 2003; Selye, 1978; Turvey, 1995).

A literatura intitula esta profissão como uma das mais stressantes no mundo, encontrando-se sujeita a maiores níveis de *burnout* devido à elevada violência nas ruas, da representação negativa que, por vezes, possuem e pela exigência que tem vindo a crescer, progressivamente, por parte dos cidadãos (Collins & Gibbs, 2003; Gonçalo et al., 2010). Luís (2011), realizou uma investigação acerca de *burnout* e bem-estar no trabalho, que era composta por 159 elementos da Divisão da PSP de Portimão, onde comprovou que esta sintomatologia parece estar relacionada com a carreira policial, obtendo níveis elevados de *burnout* na sua amostra. No entanto, o estudo desenvolvido por Teixeira (2012) que contou com 764 indivíduos da Polícia de Segurança Pública (PSP), em que 92% eram do género masculino com idades entre os 25 e 59 anos de idade, revelou que o *stress* e o *burnout* não afetam significativamente estes profissionais, mas que existem correlações positivas com as variáveis sociodemográficas idade e sexo, e o *burnout* (Teixeira, 2012).

De acordo com Skolnick (1994), a constante exposição destes profissionais a elementos de risco e a pressão contínua para serem competentes provocam nos mesmos o desenvolvimento de determinadas características. Um dos pioneiros a defender a ideia de que os indivíduos que optam por uma carreira nas forças de segurança possuem determinados valores, atitudes e características de personalidade em comum foi Goldstein (1968). A investigação de Lester et al (1980), veio corroborar esta defesa na medida em que observou traços de personalidade semelhantes entre policias americanos e ingleses, concluindo que em ambas existiam traços de resistência, autonomia, mudança e controle. Em contrapartida, a literatura também nos vem dizer que os traços de personalidade mais

gerais destes indivíduos são a coragem, o cinismo, o autoritarismo e a agressividade (Lefkowitz 1975, Twersky-Glasner 2005).

No entanto, existe uma enorme escassez de investigações, principalmente em Portugal, no que diz respeito à análise de preditores de personalidade relativamente ao *burnout* nas forças de segurança. No estudo realizado por Goodman (1990), examinou-se, numa amostra policial nos EUA, o efeito de diversas variáveis com a síndrome de *burnout*, concluindo que a variável suporte social e personalidade estavam correlacionadas com o *burnout* nesta população. Por sua vez, o estudo de Lovell e Brown (2017), bem como o de Louw (2014) foram realizados numa amostra de polícias e ambos constataram que o Neuroticismo estava associado a maiores riscos de *burnout*. Uma investigação realizada na Índia, com 152 polícias, demonstrou que as variáveis da personalidade são preditores significativos de *burnout* e que indivíduos com altos níveis de Amabilidade e Conscienciosidade tem altos valores de realização pessoal e baixos valores de *burnout* (Bhowmick & Mulla, 2020). Na mesma linha de pensamento, Ganjeh et al. (2009) constatou que indivíduos com elevados níveis de Amabilidade são menos suscetíveis ao *burnout*.

Variáveis sociodemográficas

A ligação que existe entre o ambiente de trabalho e o indivíduo interfere em diversas condições pessoais, tais como: as características de personalidade, referidas anteriormente, e as variáveis sociodemográficas. Cada vez mais a idade, uma variável sociodemográfica, tem demonstrado uma relação positiva com o *burnout* revelando-se mais presente em indivíduos mais novos, em princípio de carreira, uma vez que os mesmos revelam-se mais suscetíveis ao desenvolvimento desta sintomatologia (Maslach et al., 2001). Diversos estudos têm vindo a demonstrar que a idade mais propícia ao *burnout* é geralmente entre os 30-40 anos ou entre os 40-45 anos (Maslach et al., 2001; Atance, 1997, citado por Ruiz & Rios, 2003). Uma investigação realizada em Portugal, por Russo (2008), com os agentes do Comando Metropolitano de Lisboa constatou elevados índices de exaustão emocional em agentes com idades entre os 26 e os 30 anos, bem como elevados níveis de despersonalização em agentes com idades superiores a 30 anos.

Por sua vez, outra variável sociodemográfica associada ao *burnout* é o estado civil. Assim sendo, indivíduos que são solteiros, mais especificamente do sexo masculino, tem

vindo a constatar maiores níveis de *burnout* comparativamente com indivíduos divorciados e casados (Maslach et. al., 2001). No entanto, investigações como a de Olivier e Meier (2006) vieram corroborar esta linha de pensamento na medida em que numa amostra policial observaram que os casados mostravam menores níveis de *stress* do que os solteiros, apontando assim como podendo ser um fator protetor o facto de ter companhia.

Relativamente ao género, não tem existe um consenso sobre ser uma variável produtora de *burnout* ou não (Warr, 2007). Apesar disso, aparenta haver uma predisposição para as mulheres apresentarem maiores níveis de exaustão emocional e os homens maiores níveis de despersonalização (Maslach et al., 2001). Comparativamente com a comunidade policial, e reforçando a incongruência anterior deste tema, Martinussen et al. (2007) no seu estudo também não encontrou diferenças consideráveis, entre homens e mulheres, com o *burnout*.

As habilitações literárias são outra variável sociodemográfica que tende a estar associada ao *burnout*. Este efeito pode estar relacionado com o facto de os indivíduos com maior grau de habilitações deterem de mais expetativas ligadas ao trabalho e alcançarem posições de trabalho maiores acabando desta forma por lhes ser concedida maior responsabilidade (Maslach et al., 2001).

Por fim, o posicionamento político é outra variável que iremos apresentar. De acordo com Pettigrew e Meertens (1995), quanto mais à direita for o posicionamento político dos indivíduos mais provavelmente será o preconceito manifestado. Outro estudo realizado por McGhee (2008) também encontrou associações entre tendências políticas de direita e comportamentos mais punitivos, por exemplo, relativamente à reabilitação e ao apoio da pena de morte. Contudo não existem estudos, que tenham conseguido encontrar, que tenham associado esta variável com o *burnout* relativamente à população das forças de Segurança.

Presente investigação

Devido à importância, referida anteriormente, de aprofundar este tema nas forças de segurança, Branco (2010) vem reforçar a mesma linha de pensamento acrescentando a necessidade de investir em investigações nacionais com o intuito de entender mais este

assunto e, deste modo, elaborar intervenções exclusivas para melhorar a qualidade de vida destes profissionais.

Desta forma, no presente estudo iremos avaliar recrutas da Guarda Nacional Republicana (GNR) após o seu programa de formação. A GNR é uma força militar portuguesa em que as suas funções passam por: assegurar a paz e a ordem pública, garantir o cumprimento da lei, elaborar investigações criminais e fiscalizar e resolver problemas de trânsito, prevenir a criminalidade, entre outros (Cunha & Gonçalves 2017). No que se refere ao programa de formação da GNR este é um programa interno onde os recrutas residem no centro de formação e é constituído por três partes: formação militar geral, formação educacional e formação em serviço. A formação militar geral é composta por 150h e é constituída por disciplinas associadas a área militar (e.g., método de tomada de decisão, táticas e operações, disciplina e justiça). Por sua vez, a formação educacional é formada por 800h e aborda conteúdos que estão relacionados com as distintas áreas de atuação (e.g., direito, recursos humanos e financeiros, relações publicas, psicossociologia, comunicações, sociologia, legislação policial). Por último, a formação em serviço é constituída por 480h que implica a instrução prática nas unidades territoriais. No total o programa de formação da GNR é composto por 1430h repartidas por 42 semanas e ocorrem uma vez por ano (Cunha et al., 2021).

Os principais objetivos deste estudo passam por analisar os níveis de *burnout* dos guardas provisórios, e analisar se os níveis de *burnout* dos guardas variam mediante as variáveis sociodemográficas (i.e., Sexo, Idade, Estado civil, Habilitações literárias, Experiência profissional anterior, Possuir familiares nas forças de segurança, Posicionamento político) e as dimensões da personalidade (i.e., Neuroticismo, Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade e Abertura à experiência).

As hipóteses deste estudo são:

H1 - Existem diferenças em relação às variáveis sociodemográficas (i.e., Sexo, Idade, Estado civil, Habilitações literárias, Experiência profissional anterior, Possuir familiares nas forças de segurança, Posicionamento político) face ao *burnout*.

H2 - As dimensões da personalidade (i.e., Neuroticismo, Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade e Abertura à experiência) e a idade predizem os níveis de *burnout* dos guardas provisórios, bem como os níveis de fadiga física, fadiga cognitiva e exaustão emocional dos mesmos.

Método

Participantes

A presente investigação teve por base um processo de amostragem não probabilístico por conveniência. Os dados foram recolhidos após a realização do curso de formação da GNR e a amostra final foi composta por 232 Guardas Provisórios da Guarda Nacional Republicana (GNR).

Os Guardas Provisórios tinham idades compreendidas entre os 19 e os 29 anos de idade ($M = 23.61$, $DP = 0.30$), sendo 28 (12.1%) do sexo feminino e 204 (87.9%) do sexo masculino. Relativamente ao estado civil dos participantes, observou-se que 220 eram solteiros (94.8%) e 12 eram casados (5.2%).

