



DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA E DE ACONSELHAMENTO

UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA

“LUÍS DE CAMÕES”

**A INFLUÊNCIA DAS ÁREAS DA VIDA PROFISSIONAL E DO
ENGAGEMENT NA SÍNDROME DE *BURNOUT* NOS PSICÓLOGOS**

Dissertação para a obtenção de grau de mestre em Psicologia Clínica e de Aconselhamento

Autora: Yohana Fritsche

Orientador: Professor Doutor Tito Rosa Laneiro

Número da candidata: 30005884

Dezembro de 2024

Lisboa

Dedicatória

Para minha mãe.

Agradecimentos

Começo dizendo que não foi um processo fácil. Muitas intercorrências ocorreram no meio deste projeto e não seria capaz de superá-lo sem o auxílio de alguns.

Primeiramente, muito obrigada ao senhor professor dr. Tito Rosa Laneiro, por me auxiliar e orientar nesse caminho tão novo. Agradeço a paciência e aos esforços que cruzaram, por assim dizer, o oceano.

Obrigada a minha colega, amiga e tão logo, dra. Ana Passarinho, por acolher minhas angústias e trilhar esse caminho paralelo ao meu.

Agradeço o apoio dos colegas de turma que também tive o prazer de conhecer. Este trabalho não é somente um trabalho, mas sim, o resultado de um apanhado de boas vivências.

Aos meus colegas e amigos que auxiliaram no momento de recolha de dados: não seria possível sem vocês.

A minha mãe por me encorajar, a Mariana por me ouvir.

Por fim, a mim mesma, por não desistir.

*“Slow down your crazy child
You’re so ambitious for a juvenile.”*

Billy Joel

Resumo

O presente estudo teve como principal objetivo investigar a associação entre as áreas da vida profissional e o *engagement* no desenvolvimento da síndrome de *burnout* em psicólogos atuantes em regimes autônomo e subordinado. Utilizando uma abordagem transversal com elementos quantitativos e qualitativos, foram aplicadas três escalas validadas para a população brasileira: o *Burnout Assessment Tool* (BAT), a *Areas of Worklife Survey* (AWS) e a *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Participaram da pesquisa 180 profissionais da Psicologia, com uma predominância do sexo feminino (88.3%) e uma faixa etária maioritária entre 24 e 29 anos. Os resultados evidenciaram uma correlação negativa significativa entre os níveis de *engagement* e os níveis de *burnout*, indicando que profissionais mais engajados tendem a apresentar menor incidência de exaustão emocional, distanciamento do trabalho e comprometimento com sintomas característicos do burnout. Além disso, foi identificada uma associação positiva entre as áreas da vida profissional e o *engagement*, sugerindo que aspectos como equilíbrio de carga de trabalho, percepção de reconhecimento e alinhamento de valores influenciam positivamente o envolvimento profissional. Por outro lado, não foi confirmada uma associação negativa entre as áreas da vida profissional e o burnout, tampouco se verificou evidência de que essas áreas atuem como variáveis mediadoras na relação entre *engagement* e burnout. Assim, embora as áreas da vida profissional influenciem de forma independente tanto o *engagement* quanto o burnout, os dados não sustentam seu papel mediador nessa dinâmica relacional. Apesar da confirmação parcial das hipóteses iniciais e da identificação de associações relevantes entre as variáveis, o estudo também apresentou resultados inesperados e limitações que devem ser consideradas em futuras investigações sobre o tema.

Palavras-chave: áreas da vida profissional, *engagement*, *burnout*, psicólogos.