Em relação à escolaridade averiguou-se que 209 participantes possuíam o 12º ano (90.1%), 20 uma licenciatura (8.6%), 2 um mestrado (0.9%) e, somente, 1 possuía outro tipo de habilitação (0.4%) (i.e., profissional). Por sua vez, verificou-se que 137 (59.1%) dos participantes desta amostra tinham experiência profissional prévia e que, somente, 95 (40.9%) é que não tinham.

Quanto ao facto de possuírem familiares nas forças de segurança (PSP ou GNR) 158 contestaram negativamente (68.1%) e, apenas, 74 afirmam possuir (31.9%). Em última análise, verificou-se que nesta amostra os participantes exibem um posicionamento predominantemente de Direita, com 33 guardas nesta categoria (14.2%). Relativamente às outras categorias do posicionamento político observou-se que 8 (3.4%) guardas eram de Centro, 17 (7.3%) de Esquerda e que 174 afirmaram não possuir nenhum posicionamento político (75%) (Tabela 1).

Tabela 1*Características Sociodemográficas da Amostra*

		<i>N</i>	<i>%</i>
Sexo	Feminino	28	12.1%
	Masculino	204	87.9%
Estado civil	Solteiros	220	94.8%
	Casados	12	5.2%
Escolaridade	12º Ano	209	90.1%
	Licenciatura	20	8.6%
	Mestrado	2	0.9%
Experiência profissional prévia	Sim	137	59.1%
	Não	95	40.9%
Familiares nas forças de segurança	Sim	74	31.9%
	Não	158	68.1%
Posicionamento político	Esquerda	17	7.3%
	Centro	8	3.4%
	Direita	33	14.2%
	Sem posicionamento	174	75%
	<i>Min-Max</i>	<i>M (DP)</i>	
Idade	19-29	23.61(0.30)	

Instrumentos

Os instrumentos utilizados nesta investigação foram o Questionário Sociodemográfico, o NEO *Five-Factor Inventory* (NEO-FFI) (Magalhães et al., 2014) e a Medida de “*Burnout*” de Shirom-Melamed (MBSM) (Gomes, 2012).

O Questionário Sociodemográfico foi elaborado exclusivamente para esta investigação e teve como finalidade a recolha de informação relativa à escolaridade, idade, experiência profissional prévia, posicionamento político e estado civil (Anexo II).

De seguida, utilizamos o NEO-FFI (uma versão mais pequena do NEO PI-R) que é composto por 60 itens, 26 dos quais formulados na forma negativa e 34 na forma positiva, que medem os 5 domínios da personalidade: a extroversão, o Neuroticismo, a Amabilidade, a Conscienciosidade e a Abertura à experiência (Costa & McCrae, 1992). Este instrumento foi adaptado para a população portuguesa por Lima & Simões (1997). É uma escala do tipo *Likert* de 5 pontos que varia entre 0 (“Discordo fortemente”) a 4 (“Concordo Fortemente”) e o tempo de duração deste questionário vai até cerca de 15 minutos. Os valores de consistência interna mostram ser adequados tanto na versão original do NEO-FFI, com valores entre .68 e .86, bem como na versão portuguesa com valores entre .71 e .81 (Costa e McCrae, 1992; Magalhães et al., 2014). Esta investigação revelou um alpha de cronbach de .81 para o Neuroticismo, .74 para a Extroversão, .21 para Abertura à experiência, .76 para a Amabilidade e .89 para a Conscienciosidade. Assim, à exceção da abertura à experiência, todas as dimensões apresentam uma boa consistência interna (Marôco, 2018) (Anexo III).

Por sua vez, a Medida de “*Burnout*” de Shirom-Melamed (MBSM) é um instrumento com o objetivo de averiguar os níveis de *burnout* no trabalho e foi adaptada para a versão portuguesa por Gomes (2012). Este instrumento avalia três dimensões: fadiga física, fadiga cognitiva e exaustão emocional e é composto por um total de 14 itens, sendo estes itens respondidos através de uma escala tipo *Likert* de 7 pontos (1=Nunca a 7=Sempre). A fadiga física corresponde aos sentimentos de cansaço físico em relação ao trabalho que é expressa por uma baixa energia física, a fadiga cognitiva, por sua vez, corresponde aos sentimentos de desgaste cognitivo em relação ao trabalho, sendo expressa por uma redução da aptidão de pensamento e concentração. Por fim, a exaustão emocional refere-se a sentimentos de fadiga emocional em relação aos outros (i.e., relações no trabalho), sendo representada através da redução da cordialidade e sensibilidade perante as carências dos outros.

Relativamente a pontuação, esta é obtida através da soma dos itens de cada subescala dividindo-se depois o resultado final pelo número de itens correspondentes, sendo que os valores mais elevados são os que significam maiores níveis de fadiga física, cognitiva e exaustão emocional. No entanto, como não existem valores normativos para esta escala sugere-se que valores iguais ou superiores a cinco como revelador de problemas neste domínio. A versão original deste instrumento apresenta, para a escala total, um Alfa de Cronbach de .91. Por sua vez, a versão portuguesa apresenta uma consistência interna de $\alpha = .91$ para a exaustão emocional, $\alpha = .95$ para a fadiga física e α

= .97 para a fadiga cognitiva (Shirom et al., 2006; Gomes, 2012). O presente estudo demonstra valores de Alfa de Cronbach, para a fadiga física de .93, para a fadiga cognitiva de .97 e para a exaustão emocional de .96, apresentando assim uma boa consistência interna (Marôco, 2018) (Anexo IV).

Procedimento

Esta investigação está incluída num protocolo mais vasto, nomeadamente o estudo “Atitudes em relação aos delinquentes e à sua reabilitação” que foi elaborado por Andreia de Castro Rodrigues e Olga Cunha.

Primeiramente, foi elaborada a submissão do projeto para aprovação pela Comissão de Ética da Universidade do Minho e a solicitação de autorização para a execução da investigação ao Comando da Doutrina e Formação (CDF) da GNR. Logo após a aquisição das autorizações referidas anteriormente deu-se o primeiro contacto com a Escola da Guarda – Centro de Formação de Portalegre com o intuito de serem incrementadas as condutas necessárias para o começo da recolha de dados.

De seguida, o Supervisor Institucional ficou responsável pela entrega dos questionários junto do Comandante de um dos Pelotões, sendo o questionário e o consentimento informado administrados por via online. Após essa entrega o Comandante de pelotão é que divulgou e solicitou a participação dos Guardas Provisórios. A participação nesta investigação foi individual, voluntária e anónima. Depois de reunidos todos os questionários respondidos, executou-se a análise da base de dados por meio do programa estatístico SPSS v.28 (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Delineamento e Análise de dados

A presente investigação é de tipo transversal e apresenta uma metodologia quantitativa (Marôco, 2018). Para a análise de dados foi utilizado o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS – versão 28.0). Numa fase inicial, para analisar as características sociodemográficas dos guardas recorreu-se a estatística descritiva, tendo sido verificados os pressupostos de normalidade e homogeneidade de variâncias. Posto isto, foram realizados dois tipos de testes, o teste *T-Student* para amostras independentes e a *ANOVA One-Way*. De seguida, realizaram-se correlações de *Spearman* com intuito de

analisar as associações entre as dimensões da personalidade e a idade com os níveis de *burnout* dos guardas provisórios. Por fim, realizaram-se as regressões lineares múltiplas para analisar os preditores significativos do *burnout* dos Guardas provisórios em termos da personalidade e da idade.

Resultados

Estatística descritiva

Burnout

Na Medida de “*Burnout*” de Shirom-Melamed (MBSM), que avalia os níveis de *burnout*, os guardas provisórios obtiveram uma pontuação média de 13.11 ($DP = 6.11$), sendo que as pontuações da presente escala variaram entre [4.67-28]. Para esta medida não existem valores normativos, mas valores iguais ou superiores a cinco na escala tipo “*likert*” são interpretados como indício de problemas neste âmbito (Shirom, 1989). Desta forma, os resultados obtidos demonstram que os guardas provisórios apresentam elevados níveis de *burnout*, tanto no score total como nas suas dimensões. No entanto, apenas a dimensão da exaustão emocional apresenta um valor mais baixo, mas ainda assim superior a cinco (Tabela 2).

Tabela 2

Estatística descritiva MBSM

MBSM	<i>N</i>	<i>Mínimo-máximo</i>	<i>M(DP)</i>
<i>Burnout</i>	232	[4.67-28]	13.11(6.11)
Fadiga física	232	[6-36]	18.02(7.82)
Fadiga cognitiva	232	[5-30]	13.76(6.89)
Exaustão Emocional	232	[3-18]	7.56(4.34)

Dimensões da personalidade

Relativamente, à pontuação das dimensões da personalidade (Neuroticismo, Extroversão, Abertura à experiência, Conscienciosidade e Amabilidade) observamos que os guardas provisórios apresentaram pontuações mais elevadas na dimensão da Conscienciosidade e mais reduzidas na dimensão do Neuroticismo. Apesar disso, os resultados demonstram que, em média, os guardas provisórios desta amostra possuem valores acima da média normativa da população portuguesa (Tabela 3).