Abstract

The main objective of the present study was to investigate the association between areas of work life and engagement in the development of burnout syndrome among psychologists working under autonomous and subordinate employment arrangements. Using a cross-sectional approach with both quantitative and qualitative elements, three validated scales for the Brazilian population were applied: the Burnout Assessment Tool (BAT), the Areas of Worklife Survey (AWS), and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). A total of 180 psychology professionals participated in the study, with a predominance of females (88.3%) and a majority age range between 24 and 29 years. The results revealed a significant negative correlation between levels of engagement and levels of burnout, indicating that more engaged professionals tend to exhibit lower levels of emotional exhaustion, job detachment, and involvement with symptoms characteristic of burnout. Additionally, a positive association was identified between areas of work life and engagement, suggesting that aspects such as workload balance, perceived recognition, and value alignment positively influence professional involvement. On the other hand, the expected negative association between areas of work life and burnout was not confirmed, nor was there evidence that these areas act as mediating variables in the relationship between engagement and burnout. Thus, although areas of work life independently influence both engagement and burnout, the data do not support their mediating role in this relational dynamic. Despite the partial confirmation of the initial hypotheses and the identification of relevant associations among the variables, the study also presented unexpected results and limitations that should be considered in future research on this topic.

Keywords: areas of work life, engagement, burnout, psychologists.

Índice

Introdução.....	13
Parte I – Fundamentação teórica	17
1. Os psicólogos	18
1.1 Contextualização da investigação.....	18
1.2 Regime de trabalho	21
1.3 Profissionais da saúde e a crise da COVID-19.....	22
2. O <i>burnout</i>	24
2.1 O conceito de <i>burnout</i> e revisão da literatura.....	24
2.2 Fatores de risco para o <i>burnout</i>	25
2.3 Diferenciação do <i>burnout</i>	26
2.4 Características do <i>burnout</i>	26
2.5 Mensuração do <i>burnout</i> : <i>Maslach Burnout Inventory (MBI)</i>	27
2.6 Mensuração do <i>burnout</i> : <i>Burnout Assessment Tool (BAT)</i>	28
2.7 Fatores protetores contra o <i>burnout</i>	29
3. Áreas da vida profissional	31
3.1 O conceito de áreas da vida profissional e revisão da literatura.....	31
3.2 As seis áreas da vida profissional	31
3.3 As áreas da vida e o <i>burnout</i>	34
4. O <i>engagement</i>	36
4.1 O conceito de <i>engagement</i> e revisão da literatura	36
4.2 Mensuração do <i>engagement</i> : <i>Utrecht Work Engagement (UWES)</i>	39
Parte II – Método.....	41
5. Método	42
5.1 Objetivo	42
5.2 Delineamento e hipóteses	42
5.3 Definição e operacionalização das variáveis	43
5.4 Participantes.....	44
5.5 Instrumentos	45
5.5.1 <i>Burnout Assessment Tool (BAT)</i>	45
5.5.2 <i>Areas of Worklife Survey (AWS)</i>	46
5.5.3 <i>Utrecht Work Engagement Scale (UWES)</i>	47
5.6 Procedimentos	49

5.7 Tratamento e análise de dados	49
5.8 Relatório estatístico	49
5.8.1 <i>Burnout Assessment Tool (BAT)</i>	52
5.8.2 <i>Areas of Worklife Survey (AWS)</i>	52
5.8.3 <i>Utrecht Work Engagement Scale (UWES)</i>	53
5.8.4 <i>Correlação de Pearson: burnout, áreas da vida profissional e engagement</i>	55
5.8.5 <i>Modelo de Equações Estruturais: avaliação da relação entre AWS, UWES e BAT</i>	56
5.8.6 <i>Confiabilidade dos indicadores</i>	57
6. Discussão dos resultados	60
6.1 Limitações do estudo	62
6.2 Inovação e pontos fortes da investigação	63
6.3 Sugestão para futuras investigações	64
7. Conclusão	66
Referências bibliográficas	68
Anexos	80

Lista de figuras

Figura 1. <i>Modelo da Investigação: associação entre áreas da vida profissional, engagement e burnout</i>	42
Figura 2. <i>Participantes totais de acordo com a modalidade de trabalho exercida</i>	44
Figura 3. <i>Modelo de Equações Estruturais para avaliar se AWS modera a relação entre UWES e BAT</i>	57
Figura 4. <i>Alpha de Cronbach do AWS = 0.6767 (marginalmente aceitável)</i>	58
Figura 5. <i>Alpha de Cronbach do BAT = 0.8869 (boa confiabilidade)</i>	59
Figura 6. <i>Alpha de Cronbach do UWES = 0.7655 (boa confiabilidade)</i>	59

Lista de tabelas

Tabela 1. <i>Caracterização de n=180 participantes</i>	50
Tabela 2. <i>Burnout Assessment Tool (BAT)</i>	52
Tabela 3. <i>Areas of Worklife Survey (AWS)</i>	53
Tabela 4. <i>Utrecht Work Engagement Scale (UWES)</i>	55
Tabela 5. <i>Coeficientes de correlação (r de Pearson) entre BAT, AWS e UWES</i>	56

Lista de abreviaturas

AWS_CAR	Domínio “Carga de Trabalho” (AWS)
AWS_COM	Domínio “Comunidade” (AWS)
AWS_CT	Domínio “Controle” (AWS)
AWS_JUS	Domínio “Justiça” (AWS)
AWS_REC	Domínio “Recompensa” (AWS)
AWS_VAL	Domínio “Valores” (AWS)
BAT_DCOG	Domínio “Declínio do Controle Cognitivo” (BAT)
BAT_DEM	Domínio “Declínio do Controle Emocional” (BAT)
BAT_DIS	Domínio “Distanciamento Mental” (BAT)
BAT_EXT	Domínio “Exaustão” (BAT)
BAT_QPSI	Domínio “Questões Psicológicas” (BAT)
BAT_SOMT	Domínio “Questões Psicossomáticas” (BAT)
Std Err	<i>Standard Error</i>
UWES_AB	Domínio “Absorção” (UWES)
UWES_DE	Domínio “Dedicação” (UWES)
UWES_VI	Domínio “Vigor” (UWES)

Lista de siglas

4-DSQ	<i>Four-Dimensional Symptom Questionnaire</i>
AFC	Análise Fatorial Confirmatória
AWS	<i>Areas of Worklife Survey</i>
BAT	<i>Burnout Assessment Tool</i>
CID-11	11ª Classificação Internacional de Doenças
CIP-UAL	Centro de Investigação em Psicologia da Universidade Autônoma de Lisboa
JD-R	<i>Job Demands-Resources</i>
MBI	<i>Maslach Burnout Inventory</i>
MBI-ES	<i>MBI-Educators Survey</i>
MBI-GS	<i>MBI-General Survey</i>
MBI-HSS	<i>MBI-Human Services Survey</i>
MEE	Modelo de Equações Estruturais
OMS	Organização Mundial da Saúde
R ²	<i>R Squared</i>
UWES	<i>Utrecht Work Engagement Scale</i>
WHO	<i>World Health Organization</i>

Introdução

UNIVERSIDADE
AUTÓNOMA
DE LISBOA



Historicamente, o trabalho era visto como um ato de sobrevivência, representando uma necessidade básica para garantir a subsistência. Um exemplo simbólico dessa realidade é o trabalho escravo, que ilustra de maneira extrema a absoluta necessidade de executar tarefas laborais mínimas como condição para assegurar a própria existência (Bendassolli, 2011).

Para compreender o sofrimento no trabalho, objeto de nosso estudo, é preciso antes definirmos o que é, afinal, o trabalho. Enquanto para alguns indivíduos o trabalho é considerado apenas como uma tarefa realizada em troca de alguma remuneração, outros o encaram como uma função de importância social. Para Kets de Vries (2001), o trabalho representa a razão do próprio viver, sendo por meio dele que as pessoas encontram significado e propósito na vida.