Tabela 3*Estatística descritiva NEO-FFI*

<i>NEO-FFI</i>	<i>N</i>	<i>Mínimo - máximo</i>	<i>M (DP)</i>
<i>Neuroticismo</i>	232	[12-45]	31.31(6.33)
<i>Extroversão</i>	232	[27-52]	39.55(4.99)
<i>Abertura à experiência</i>	232	[26-47]	36.66(3.03)
<i>Conscienciosidade</i>	232	[28-59]	41.62(7.01)
<i>Amabilidade</i>	232	[31-55]	40.07(5.22)

Estatística inferencial***Burnout e variáveis sociodemográficas***

Com o intuito de verificarmos a H1, recorreu-se à execução de testes de diferenças. No entanto, não se verificou uma distribuição normal das variáveis e como consequência procedeu-se à realização de testes paramétricos e testes não paramétricos (Martins, 2011). Desta forma, pudemos concluir que ambos os resultados dos testes convergiam, pelo que apenas os paramétricos serão relatados.

Primeiramente, foi utilizado o *T-Student* para amostras independentes no caso das variáveis: Sexo, Experiência profissional prévia e Familiares nas forças de segurança. Por fim, para analisar as variáveis Posicionamento político, Escolaridade, Estado civil recorreu-se a *ANOVA One-way*.

Na presente investigação, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas no score total de *Burnout* ($t(230) = -.184, p = .854$) 95% CI [-2.66, 2.21], bem como nas dimensões de fadiga física ($t(230) = -.301, p = .763$) 95% CI [-3.59, 2.64], fadiga cognitiva ($t(230) = .044, p = .965$) 95% CI [-2.68, 2.80] e exaustão emocional ($t(39.6) = -.301, p = .720$) 95% CI [-1.76, 1.23], em função do sexo.

A dimensão com a cotação mais baixa, tanto no sexo feminino (M = 7.32; DP = 3.54) como no sexo masculino (M = 7.58; DP = 4.44), é a dimensão da exaustão emocional. Relativamente à dimensão do burnout total, fadiga física e fadiga cognitiva os valores em ambos os sexos são muito próximos.

Tabela 4*Score total da MBSM em função do sexo*

	<i>Sexo</i>	<i>M(DP)</i>	<i>T (230)</i>	<i>Cohen`s d</i>
Burnout_total	Feminino	12.91 (4.97)	-.184	.04
	Masculino	13.14 (6.26)		
Fadiga física	Feminino	17.70 (6.27)	-.301	.05
	Masculino	18.08 (8.02)		
Fadiga	Feminino	13.83 (5.68)	.044	.01
Cognitiva	Masculino	13.75 (7.05)		
Exaustão	Feminino	7.32 (3.54)	-.301	.06
emocional	Masculino	7.58 (4.44)		

Por sua vez, na variável de “familiares nas forças de segurança” não foram encontradas diferenças significativas face aos níveis de *burnout* ($t(230) = 1.61$ $p = .109$) 95% CI [-.31, 3.07], fadiga física ($t(230) = 1.50$ $p = .136$) 95% CI [-.52, 3.81], fadiga cognitiva ($t(230) = 1.80$ $p = .73$) 95% CI [-.16, 3.65] e exaustão emocional ($t(230) = 1.24$ $p = .216$) 95% CI [-.45, 1.96]. Os guardas provisórios que afirmaram não possuir familiares na força de segurança apresentaram maiores níveis de *burnout* total ($M = 13.55$; $DP = 6.12$), relativamente aos que possuíam familiares nas forças de segurança ($M = 12.17$; $DP = 6.12$). No entanto, ambos apresentaram maiores cotações nas dimensões da fadiga física e fadiga cognitiva, cotando mais baixo na dimensão da exaustão emocional (Tabela 5).

Tabela 5

Score total da MBSM em função de ter ou não familiares nas forças de segurança

	<i>“Familiares nas forças de segurança”</i>	<i>M(DP)</i>	<i>T (230)</i>	<i>Cohen`s d</i>
Burnout_total	Sim	12.17(6.12)	1.61	.22
	Não	13.55(6.12)		
Fadiga física	Sim	16.90(7.81)	1.50	.21
	Não	18.55(7.81)		
Fadiga Cognitiva	Sim	12.58(6.86)	1.80	.23
	Não	14.32(7.81)		
Exaustão emocional	Sim	7.04(4.11)	1.24	1.84
	Não	18.55(7.81)		

No que se refere à variável “experiência profissional prévia”, verifica-se a existência de diferenças significativas nos níveis de *burnout* entre os guardas que possuem experiência profissional prévia e os que não possuem ($t(230) = 2.91, p = .004$) 95% CI [0.76, 3.92] (Tabela 6).

Tabela 6

Score Total da MBSM em Função de Ter ou não Experiência Profissional Prévia

	<i>N</i>	<i>M (DP)</i>	<i>T (230)</i>	<i>Cohen`s d</i>
Sim	137	12.15(5.93)		.38
Não	95	14.50(6.14)	2.91*	

*Nota: *p < .05*

Estes resultados indicam que, em média, os indivíduos que não tem experiência profissional prévia apresentam maiores níveis de *burnout*, fadiga física, fadiga cognitiva e exaustão emocional ($M = 14.50; DP = 6.14$) comparativamente com os que possuíam experiência profissional ($M = 12.15; DP = 5.93$).

Relativamente a variável sobre o posicionamento político, podemos observar que existe uma predominância de Guardas sem posicionamento político, sendo que dos que

reportam posicionamento político, o posicionamento de direita é aquele que tem mais indivíduos. Como a nossa amostra de guardas provisórios com posicionamento político era pequena efetuamos a junção da extrema-direita com direita e da extrema-esquerda com a esquerda, com o intuito de melhorar os nossos resultados. No entanto, não foram encontradas diferenças significativas face aos níveis de *burnout* ($F(3,228) = 1.07$; $p = .363$; $\eta^2 = .01$), verificando-se um score médio de 12.15 ($DP = 5.93$) para o posicionamento político de esquerda, um score de 14.50 ($DP = 6.14$) para o posicionamento político de centro e, por fim, para o posicionamento de direita um score de 12.82 ($DP = 6.05$). (Tabela 7).

Tabela 7

Score Total da MBSM em Função do Posicionamento Político

	<i>N</i>	<i>M (DP)</i>	<i>F (3,228)</i>
Esquerda	17	12.15(5.93)	
Centro	8	14.50(6.14)	1.07
Direita	33	12.82(6.05)	
Sem posicionamento	174	12.87(6.03)	

Em relação às habilitações literárias, os resultados mostram que também não foram encontradas diferenças significativas relativamente aos níveis de *burnout* total ($F(3,228) = .924$; $p = .430$; $\eta^2 = .012$), fadiga física ($F(3,228) = .934$; $p = .424$; $\eta^2 = .012$), fadiga cognitiva ($F(3,228) = 1.83$; $p = .317$; $\eta^2 = .015$) e exaustão emocional ($F(3,228) = .438$; $p = .726$; $\eta^2 = .005$). Os guardas provisórios que possuíam o grau de licenciatura e mestrado apresentaram maiores cotações de *burnout* total. Por sua vez, na dimensão da fadiga física e fadiga cognitiva os guardas com o 12ºano e licenciatura apresentaram valores similares, sendo que os que possuíam o grau de mestrado apresentaram valores mais elevados. Por fim, os guardas com grau de mestrado cotaram valores mais elevados na dimensão da exaustão emocional, sendo que os que possuíam o 12ºano e licenciatura apresentaram valores aproximados (Tabela 8).

Tabela 8*Score Total da MBSM em Função das Habilitações Literárias*

		<i>M(DP)</i>	<i>F (3,228)</i>
Burnout_total	<i>12ºano</i>	13.12 (6.04)	.924
	Licenciatura	18 (7.54)	
	Mestrado	18 (7.54)	
Fadiga física	<i>12ºano</i>	18.02 (7.72)	.934
	Licenciatura	17.95 (8.84)	
	Mestrado	24 (8.48)	
Fadiga cognitiva	<i>12ºano</i>	13.77 (6.85)	1.83
	Licenciatura	13.35 (7.34)	
	Mestrado	21 (5.65)	
Exaustão emocional	<i>12ºano</i>	7.56 (4.27)	.438
	Licenciatura	7.55 (4.83)	
	Mestrado	9 (8.48)	

No que se refere ao estado civil, observou-se que não existem diferenças significativas entre os grupos face aos níveis de *burnout* nos guardas provisórios $F(1,230) = .794$; $p = .374$; $\eta^2 = .003$, verificando-se um score de 13.20 ($DP = 6.09$) para os solteiros e 11.58 ($DP = 6.55$) para os casados. Verificamos o mesmo para a dimensão da fadiga física ($F(1,230) = .780$; $p = .378$; $\eta^2 = .003$), da fadiga cognitiva ($F(1,230) = .546$; $p = .461$; $\eta^2 = .002$) e da exaustão emocional ($F(1,230) = 1.00$; $p = .317$; $\eta^2 = .004$). Os guardas provisórios apresentam valores similares em ambas as dimensões. No entanto, a fadiga física foi a dimensão com valores mais elevados em ambos os estados civis. Por fim, a dimensão da exaustão emocional foi a menos cotada, tanto nos solteiros como nos casados (Tabela 9).