Dejours (2004), por outro lado, aborda o trabalho dentro da esfera da subjetividade. Segundo o psiquiatra francês, o trabalho transcende a mera troca material. Para ele, é por meio do trabalho que o sujeito não só obtém recursos materiais, mas também constrói sua identidade e desenvolve partes de seu psiquismo. Além disso, Dejours (2004) defende que o trabalho intelectual não afeta apenas a esfera mental, mas também o corpo físico.

O trabalho saudável nem sempre foi objeto de discussão, e os protestantes consideravam o sofrimento proveniente do trabalho como uma virtude (Han, 2018). Foi somente no período pós-industrial, compreendido entre 1945 e 1970, que o adoecimento mental relacionado ao trabalho começou a receber mais atenção e a ser discutido.

Com o advento do capitalismo, a sociedade finalmente passa a olhar para as consequências da atividade laboral. Ao mesmo tempo, surgiram novas profissões associadas à filosofia, religião e às artes, atribuindo ao trabalho uma característica moral e intelectual (Bendassolli, 2011). Nesse contexto, diversos pensadores começaram a investigar a origem do sofrimento mental no ambiente de trabalho. De acordo com Yves Clot (2015), o sofrimento laboral seria uma consequência de uma “amputação do poder de agir” dentro das instituições. Por outro lado, Lhuillier (2009) identifica alguns dos fatores que contribuem para esse sofrimento, como o estresse, a falta de vínculo interpessoal dentro do ambiente de trabalho, a falta de reconhecimento social e o assédio moral.

Paralelamente, Ehrenberg, em seu livro “Le Culte de la Performance”, introduz o conceito de *patologia da performance*. Segundo o autor, a incapacidade de alcançar os padrões idealizados pode levar ao sofrimento, visto que o indivíduo se sente incompetente e assume para si a responsabilidade por não atingir seus objetivos, o que pode gerar angústia e frustração (Bendassolli, 2011).

Para discutirmos o tema do trabalho, é imprescindível que também abordemos o contexto social em que ele se insere. Inicialmente, temos a sociedade disciplinar, que é caracterizada pela busca de ordem e pela imposição de restrições, evidenciada especialmente dentro das fábricas, onde se têm políticas de funcionamento rigidamente controladas (Baumann, 2001). A sociedade disciplinar se desdobra e evolui para a sociedade do desempenho, onde a liberdade é pregada de forma a otimizar a produtividade. Esse modelo social é uma consequência do neoliberalismo, no qual a subordinação dá lugar à autonomia (Foucault, 2008).

Tanto para Freud (1930/1974) quanto para Weber (2006), o trabalho tinha como base a repressão, a punição e o castigo. Contudo, nos dias de hoje, essa concepção não é mais aplicável ao conceito de trabalho. Han (2019) argumenta que vivemos em uma sociedade que não é mais repressiva, mas extremamente positiva em seu discurso de autonomia. Segundo o autor, nós vivemos atualmente uma era marcada por uma “falsa liberdade”, na qual não existem mais obrigações e regras estritas dentro das organizações. Através de um discurso excessivamente positivo, fica a critério de cada indivíduo se desenvolver e produzir (Han, 2019).

Ao contrário do período do capitalismo industrial, em que os trabalhadores eram subordinados a cumprir as regras estabelecidas, a partir da década de 90, a autonomia e os processos individuais e descentralizados começam a ganhar espaço, marcando uma nova fase no desenvolvimento do capitalismo (Boltanski & Chiapello, 2009).

Nessa nova era, o sujeito da sociedade do desempenho acredita que é livre, porém, muitas vezes esquece que suas raízes foram marcadas pela rigidez. O discurso muitas vezes propagado acerca da autonomia revela-se, na prática, limitado, pois o indivíduo não tem tanta liberdade assim, uma vez que a sociedade impõe um desempenho cada vez maior e mais constante, ainda que de forma implícita. Essa coerção não é mais exercida por um superior hierárquico, mas sim internalizada pelo próprio indivíduo (Han, 2018). Como mencionado por Mocellim (2021), o trabalho contemporâneo “agora é empreendedor de si mesmo, e os manuais de autoajuda são seus guias espirituais nessa empreitada” (p. 8).