Tabela 9*Score Total da MBSM em Função do Estado Civil*

		<i>M(DP)</i>	<i>F</i>
Burnout_total	Solteiro	13.20 (6.09)	.794
	Casado	11.58 (6.55)	
Fadiga física	Solteiro	18.13 (7.79)	.780
	Casado	16.08 (8.45)	
Fadiga cognitiva	Solteiro	13.84 (6.89)	.546
	Casado	12.33 (7.22)	
Exaustão emocional	Solteiro	7.62 (4.33)	1.00
	Casado	6.33 (4.47)	

Burnout, idade e dimensões da personalidade

Com a finalidade de analisarmos a H2, foram efetuadas correlações de *Spearman* entre os níveis de *burnout*, fadiga física, fadiga cognitiva e exaustão emocional face à idade e às diferentes dimensões da personalidade (Tabela 10).

Tabela 10*Correlações Entre as Dimensões da Personalidade e a Idade Face ao Burnout*

	Idade	Neurot.	Extrov.	Abertur a à exp.	Amabili.	Conscie.
Burnout	-.149*	.537**	-.341**	-.221**	-.467**	-.387**
Fadiga física	-.171**	.501**	-.292**	-.208**	-.434**	-.334**
Fadiga cognitiva	-.111	.523**	-.341**	-.188**	-.444**	-.393**
Exaustão emocional	-.132*	.571**	-.435**	-.275**	-.533**	-.465**

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$

Os resultados mostram que existe uma correlação fraca e negativa, mas significativa da idade com o *burnout* e a fadiga física, isto significa que quanto maior a idade mais reduzidos serão os níveis de fadiga física e de *burnout* dos guardas provisórios (Tabela 10).

Nas dimensões da personalidade, os resultados revelaram que existe uma correlação fraca e negativa entre a Abertura à experiência, Amabilidade, Conscienciosidade e Extroversão com os níveis de *burnout*. Desta forma, quanto maior a idade e maior pontuação nas dimensões de Abertura à experiência, Amabilidade, Conscienciosidade, e Extroversão mais baixos serão os níveis de *burnout*. Por sua vez, a dimensão do Neuroticismo encontra-se positivamente correlacionada com os níveis de *burnout*, sugerindo assim que quanto maior for a pontuação nesta dimensão mais altos serão os níveis do mesmo (Tabela 10).

Relativamente à Fadiga física, verificou-se que existe uma correlação negativa e significativa nas seguintes dimensões: Extroversão, Abertura a experiência, Conscienciosidade, Amabilidade. Isto significa que guardas com pontuações elevadas nestas dimensões apresentam menores níveis de fadiga física. No entanto, os resultados demonstram que, apenas, na dimensão da personalidade Neuroticismo existe uma correlação forte e positiva com a fadiga física. Esta correlação sugere que elevadas pontuações nesta dimensão da personalidade correspondem a elevados níveis de fadiga física (Tabela 10).

No que concerne à fadiga cognitiva, observamos que existe uma correlação positiva e moderada entre o Neuroticismo e a fadiga cognitiva, sugerindo que os níveis de fadiga cognitiva dos guardas provisórios tende a aumentar quanto mais pontuação houver nesta dimensão da personalidade. Por fim, foi observado a existência de correlações negativas e fracas nas seguintes dimensões: Extroversão, Abertura a experiência, Amabilidade e Conscienciosidade. Estes resultados demonstram que a fadiga cognitiva tende a diminuir quanto maior for a pontuação dos guardas nestas dimensões (Tabela 10).

Por fim, encontramos correlações negativas e significativas entre exaustão emocional e as dimensões Extroversão, Abertura à experiência, Amabilidade e Conscienciosidade. Contudo, obtivemos uma correlação positiva e moderada entre o

Neuroticismo e a exaustão emocional, ou seja, guardas com elevada pontuação nesta dimensão tendem a ter elevados níveis de exaustão emocional (Tabela 10).

Posteriormente, foram realizadas regressões lineares múltiplas através do método *Stepwise*, de modo a aprofundar se as variáveis são preditivas umas das outras ou não. Todos os pressupostos foram previamente verificados, mais concretamente, a independência dos erros e a multicolinearidade (Marôco, 2018).

O primeiro modelo de regressão linear múltipla revelou-se estatisticamente significativo ($F = 29$; $p < .001$; $R^2 = .300$; $R^2 \text{ ajustado} = .285$), apresentando uma variância explicativa de 28.5%. Desta forma, através do modelo de regressão linear múltipla foi possível verificar que a dimensão Neuroticismo ($\beta = .401$; $t(226) = 4.14$; 95% CI [.203, .571]; $p < .001$) é um preditor estatisticamente significativo de *burnout*, demonstrando assim que guardas provisórios com elevada pontuação nesta dimensão apresentam maiores níveis de *burnout* (Tabela 11).

Tabela 11

Regressão Linear Múltipla entre o Score Total do Burnout dos Guardas Provisórios Face às Dimensões da Personalidade e à Idade

	<i>Burnout</i>			
	<i>B</i>	<i>T</i>	<i>R²</i>	<i>R^{2a}</i>
Neuroticismo	.401	4.14	.300	.285

Nota. $p < .01$

Por outro lado, o Neuroticismo ($\beta = .469$; $t(229) = 8.13$; 95% CI [.439, .720]; $p = .001$) e a idade ($\beta = -.118$; $t(229) = -2.05$; 95% CI [-.735, -.015]; $p = .001$) mostraram ser preditores estatisticamente significativos de fadiga física. Guardas com pontuações mais elevadas de Neuroticismo apresentam maiores níveis de fadiga física. À medida que os anos passam os níveis de fadiga física tendem a baixar. Através da regressão múltipla pode se verificar que o Neuroticismo prediz ligeiramente mais os níveis de fadiga física nos guardas, comparativamente com a idade (Tabela 12)

Tabela 12

Regressão Linear Múltipla entre a Fadiga Física Face às Dimensões da Personalidade e à Idade

Fadiga física				
	β	T	R^2	R^2a
Neuroticismo	.469	8.13		
Idade	-.118	-2.05	.244	.237

Nota. $p < .01$

Relativamente à fadiga cognitiva, foi possível verificar que o Neuroticismo é um preditor estatisticamente significativo de fadiga cognitiva nos guardas provisórios ($\beta = .514$; $t(230) = 9.08$; 95% CI [.439, .681]; $p = .001$) (Tabela 13).

Tabela 13

Regressão Linear Múltipla entre a Fadiga Cognitiva Face às Dimensões da Personalidade e à Idade

Fadiga cognitiva				
	B	t	R^2	R^2a
Neuroticismo	.514	9.08	.264	.261

Nota. $p < .01$

Por fim, os resultados da regressão linear múltipla demonstraram que o Neuroticismo e a Amabilidade são preditores estatisticamente significativos da exaustão emocional. Posto isto, guardas com pontuações mais elevadas de Neuroticismo apresentam maiores níveis de exaustão emocional ($\beta = .401$; $t(229) = 4.84$; 95% CI [.163, .387]; $p = .001$). Em contrapartida, guardas com maiores níveis de amabilidade apresentam níveis de exaustão emocional mais baixos ($\beta = -.224$; $t(229) = -2.70$; 95% CI [-.322, -.050]; $p = .007$) (Tabela 14).

Tabela 14

Regressão Linear Múltipla entre a Exaustão Emocional Face às Dimensões da Personalidade e à Idade

	Exaustão emocional			
	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>R</i>²	<i>R</i>^{2a}
Neuroticismo	.401	4.84		
Amabilidade	-.224	-2.70	.348	.343

Nota. p < .01

Discussão

A presente investigação teve como principais finalidades analisar os níveis de *burnout* numa amostra de guardas provisórios, bem avaliar a relação entre o *burnout* e a idade como preditores das dimensões de personalidade nessa mesma amostra e compreender ainda se existiam diferenças nos níveis de *burnout* face às variáveis sociodemográficas (i.e., sexo, escolaridade, estado civil, posicionamento político, possuir ou não familiares nas forças de segurança, ter ou não experiência profissional prévia).

Os resultados desta investigação, tendo em conta as hipóteses estipuladas, demonstram que os níveis de *burnout* nesta amostra de guardas provisórios são elevados. É de salientar que a fadiga física e a fadiga cognitiva foram as dimensões que apresentaram um valor mais elevado, sendo que a dimensão de exaustão emocional apresentou um valor mais baixo. Estes resultados, mostram-se congruentes com investigações anteriormente realizadas nesta população em específico (Luís, 2011). Uma possível explicação para os elevados níveis de fadiga física e cognitiva, reside na elevada tensão que os Guardas têm devido ao crescente valor que a GNR tem na comunidade, às questões operacionais, como o progresso da violência e as exigências da população, e às questões organizacionais a que estão sujeitos (i.e., estrutura hierarquia da instituição e relações entre colegas) (Collins & Gibbs, 2003). A fadiga cognitiva tem vindo a ser relacionada com acontecimentos de stress, como por exemplo: frustração, ansiedade e medo (Aaronson et al., 1999). Por outro lado, é importante realçar que a análise de *burnout* na nossa amostra aconteceu após a conclusão da formação dos Guardas e que o receio de ser castigado pelo seu superior hierárquico pode ser também um indicador de stress ou ansiedade para estes indivíduos (Gershon et al., 2009). No entanto, uma possível explicação para os valores mais baixos de exaustão emocional consiste no baixo tempo de serviço dos guardas da nossa amostra, o estudo de Russo (2008) comprovou que os polícias com 6 a 10 anos de carreira manifestavam maiores níveis de exaustão emocional.

Por outro lado, procedemos também à análise do *burnout* em relação a diversas variáveis sociodemográficas. Os resultados revelaram existir diferenças estatisticamente significativas face ao *burnout* na variável da experiência profissional prévia. Os guardas provisórios com experiência profissional prévia apresentaram maiores níveis de *burnout* comparativamente com os que não possuíam experiência prévia. Estes resultados não são consistentes com a posição de Serra (1999), uma vez que este afirmava que a experiência profissional influenciava as estratégias de *coping*, argumentando que indivíduos com

pouca experiência profissional têm tendência a aplicar mais estratégias de *coping* focadas no evitamento (escape), ampliando assim a suscetibilidade ao *stress*. De acordo com Pacheco e Jesus (2007), a utilização de estratégias de *coping* centradas no controlo e gestão de sintomas são mais adequadas e possuem maior influência no bem-estar dos indivíduos, mais concretamente no *burnout* comparativamente com as estratégias de *coping* centradas no evitamento.

Relativamente à variável sexo não foram encontradas diferenças significativas face ao *burnout*. No entanto, é importante realçar que nesta relação entre o sexo e o *burnout* não existe um consenso em termos dos resultados de estudos anteriores e que, no nosso caso, a comparação pode estar condicionada porque o número de elementos masculinos presentes na nossa amostra é muito superior ao número de elementos femininos.

Na variável “familiares nas forças de segurança”, os resultados demonstraram não existir diferenças significativas face aos níveis de *burnout*. Contudo, a literatura revela que existe um isolamento por parte destes profissionais relativamente à família devido ao pensamento de que somente eles são capazes de entender os seus problemas, podendo de certa forma alienar uma imagem de deceção com a profissão (Haines, 2003; Pereira, 2020). Esta conduta indica que estes profissionais prescindem das relações familiares em benefício da sua profissão, garantido desta forma a interferência do trabalho no seio familiar (Haines, 2003).

Relativamente ao estado civil não se verificaram diferenças estatisticamente significativas face ao *burnout*, sendo que se verificou uma discrepância de 220 solteiros e somente 12 casados, não permitindo assim o alcance de resultados conclusivos. No entanto, a literatura diz-nos que os indivíduos solteiros têm mais probabilidade de apresentar maiores níveis de *burnout*, ou seja, a existência de família é um fator protetor contra o *burnout* (Maslach et. al., 2001)

O mesmo se verificou na variável das habilitações literárias onde não foram encontradas diferenças significativas entre os grupos face ao *burnout*. Uma justificação para este acontecimento pode ser devido ao tamanho da amostra, verificando-se uma discrepância de 209 guardas provisórios com o 12ºano, 20 com uma licenciatura e, apenas, 2 com mestrado. Todavia, Maslach et al. (2001) referiram que o previsto seria encontrar maiores níveis de *burnout* em indivíduos com maior grau de habilitações

literárias. Uma explicação para este efeito seria devido ao facto de, por vezes, não alcançarem os seus objetivos idealizados, acabando por provocar emoções negativas. Por outro lado, indivíduos com mais habilitações literárias têm tendência a conseguir funções de maior responsabilidade o que pode provocar maiores níveis de *burnout* e *stress* (Luís, 2011; Fonseca et. al., 2018).

Em relação à variável de posicionamento político também não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entres os grupos face ao *burnout*. Os resultados mostraram existir uma elevada predominância de falta de posicionamento político que pode estar relacionada com o receio que estes profissionais sentem em dizer a sua ideologia política e com a deseabilidade social, ou seja, existe uma tendência para dar respostas tidas como mais socialmente aceites e evitar uma associação pessoal com pontos de vista ou condutas vistas como socialmente incorretos (Crowne & Marlowe, 1960; Grimm, 2010; Marlowe & Crowne, 1961). No entanto, o facto da amostra de participantes ser composta por indivíduos jovens também pode ter influência, uma vez que estes possam ter ainda o seu raciocínio político muito incipiente (Olver & Barlow, 2010). Relativamente aos outros posicionamentos, podemos observar que o posicionamento político de direita foi o que se destacou mais na nossa amostra de guardas provisórios. A literatura indica que indivíduos com esse tipo de posicionamento são caracterizados por terem atitudes mais punitivas, pela existência de ceticismo em relação à reabilitação por parte dos mesmos, e pela caracterização de traços xenofóbicos, maioritariamente contra imigrantes, negros e homossexuais (McGhee, 2008; Silva et al., 2014). Este tipo de posicionamento político nesta amostra de profissionais é de extrema preocupação para o seu desempenho futuro nesta profissão visto que as características, anteriormente referidas, não vão de encontro ao trabalho e obrigações por eles realizadas, sendo inconsistentes com os princípios orientadores do Direito Português e aos valores democráticos e de salvaguarda dos direitos individuais e de igualdade de um Estado de Direito, podendo mesmo, em casos de posicionamentos mais extremos, configurar crime (como no caso do racismo).

Por fim, em relação às variáveis de personalidade verificamos que o Neuroticismo está associado a elevados scores de *burnout* e que está, igualmente, relacionado com as suas três dimensões: fadiga física, fadiga cognitiva e exaustão emocional. Estes resultados mostram-se consistentes com investigações anteriores (Lovell & Brown, 2017; Louw, 2014). Estes indivíduos, por norma, tendem a esperar o pior das situações e a

experienciar mais sentimentos negativos, como por exemplo ansiedade e medo (McCrae & Costa, 2006; Roberts & Kendler, 1999; Teven 2007). De acordo com Larsen e Buss (2005), os policiais com altos níveis nesta dimensão tendem a preocuparem-se mais com o resultado dos acontecimentos.

Além disso, foi possível perceber que pontuações mais elevadas na dimensão Amabilidade estão relacionadas com níveis mais baixos de exaustão emocional. Estes resultados são consistentes com a investigação realizada por Bhowmick e Mulla (2020), em que policiais com cotações mais elevadas de Amabilidade tem baixos scores de *burnout*, nomeadamente na dimensão da exaustão emocional. Uma explicação para estes resultados pode ser porque estes sujeitos são geralmente mais bondosos, sociáveis, generosos e mais dispostos ajudar os outros (Cavalcanti et al., 2019), com maior tendência para receber apoio social e ajuda com os seus problemas (Thoreson et al., 2003; Zellars et al. 2000). De acordo com McCrae e Costa (2006), sujeitos com baixa Amabilidade tendem a não procurar ajudar para lidar com os seus problemas por causa da falta de confiança que tem nos outros.

Verificamos ainda que a idade está relacionada com os níveis de fadiga física, na medida em que com o decorrer dos anos os níveis de fadiga física tendem a baixar. Estes resultados são consistentes com os da investigação de Luis (2011), sendo que uma possível explicação para esta diminuição está relacionada com a experiência profissional e a adoção de estratégias de *coping* eficientes. De acordo com a literatura, indivíduos mais velhos mostram valores mais elevados de bem-estar comparativamente com os mais novos, isto é, com o decorrer da idade estes indivíduos aprendem a sobreavaliar os sentimentos positivos e a diminuir os negativos, o que lhes permite fomentar a sua adaptação aos acontecimentos do quotidiano providenciando assim sentimentos de bem-estar (Otta & Fiquer, 2004; Ryff, 1989, citados por Gouveia et al., 2007). No entanto, apesar de analisarmos a variável idade é importante salientar que a nossa amostra é apenas composta por Guardas com idades entre os 19 e os 29 anos, o permitido para entrada nestes cursos, sendo este intervalo de idades relativamente pequeno. De acordo com Gil-Monte e Peiró (1997) a faixa etária mais jovem tende a sofrer de *burnout* devido a dois motivos: à sua inexperiência, que não lhes possibilita de tratar das ocorrências externas com a merecida segurança, e devido à possibilidade das expectativas que criaram acerca do seu trabalho não corresponderem à realidade. No entanto, os policiais com menos de 5 anos de serviço podem apresentar níveis mais baixos de *burnout* por ainda se encontrarem

numa fase de “encantamento” em que alcançar o objetivo de se tornar polícia anula as adversidades sentidas (Branco, 2020).

Em síntese, a presente investigação revela-se de extrema importância, uma vez que o estudo dos traços de personalidade e o *burnout* em forças de segurança, principalmente em Portugal, é praticamente escasso. A fase de treino consistente e contínuo destes profissionais é de extrema importância, nomeadamente para que entendam que não é somente a utilização de força física que é importante e útil para lidar com as diversas situações do seu contexto de trabalho (Cunha & Gonçalves, 2017).

Desta forma, a realização de testes de personalidade, tal como a construção de um perfil psicológico no período de seleção destes indivíduos para uma carreira nas forças de segurança é de elevada relevância para o seu desempenho futuro (Sanders 2008; Lough & Ryan, 2010). De acordo com Miller (2005), o método de seleção contribui para garantir que o indivíduo detém um grau razoável de amadurecimento e de estabilidade psicológica, sendo que a utilização de reavaliações regulares devia ser levada a cabo com o intuito de dar informação sobre os problemas ainda numa etapa embrionária, e não se tornarem, mais tarde, problemas de maior dimensão. A identificação de características neuróticas entre polícias precisa de ganhar particular atenção e, para os casos em que seja necessário, deve ser proporcionado o auxílio indicado para melhorar a sua *performance* e motivá-los nas suas ocupações profissionais. Consequentemente, a preparação dos polícias para a identificação dos indícios de sofrimento psíquico é uma forma de ajudá-los a compreender que não existe estigma em partilhar as suas emoções nem em procurar ajuda profissional (Berking et al., 2010). Atualmente a literatura realça intervenções como a terapia cognitivo-comportamental e treino de *mindfulness* e relaxamento que comprovam ser eficazes na redução de *burnout* em profissões com elevada exposição ao stress (Awa et al., 2010; Cuijpers & Stam, 2000; Rosdahl & Kingsolver, 2014; Skodova & Lajciakova, 2013).