Nesse contexto, o receio da punição imposta por um superior hierárquico é substituído por um novo temor: o de não dar conta de si mesmo e de não conseguir corresponder às próprias expectativas e ambições individuais. Conforme destacado por Han (2018), o medo do fracasso é uma fonte de angústia e cansaço para o indivíduo. Simultaneamente, na sociedade do desempenho, a busca incessante pela produtividade é acompanhada pelo impulso ao exibicionismo, culminando em um estado de cansaço (Mocellim, 2021). Além disso, há o agravante das redes sociais que, cada vez mais em alta e influentes, aumentam essa pressão ao

exigirem uma certa “transparência” dos profissionais, onde não basta apenas exercer suas tarefas, mas também exibir publicamente que as faz (Han, 2017).

A cobrança pelo sucesso pode atingir níveis extremos, levando ao cansaço e ao esgotamento. A consequência desse sofrimento é o *burnout*, que, de acordo com Han (2018), não surge de uma sociedade repressiva, mas do contrário: do excesso do desejo de produtividade. Parte do título anterior deste trabalho, “Yes We Can”, foi extraído do livro de Han, onde ele discute como a liberdade contemporânea exige cada vez mais produtividade, motivação e iniciativa, mesmo daqueles que não estão mais sujeitos à subordinação, mas são considerados livres e flexíveis. Na visão do autor, essa sociedade seria acometida por um aumento nos transtornos mentais, como a depressão, a ansiedade e o *burnout*. Han (2019) também referencia o trabalho de Ehrenberg, que destaca o imperativo do desempenho como um preditor do *burnout* e da depressão.

O interesse de estudar as variáveis surge ao refletir sobre o contexto atual de trabalho, empreendedorismo, motivação e uma positividade exagerada. O discurso “Yes We Can”, cunhado por Han (2019), sugere que não é apenas dentro das organizações que existe a predisposição ao *burnout*, principalmente em um cenário pandêmico, onde muitas das pessoas tiveram que adotar o trabalho autônomo. As preocupações provenientes deste momento histórico requerem atenção, daí o foco da pesquisa em associar as variáveis de *engagement*, áreas da vida profissional e *burnout* entre os profissionais da Psicologia. Por essa razão, o título deste trabalho foi substituído por “A influência das áreas da vida profissional e do *engagement* na Síndrome de *Burnout* nos psicólogos”, para refletir com mais precisão o escopo e os objetivos da pesquisa.

Inserido no contexto de um projeto mais amplo denominado “Promoção da Qualidade das Relações Interpessoais, da Saúde e do Bem-estar de Profissionais da Saúde”, conduzido pelo Centro de Investigação em Psicologia da Universidade Autônoma de Lisboa (CIP-UAL), o presente estudo tem como objetivo investigar a saúde dos psicólogos autônomos e subordinados, avaliando os sintomas que podem indicar a síndrome de *burnout*. Para tanto, almeja-se descobrir os níveis de *engagement* do grupo e examinar as áreas da vida profissional, a fim de identificar congruências e incongruências que possam influenciar a exaustão profissional. A pesquisa se propõe a responder questões essenciais, como o impacto do *engagement* nos níveis de *burnout* dos profissionais e quais áreas da vida profissional são mais relevantes para o desenvolvimento dessa síndrome.