Apesar deste estudo ter obtido resultados interessantes com implicações práticas para a melhoria das práticas profissionais destes guarda, é possível enumerar um conjunto de limitações presentes. A primeira limitação presente é o facto de o estudo ser apenas quantitativo. Uma forma de tornar esta investigação mais completa seria através da junção de uma parte qualitativa, com a utilização de entrevistas com o intuito de controlar a desejabilidade social e aprofundar e complexificar alguns resultados. A segunda limitação está relacionada com o tamanho da nossa amostra e o reduzido poder estatístico da

mesma. Esta amostra por conveniência não é representativa da população de forças de segurança de Portugal.

Para terminar, com o intuito de dar seguimento à nossa investigação sugerimos que futuramente seja desenvolvido um estudo longitudinal, com o intuito de analisar se com o decorrer da experiência profissional existem mudanças, ou não, nas variáveis anteriormente analisadas. A implementação das intervenções referidas anteriormente seria interessante de observar, com o intuito de percebermos em que medida provocariam alterações nesta população em específico. No decorrer desta investigação descobrimos a importância da introdução de outras variáveis como o suporte familiar, a posição hierárquica e “Ter ou não ter filhos”.

Apesar de todas as limitações presentes no nosso estudo conseguimos alcançar parcialmente os nossos objetivos, relativamente à influência dos traços de personalidade no *burnout*, e trazer contributos sobretudo para a população dos guardas em Portugal. Neste sentido, esperemos ter conseguido alertar para a importância da promoção de bem-estar e saúde destes profissionais, bem como para a necessidade futura de aprofundar este tema nesta população.

Referências

- Aaronson, L. S., Teel, C. S., Cassmeyer, V., Neuberger, G. B., Pallikkathayil, L., Pierce, J., Press, A. N., Williams, P. D., & Wingate, A. (1999). Defining and measuring fatigue. *Image--the journal of nursing scholarship*, 31(1), 45–50. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.1999.tb00420.x>
- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & stress*, 23(3), 244-263. <https://doi.org/10.1080/02678370903282600>
- Allport, G. (1973). *Personalidade: Padrões de desenvolvimento*. São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária.
- Armon, G., Shirom, A., & Melamed, S. (2012). The big five personality factors as predictors of changes across time in burnout and its facets. *Journal of personality*, 80(2), 403-427. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2011.00731.x>
- Awa, W. L., Plaumann, M., & Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education & Counseling*, 78, 184-190. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2009.04.008>
- Bakker, A. B. & Costa P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112-119. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>
- Bakker, A. B., Van der Zee, K. I., Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The relationship between the Big Five personality factors and burnout: a study among volunteer counselors. *The Journal of social psychology*, 146(1), 31–50. <https://doi.org/10.3200/SOCP.146.1.31-50>
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A.I (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 1, 19.1-19.23. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Baltarejo, S. F. R. (2017). O papel mediador do stress ocupacional na relação entre confiança organizacional e burnout em polícias (Dissertação de Mestrado não publicada), Universidade Portucalense, Porto. Disponível em <http://hdl.handle.net/11328/2059>
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Berking, M., Meier, C., & Wupperman, P. (2010). Enhancing emotion-regulation skills in police officers: Results of a pilot controlled study. *Behavior Therapy*, 41(3), 329-39. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2009.08.001>
- Bhowmick, S., & Mulla, Z. (2020). Who Gets Burnout and When? The Role of Personality, Job Control, and Organizational Identification in Predicting Burnout Among Police Officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(2), 243–255. doi:10.1007/s11896-020-09407-w. <https://doi.org/10.1007/s11896-020-09407-w>

- Bittner, E. (1975). *The functions of the police in modern society* (4th ed). Rockville, Maryland: National Institute of Mental Health - Center for Studies of Crime and Delinquency.
- Block, J. (1995). A Contrarian View of the Five-Factor Approach to Personality Description. *Psychological Bulletin*, 117 (2), 187-215.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.2.187>
- Brakel, R. & Hert, P. (2011). Policing, surveillance and law in a pre-crime society: Understanding the consequences of technology based strategies. *Cahiers Politiestudies*, 20,163-192.
- Branco, J. C. C. (2020). *O Burnout na Polícia de Segurança Pública: causas e engagement* (Doctoral dissertation).
- Brewer, E. W., & Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human resource development review*, 3(2), 102-123. <https://doi.org/10.1177/1534484304263335>
- Brown, J. M. & Campbell, E. A. (1994). *Stress and policing: Sources and strategies*. John Wiley & Sons.
- Buss, A. (1989). Personality As Traits. *American Psychologist*, 44 (11), 1378-1388.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.11.1378>
- Buss, D. (2009). How Can Evolutionary Psychology Successfully Explain Personality and Individual Differences? *Perspectives on Psychological Science*, 4 (4), 359-366. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2009.01138.x>
- Cañadas-De la Fuente, G. A., Vargas, C., San Luis, C., García, I., Cañadas, G. R., & De la Fuente, E. I. (2015). *Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession*. *International Journal of Nursing Studies*, 52, 240-249.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.07.001>
- Capezzuto Castro, B, Garay Albarracín, M, Castrillón de Freitas, A, Chávez Grimaldi, G y Díaz Ocampo, Á. (2017.). *Estrés laboral : síndrome de burnout y mobbing en el equipo de salud. Aspectos psicológicos*. Ediciones Universitarias..
Disponível em
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/10792#:~:text=htps%3A/hdl.handle.net/20.500.12008/10792>
- Carver, C. S., & Sheier, M. F. (2000). *Perspectives on Personality*. Londres: Allyn and Bacon.
- Cavalcanti, J. G., Pimentel, C, E., Nascimento, T. G., & de Moura, G. B (2019). Cinco grandes fatores de personalidade como preditores das atitudes frente à pena de morte. *Revista Ciência & Polícia Brasília-DF*, 5(2), 104-12.
- Collins, P. A., & Gibbs, A. C. C. (2003). Stress in police officers: A study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force. *Occupational Medicine*, 53, 256– 264.
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqg061>
- Cordes, L & Dougherty, W. (1993).A review and an integration of research on job burnout. *The Academy of Management Review*, 18, 621–656.
<https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210153>

- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4, 5-13.
<https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.5>
- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24(4), 349-354.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/h0047358>
- Cuijpers, P., & Stam, H. (2000). Burnout among relatives of psychiatric patients attending psychoeducational support groups. *Psychiatric Services*, 51, 375- 379.
<https://doi.org/10.1176/appi.ps.51.3.375>
- Cunha OS, Gonçalves RA (2017) Attitudes of police officers toward offenders: implications for future training. *Policing* 40(2):3–23. Disponível em <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/69891#:~:text=referenciar%20este%20registo%3A-,https%3A//hdl.handle.net/1822/69891,-T%C3%ADtulo%3A%C2%A0>
- Cunha, O., Carvalho, F., de Castro Rodrigues, A., Cruz, A. R., & Gonçalves, R. A. (2021). Attitudes of Police Recruits Towards Offenders: the Impact of the Police Training on Attitudinal Change. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 1-11.
- Fonseca, S., Queirós, C., Guimarães, F., & Martins, V. (2018) Risco de burnout e trauma em profissionais da ferrovia com e sem experiência em acidentes. *Territorium: Revista Portuguesa de riscos, prevenção e segurança*, 25. doi: 10.14195/1647-7723_25-1_9
- Freudenberger, H. J. (1974). *Staff burnout*. *Journal of Social Issues*, 30, pp. 159-165.
<http://dx.doi.org/10.1037/h0086411>
- Freudenberger, H. J. (1975). The Staff Burnout Syndrome in Alternative Institutions. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 12, pp. 72-83.
<https://doi.org/10.1037/h0086411>
- Garrosa, E., Moreno-Jimenez, B., Liang, Y., & Gonzalez, 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(3), 418-427. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.09.003>
- Gershon, R. R. M., Barocas, B., Canton, A. N., Li, & Vlahov, D. (2009). Mental, physical, and behavioral outcomes associated with perceived work stress in police officers. *Criminal Justice and Behavior*, 36, 275–289.
<https://doi.org/10.1177/0093854808330015>
- Gil-Monte, P. & Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid, Espanha: Síntesis.
- Goldstein, H. (1968). Police response to urban crisis. *Public Administration Revue*, 28, 417- 418.
- Gomes, A. R. (2012). *Medida de “Burnout” de Shirom-Melamed (MBSM)*. Relatório técnico não publicado. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho.
- Gonçalo, H., Gomes, A. R., Barbosa, F. & Afonso, J. (2010). Stresse ocupacional em forças de segurança: Um estudo comparativo. *Análise Psicológica*, I(XXVIII),