Este trabalho está estruturado em duas partes distintas, que abordam aspectos essenciais relacionados ao fenômeno do *burnout* entre os profissionais da Psicologia. Na Parte I, intitulada

“Fundamentação Teórica”, são apresentados quatro capítulos que exploram os conceitos fundamentais necessários para compreender o *burnout*, as áreas da vida profissional, o *engagement* e o contexto específico dos psicólogos. Cada capítulo oferece uma revisão da literatura relevante e estabelece uma base sólida para a compreensão dos temas abordados. Destaca-se que, durante o processo de fundamentação teórica, alguns títulos foram considerados, porém, devido à indisponibilidade de seus conteúdos ou à falta de congruência com os objetivos do trabalho, não foram citados.

Na Parte II, intitulada “Método”, são detalhados os procedimentos metodológicos adotados para conduzir a pesquisa. Aqui, são apresentados o objetivo, o delineamento, as hipóteses, a definição e operacionalização das variáveis, bem como a descrição dos participantes e dos instrumentos utilizados. Além disso, são descritos os procedimentos de coleta e análise de dados, fornecendo uma visão abrangente da abordagem metodológica adotada neste estudo.

Após a exposição do método, a discussão dos resultados é apresentada, evidenciando as descobertas da pesquisa e suas implicações. São abordadas as limitações do estudo, bem como suas inovações e pontos fortes, além de sugerir direções para pesquisas futuras. Por fim, a conclusão é apresentada, na qual são realizadas uma análise crítica dos resultados obtidos e uma reflexão sobre as contribuições do estudo para a compreensão do impacto do *engagement* nos níveis de *burnout* dos profissionais, assim como a identificação das áreas da vida profissional mais relevantes para o desenvolvimento da síndrome.

Parte I – Fundamentação teórica

1. Os psicólogos

1.1 Contextualização da investigação

Em uma revisão de literatura recente, fica evidente que o *burnout* é prevalente entre profissionais da saúde, especialmente aqueles que não dispõem de muitos recursos para trabalhar, como países de baixa e média renda. Essa prevalência é especialmente alta entre enfermeiros, o que tem implicações diretas para a qualidade dos cuidados prestados aos pacientes (Wright et al., 2022).

Surpreendentemente, diversos estudos citados por Wright et al. (2022) não encontraram diferenças significativas na prevalência do *burnout* entre países de alta e baixa renda. Segundo evidenciado por eles, a síndrome é mais comum entre os profissionais mais jovens, especialmente aqueles que estão começando suas carreiras. A sobrecarga de trabalho, a falta de recursos, a ausência de apoio e os conflitos no ambiente de trabalho são fatores que contribuem para o desenvolvimento do *burnout*.

Quando se trata do estresse ocupacional e do adoecimento pela síndrome de *burnout*, observa-se que as profissões ligadas à área da saúde são as mais afetadas. Sisto et al. (2008) e Verkuilen et al. (2021) defendem a necessidade de estudar essas ocupações em relação ao surgimento do *burnout*. De acordo com Verkuilen et al. (2021), as profissões que envolvem o cuidado ao próximo, como saúde e serviços sociais e humanos, estão particularmente predispostas ao desenvolvimento dessa síndrome e à depressão.

A associação entre *burnout* e profissionais da saúde levanta inúmeras questões pertinentes. Uma delas está relacionada ao fato de que o ato de prestar cuidados a outros é, além de uma atividade fisicamente cansativa, é intrinsecamente desgastante emocionalmente. Segundo Maslach et al. (2001), o distanciamento emocional é frequentemente utilizado como uma estratégia de defesa contra o envolvimento excessivo com os pacientes.

Almeida (2020) e Leiter (2015) corroboram esses achados ao apontar que os profissionais da saúde mais afetados pelo *burnout* são geralmente mais jovens, solteiros e com maior nível educacional. A baixa remuneração e a alta demanda de trabalho também são fatores contribuintes identificados entre aqueles que experimentam o *burnout* (Almeida, 2020). Além disso, Murchio e Pacheco (2019) afirmam que os profissionais que ingressam no mercado de trabalho com expectativas muito elevadas são os mais propensos a desenvolver o *burnout*.