- 165-178.
<http://publicacoes.ispa.pt/index.php/ap/article/view/262#:~:text=DOI%3A%20https%3A//doi.org/10.14417/ap.262> <https://doi.org/10.14417/ap.262>
- Goodman, A. (1990). A model for police officer burnout. *Journal of Business and Psychology*, 5, 85-99. <https://doi.org/10.1007/BF01013947>
- Gouveia, V., Fonsêca, P., Lins, S., Lima, A., & Gouveia, R. (2007). Escala de BemEstar Afetivo no Trabalho (Jaws): Evidências de Validade Fatorial e Consistência Interna. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 21(3), 464-473. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722008000300015>
- Grimm, P. (2010). Social Desirability Bias. *Wiley International Encyclopedia of Marketing*. doi:10.1002/9781444316568.wiem02057
- Hackett, D.P. & Violanti, J.M. (2003). *Police suicide: Tactics for prevention*. Springfield, IL: Charles C. Thomas Publisher.
- Haines, C (2003). *Police stress and the effects on the family*. Unpublished thesis E.M.U. School of Police Staff and Comand. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-02-2016-0013>
- John M. Digman & Naomi K. Takemoto-Chock (1981) Factors In The Natural Language Of Personality: Re-Analysis, Comparison, And Interpretation Of Six Major Studies, *Multivariate Behavioral Research*, 16:2, 149-170, https://doi.org/10.1207/s15327906mbr1602_2
- Larsen, R.J., & Buss, D.M. (2005). *Differential personality psychology: Domains of knowledge about human nature*. (2nd edn.). Ney York, NY: McGraw-Hill.
- Lau, B., Hem, E., Berg, A.M., Ekeberg, O., & Torgersen, S. (2006). Personality types, copin, and stress in the Norwegian police service. *Personality and Individual Differences*, 41, 971-982. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.04.006>
- Lee, C., & Ashforth, B.E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Lefkowitz, J. (1975). Psychological attributes of policemen: A review of research and opinion. *Journal of Social Issues*, 31(1), 3-26. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1975.tb00736.x>
- Lester, D., Babcock, S., Cassisi, J., Genz, J. & Butler, A.J. (1980). The Personalities of English and American Police. *The Journal of Social Psychology*, 111, 153-154.
- Lima, M. P. & Simões, A. (2000). *NEO-PI-R Manual Profissional* (1ª ed.). Lisboa: CEGOC
- Lough, J. & Ryan, M. (2010). Research note: psychological profiling of Australian police officers: a three-year examination of post-selection performance. *International Journal of Police Science and Management*, 12 (3), 480–486. <https://doi.org/10.1350/ijps.2006.8.2.143>
- Louw, G. J. (2014). Burnout, vigour, big five personality traits and social support in a sample of police officers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1119>

- Lovell, B., & Brown, R. (2017). *Burnout in U.K. Prison Officers: The Role of Personality*. *The Prison Journal*, 97(6), 713–728. <https://doi.org/10.1177/0032885517734504>
- Luís, F. F. (2011). *Burnout e Bem-estar no Trabalho: Estudo Exploratório na Divisão da Polícia de Segurança Pública de Portimão*. (Dissertação de Mestrado não publicada), Universidade do Algarve, Faro. Disponível em <http://hdl.handle.net/10400.1/1487>
- Magalhães, E., Salgueira, A., Gonzalez, A. J., Costa, J. J., Costa, M. J., Costa, P., & Lima, M. P. D. (2014). NEO-FFI: Psychometric properties of a short personality inventory in Portuguese context. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27(4), 642-657.
- Marlow, D., & Crowne, D. P. (1961). Social desirability and response to perceived situational demands. *Journal of Consulting Psychology*, 25(2), 109– 115. <https://doi.org/10.1037/h0041627>
- Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics.: 7ª edição*. ReportNumber, Lda.
- Martins, C. (2011). Manual de análise de dados quantitativos com recurso ao IBM SPSS: Saber decidir, fazer, interpretar e redigir. *Braga: Psiquilíbrios Edições*.
- Martinussen M. Richardsen, A., & Burke, R. (2007) Job demands, job resources, and Burnout among police officers. *Journal of Criminal Justice*, 35, 239–249. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2007.03.001>
- Maslach, C. & Leiter, M. (1997). *The truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 5, pp. 16-22.
- Maslach, C. (2001). What have we learned about burnout and health. *Psychology and Health*, 16, 607-611. <https://doi.org/10.1080/08870440108405530>
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12, 189-192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7, 63-74 [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X)
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153.
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. California: Consulting Psychologist, Palo Alto.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

- McCrae, R. & Costa, P. (1997). Personality Trait Structure as a Human Universal. *American Psychologist*, 52 (5), 509-516. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.5.509>
- McCrae, R.R., & Costa, P.T. Jr. (2006). *Personality in adulthood: A five factor theory perspective*. (2nd edn.). New York, NY: Guilford Press.
- McGhee, M. (2008). *Two strikes and you're dead: Public opinion on capital punishment for sex offenders (Dissertation)*. The University of Oklahoma.
- Miller, L., (2005). Police officer suicide: causes, prevention, and practical intervention strategies, (2005). *International Journal of Emergency Mental Health*, Vol. 7, No. 2, pp. 101-114.
- Mischel, W. (2004). Toward an Integrative Science of the Person. *Annual Review of Psychology*, 55, 1-22. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.042902.130709>
- Oliveira, J.P. (2008). *Traços de personalidade de elementos das Forças de Segurança: um estudo comparativo na PSP de Lisboa*. Tese de Doutoramento em Psicologia. Porto: F.P.C.E.U.P.
- Olivier, W., & Meier, C. (2006). “Duck cops,” “game wardens,” and “wildlife enforcement!”: Stress among conservation officers. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 2 (1), 1-25.
- Pacheco, J. E. P., & Jesus, S. N. (2007). Burnout, coping e estilos de vida em profissionais de saúde. *Psicologia da saúde: teoria e pesquisa*, 2, 25-39.
- Pereira, A. R. A. (2020). *A experiência laboral dos profissionais do corpo da guarda prisional: uma reflexão teórica* (Doctoral dissertation). Disponível em <https://hdl.handle.net/1822/69108>
- Pervin, L. (1994). A Critical Analysis of Current Trait Theory. *Psychological Inquiry*, 5 (2), 103-113.
- Pettigrew, T. & Meertens, R. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25, 57-75.
- Pishghadam, R., & Sahebjam, S. (2012). *Personality and emotional intelligence in teacher burnout*. *Spanish Journal of Psychology*, 15, 227-236. doi:10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n1.37314
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 77(2), 168-185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- Queirós, C. (1997). *Emoções e comportamento desviante, um estudo na perspectiva da personalidade como sistema auto-organizador*. Dissertação de Doutoramento Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/13819>
- Queirós, C., Kaiseler, M., & Silva, A.L. (2013). Burnout as predictor of aggressivity among police officers. *European Journal of Policing Studies*, 1(2), 110-134. Disponível em <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/70088>
- Ramos, M. (2001) *Desafiar o desafio – prevenção do stress no trabalho*. Lisboa: Editora RH.

- Roberts SB, Kendler KS (1999) Neuroticism and self-esteem as indices of the vulnerability to major depression in women. *Psychol Med* 29(3): 1101–1109
<https://doi.org/10.1017/S0033291799008739>
- Rosdahl, J. A., & Kingsolver, K. (2014). Mindfulness training to increase resilience and decrease stress and burnout in ophthalmology residents: *A pilot study*. *Investigative Ophthalmology & Visual Science*, 55, 5579.
- Ruiz, C., & Rios F. (2003). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4 (1), 137-160.
- Russo, N. (2008). *Stresse e burnout na Polícia de Segurança Pública: Estudo exploratório em Agentes do Comando Metropolitano de Lisboa* (dissertação de Licenciatura). Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Sanders, B. (2008). “Using personality traits to predict police officer performance”, *Policing: An International Journal*, Vol. 31 No. 1, pp. 129-147.
<https://doi.org/10.1108/13639510810852611>
- Selye, H. (1978). The stress of police work. *Police Stress*, 1, 1-3
- Serra, A. S. V. (1999). *O stress na vida de todos os dias*.
- 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.
- Silva, A. B. D., Brites, C. M., Oliveira, E. D. C. R., & Borri, G. T. (2014). A extrema-direita na atualidade. *Serviço Social & Sociedade*, (119), 407-445.
<https://doi.org/10.1590/S0101-66282014000300002>
- Singer, J. L. (1984). The private personality. *Personality and social psychology bulletin*, 10(1), 7-30.
- Skodova, S., & Lajciakova, P. (2013). The effect of personality traits and psychosocial training on burnout syndrome among healthcare students. *Nurse Education Today*, 33, 1311-1315. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2013.02.023>
- Sousa, I. F., Mendonça, H., Zanini, D. A., & Nazareno, E. (2009). Estresse ocupacional, coping e burnout. *Revista Estudos*, 36(I), 57-74. Disponível em <http://repositorio.bc.ufg.br/handle/ri/13498>
- Stone, V. (2004). *Cops don't cry: A book of help and hope for police families* (4th ed.). Ontario: Creative Bound.
- Teixeira, I. (2012). *Vulnerabilidade ao stress e burnout em polícias* (Doctoral dissertation, Tese de mestrado). Recuperado de: https://sigarra.up.pt/fpceup/pt/pub_geral.pub_view
- Teven JJ (2007) Teacher temperament: correlates with teacher caring, burnout, and organizational outcomes. *Commun Educ* 56(3):328– 400.
<https://doi.org/10.1080/03634520701361912>
- Thoreson, C.J., Kaplan, S.A., Barsky, A.P., Warren, C.R., & Chermont, D.K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic

- review and integration. *Psychological Bulletin*, 129(6), 914–945. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.129.6.914>
- Turvey, B. (1995). Police officers: Control, hopelessness and suicide. *Knowledge Solutions Library*.
- Twersky-Glasner, A. (2005). Police personality: What is it and why are they like that?. *Journal of police and criminal psychology*, 20(1), 56-67. <https://doi.org/10.1007/BF02806707>
- Viegas, A. L. C. F. (2011). *O estudo do Burnout numa amostra de forças de segurança* (Doctoral dissertation, Instituto Superior de Psicologia Aplicada (Portugal)). Disponível em <http://hdl.handle.net/10400.12/3886>
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness and Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9780203936856>
- Webster, J.H. (2014). Perceived stress among police officers: an integrative model of stress and coping. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 37(4), 839 - 857.
- Yun, I., Hwang, E., & Lynch, J. (2015). Police Stressors, Job Satisfaction, Burnout, and Turnover Intention among South Korean Police Officers *Asian Journal of Criminology*, 10(1), 23-41.
- Zellars, K.L., Perrewé, P.L., & Hochwater, W.A. (2000). Burnout in health care: *The role of the five factors of personality*. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(8), 1570–1598. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02456.x>

Anexos

Anexo I- Consentimento Informado

A presente investigação realiza-se no âmbito do Mestrado Integrado em Psicologia Clínica no ISPA – Instituto Superior de Psicologia Aplicada e tem como finalidade recolher informação acerca da relação do *burnout* com as dimensões da personalidade.

É importante para a fidelidade do estudo que responda, com total honestidade, a todas as questões dos questionários. Contudo, não existem respostas certas ou erradas, a sua participação é anónima, confidencial e voluntária sendo que pode rejeitar a sua participação ou abandonar, a qualquer altura, o questionário.

A duração estimada para a sua realização é de cerca de 20 minutos.

Para a explicação de qualquer dúvida à cerca dos questionários e do seu preenchimento, poderá contactar através do email: ineesbernardino80@gmail.com, a responsável do presente estudo.

Professor Orientador: Professora Doutora Andreia Castro Rodrigues.

Muito obrigada pela sua participação!

Assinaturas,

Participante: _____

Investigador: _____

Anexo II - Questionário sociodemográfico

Idade: _____

Sexo:

Feminino

Masculino

Escolaridade:

12º ano

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

Outro:

Possui familiares nas forças de segurança (PSP ou GNR):

Sim

Não

Possui experiência Profissional Prévia:

Sim

Não

Posicionamento Político:

Extrema esquerda

Esquerda

Centro

Direita

Extrema Direita

Anexo III

NEO-FFI (Lima & Simões, 2000)

Leia cuidadosamente cada uma das afirmações que se seguem e assinale com uma cruz o que melhor representa a sua opinião. Responda a todas as questões.

Discordo Fortemente 0	Discordo 1	Neutro 2	Concordo 3	Concordo Fortemente 4
--------------------------------------	-----------------------	---------------------	-----------------------	--------------------------------------

	0	1	2	3	4
1. Não sou uma pessoa preocupada.					
2. Gosto de ter muita gente à minha volta.					
3. Não gosto de perder tempo a sonhar acordado.					
4. Tento ser delicado com todas as pessoas que encontro					
5. Mantenho as minhas coisas limpas e em ordem.					
6. Sinto-me muitas vezes inferior às outras pessoas.					
7. Rio facilmente.					
8. Quando encontro uma maneira correta de fazer qualquer coisa não mudo mais.					
9. Frequentemente arranjo discussões com a minha família e colegas de trabalho.					
10. Sou bastante capaz de organizar o meu tempo de maneira a fazer as coisas dentro do prazo.					
11. Quando estou numa grande tensão sinto-me, às vezes, como se me estivessem a fazer em pedaços.					
12. Não me considero uma pessoa alegre.					
13. Fico admirado(a) com os modelos que encontro na arte e na natureza.					
14. Algumas pessoas pensam que sou invejoso(a) e egoísta.					
15. Não sou uma pessoa muito metódica (ordenada).					
16. Raramente me sinto só ou abatido(a).					
17. Gosto muito de falar com as outras pessoas.					

18. Acredito que deixar os alunos ouvir pessoas, com ideias discutíveis, só os pode confundir e desorientar.					
19. Preferia colaborar com as pessoas do que competir com elas.					
20. Tento realizar, conscienciosamente, todas as minhas obrigações.					
21. Muitas vezes sinto-me tenso(a) e enervado(a).					
22. Gosto de estar onde está a ação.					
23. A poesia pouco ou nada me diz.					
24. Tendo a ser descrente ou a duvidar das boas intenções dos outros.					
25. Tenho objetivos claros e faço por atingi-los de uma forma ordenada.					
26. Às vezes sinto-me completamente inútil.					
27. Normalmente prefiro fazer as coisas sozinho(a).					
28. Frequentemente experimento comidas novas e desconhecidas.					
29. Penso que a maior parte das pessoas abusa de nós, se as deixarmos.					
30. Perco muito tempo antes de me concentrar no trabalho.					
31. Raramente me sinto amedrontado(a) ou ansioso(a).					
32. Muitas vezes, sinto-me a rebentar de energia.					
33. Poucas vezes me dou conta da influência que diferentes ambientes produzem nas pessoas.					
34. A maioria das pessoas que conheço gostam de mim.					
35. Trabalho muito para conseguir o que quero.					
36. Muitas vezes aborrece-me a maneira como as pessoas me tratam.					
37. Sou uma pessoa alegre e bem disposta.					
38. Acredito que devemos ter em conta a autoridade religiosa quando se trata de tomar decisões respeitantes à moral.					
39. Algumas pessoas consideram-me frio(a) e calculista.					
40. Quando assumo um compromisso podem sempre contar que eu o cumpra.					
41. Muitas vezes quando as coisas não me correm bem perco a coragem e tenho vontade de desistir.					
42. Não sou um(a) grande otimista					
43. Às vezes ao ler poesia e ao olhar para uma obra de arte sinto um arrepio ou uma onda de emoção.					
44. Sou inflexível e duro(a) nas minhas atitudes.					
45. Às vezes não sou tão seguro(a) ou digno(a) de confiança como deveria ser.					

46. Raramente estou triste ou deprimido(a).					
46. Raramente estou triste ou deprimido(a).					
48. Gosto pouco de me pronunciar sobre a natureza do universo e da condição humana.					
49. Geralmente procuro ser atencioso(a) e delicado(a).					
50. Sou uma pessoa aplicada, conseguindo sempre realizar o meu trabalho.					
51. Sinto-me, muitas vezes, desamparado(a), desejando que alguém resolva os meus problemas por mim.					
52. Sou uma pessoa muito ativa.					
53. Tenho muita curiosidade intelectual.					
54. Quando não gosto das pessoas faço-lhes saber.					
55. Parece que nunca consigo ser organizado(a).					
56. Já houve alturas em que fiquei tão envergonhado(a) que desejava meter-me num buraco.					
57. Prefiro tratar da minha vida a ser chefe das outras pessoas.					
58. Muitas vezes dá-me prazer brincar com teorias e ideias abstratas.					
59. Se for necessário não hesito em manipular as pessoas para conseguir aquilo que quero.					
60. Esforço-me por ser excelente em tudo o que faço.					

Anexo IV

| MBSM |

Como se sente no seu trabalho?

Abaixo vai encontrar um conjunto de afirmações que descrevem diferentes sentimentos que pode ter relativamente ao seu trabalho. Por favor, indique quantas vezes nos últimos 30 dias (1 mês) se sentiu assim no seu trabalho. Se nunca ou quase nunca teve esse sentimento, assinale “1” (um) no espaço reservado depois da afirmação. Caso contrário, se experienciou esse sentimento sempre ou quase sempre assinale “7” (sete) no espaço reservado depois da afirmação.

	1 Nunca ou quase nunca	2 Muito poucas vezes	3 Poucas vezes	4 Por vezes	5 Algumas vezes	6 Muitas vezes	7 Sempre ou quase sempre
1. Sinto-me cansado(a)							
2. Ao acordar, sinto-me sem energia para ir trabalhar							
3. Sinto-me fisicamente esgotado(a)							
4. Sinto-me fatigado(a) de trabalhar							
5. Sinto-me como se estivesse sem “bateria”							
6. Sinto-me sem forças							

7. Sinto lentidão na minha capacidade de pensar							
8. Tenho dificuldades em concentrar-me							
9. Sinto que não consigo pensar com clareza							
10. Sinto que não consigo concentrar-me no que penso							
11. Tenho dificuldades em pensar sobre coisas complexas/difíceis							
12. Sinto-me incapaz de ser sensível às necessidades dos outros (ex: colegas de trabalho, clientes, etc.)							
13. Sinto-me incapaz de ter uma boa relação com os outros (ex: colegas de trabalho, clientes, etc.)							

14. Sinto-me incapaz de ser simpático(a) com os outros (ex: colegas de trabalho, clientes, etc.)							
--------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--