O *burnout* é particularmente prevalente entre os profissionais da saúde, especialmente entre os médicos. Quando esses profissionais apresentam altos níveis de exaustão emocional,

despersonalização e baixa realização pessoal, aumentam as chances de cometerem erros médicos e de se sentirem insatisfeitos em seus empregos (Romani & Ashkar, 2014). Essa preocupação não é recente: já em 1984, um estudo apontava que 40% dos médicos alemães poderiam ter seu trabalho afetado pela síndrome (Trigo et al., 2007). A Organização Mundial da Saúde (OMS) também expressou preocupação com as equipes de saúde europeias em 2003.

No contexto dos Estados Unidos, em 1992, os médicos americanos foram estudados em relação ao *burnout*, e altos índices foram observados, principalmente no setor privado. No Brasil, em 2002, um estudo revelou que 92% dos profissionais de um hospital apresentavam sinais de *burnout* (Trigo et al., 2007). Dados mais recentes corroboram essa preocupação: em 2013, estima-se que entre 30% e 70% da população médica sofria de esgotamento profissional ou *burnout* (Gregory & Menser, 2015).

Em outras partes do mundo, como na África do Sul, profissionais anestesiologistas da rede pública são especialmente afetados pelo *burnout*. Um estudo comparativo entre os que trabalham em hospitais acadêmicos, outros hospitais públicos e a rede privada, mostrou que os especialistas da rede pública têm maiores índices de exaustão emocional, cinismo e eficácia, indicando um maior índice de esgotamento (Coetzee & Kluyts, 2020a).

As consequências do *burnout* na área da saúde são significativas e abrangentes, incluindo um baixo nível de compromisso, atendimento defasado e falho ao paciente, erros médicos e até mesmo abandono da profissão (Coetzee & Kluyts, 2020a). Essas consequências podem ainda desencadear problemas adicionais, como depressão, ansiedade, ideação suicida e abuso de substâncias. No campo da psicoterapia, Herédia e Laneiro (2014) evidenciam que o *burnout* também afeta a relação entre terapeutas e clientes, prejudicando a aliança terapêutica e o progresso do trabalho realizado.

No Brasil, onde a psicologia foi regulamentada como profissão em 1962, a área tem experimentado um crescimento exponencial, com a atuação clínica sendo predominante e a mais atraente para os profissionais (Bastos & Gomide, 1989). Entretanto, esse crescimento não vem sem desafios, especialmente quando se trata do bem-estar dos profissionais. De forma geral, os profissionais da saúde mental, incluindo psicólogos e psicoterapeutas, enfrentam índices consideráveis de *burnout*, variando de 21% a 67% (Morse et al., 2012). Estudos específicos com psicólogos mostram números alarmantes, com taxas de *burnout* variando de 44% a 59% (Cushway & Tyler, 1996; Rupert & Kent, 2007).

Uma pesquisa mais recente revelou que quase 28% dos psicólogos se enquadraram nos critérios de *burnout*, e cerca de 17% apresentaram sintomas depressivos (McCade et al., 2021). No ambiente acadêmico, no Brasil, altos índices de exaustão emocional foram encontrados

entre os alunos de psicologia, especialmente nos períodos finais do curso, indicando um alto risco de *burnout* (Castro-Silva et al., 2021). Esses achados são corroborados por estudos que apontam para uma maior descrença entre os alunos nos períodos finais do curso, independentemente do turno em que as aulas acontecem (Fogaça et al., 2012).

A hipótese sugerida é que os alunos do último período enfrentam maiores desafios devido às numerosas tarefas conclusivas do curso, além de iniciarem sua prática profissional nos estágios finais, o que os faz confrontar as limitações de seu trabalho (Fogaça et al., 2012). Curiosamente, os estudantes mais envolvidos em atividades extracurriculares demonstraram maiores índices de exaustão e descrença em comparação àqueles que não participavam de nenhuma atividade adicional. Surpreendentemente, os alunos de psicologia que mantinham uma jornada dupla — trabalho e faculdade — não pareciam estar mais suscetíveis ao *burnout* do que aqueles que apenas estudavam (Chaves et al., 2019).

Quanto aos profissionais da psicologia, objeto deste estudo, observa-se uma prevalência de baixa realização pessoal e o surgimento de sintomas de desconforto psicológico. Embora não tenham sido encontradas diferenças significativas em relação ao tipo de instituição em que trabalham, aqueles que lidam diretamente com clientes ou pacientes tendem a enfrentar um maior desgaste (Gómez-Acosta et al., 2022).

Em uma revisão de literatura conduzida por Rodriguez et al. (2020), destaca-se que a maioria das publicações relevantes sobre *burnout* em psicólogos foi realizada nos Estados Unidos, seguido pelo Brasil. As variáveis observadas nessas pesquisas incluíram sexo, idade, estado civil, tempo de trabalho, área de atuação e carga horária laboral.

O tempo de profissão parece contribuir de forma positiva para o bem-estar do profissional, pois quanto mais tempo de carreira, menor o nível de estresse. Isso se deve ao desenvolvimento de mais recursos emocionais e às oportunidades de crescimento profissional que surgem ao longo do tempo. No entanto, a escassez de recursos e as altas cargas horárias e demandas tendem a ser mais prevalentes na realidade dos profissionais mais jovens (Dorociak et al., 2017). Além da idade e experiência, outros fatores importantes para o esgotamento em psicoterapeutas incluem o envolvimento excessivo com as demandas dos pacientes, a personalidade perfeccionista e a baixa afeição, que podem prejudicar o vínculo terapêutico (Simionato & Simpson, 2018).

As demandas administrativas também foram identificadas como influentes nos níveis de exaustão e despersonalização entre os psicólogos (Rupert et al., 2009), com profissionais que trabalham em instituições públicas relatando maior desgaste nessas áreas (Emery et al., 2009).

1.2 Regime de trabalho

Os estudos revelam que os psicólogos com vínculo empregatício têm maiores chances de desenvolver *burnout*, sendo o aumento da carga horária um preditor significativo para a exaustão profissional (Lasalvia et al., 2009). Resultados semelhantes foram encontrados em pesquisas recentes realizadas no Brasil, onde o aumento da carga horária também foi identificado como um fator de risco para a síndrome de *burnout* (Casari et al., 2015).

É interessante notar que existe uma associação entre o tipo de vínculo empregatício e o desenvolvimento do *burnout*, sugerindo que os psicólogos independentes apresentam menor propensão a desenvolver a síndrome (Emery et al., 2009; Lasalvia et al., 2009; Rupert & Morgan, 2005). No entanto, conforme ressaltado por Otero et al. (2013) e Rodriguez & Carlotto (2017), é importante considerar não apenas os aspectos profissionais, mas também as características pessoais e sociais do psicólogo.

Apesar de dados indicarem que, de maneira geral, os psicólogos autônomos são menos afetados pelo esgotamento, um estudo aponta uma associação entre psicólogas do sexo feminino que trabalham de forma independente e o *burnout*, sugerindo que para esse grupo, os níveis de exaustão são mais elevados (Rupert & Morgan, 2005).

As altas demandas e a falta de autonomia são fatores críticos que contribuem para a diminuição da satisfação no trabalho e o desenvolvimento do esgotamento entre os psicólogos não autônomos. Nesses casos, a supervisão atenta por parte dos gestores é essencial para a implementação de medidas de proteção (Steel et al., 2015). Estudos como os de Senter et al. (2010) indicam que o contexto de trabalho que mais influencia o desenvolvimento da síndrome de *burnout* é o sistema prisional e as instituições públicas, enquanto os centros de aconselhamento registram os menores índices de *burnout*.

Profissionais da psicologia enfrentam considerável desafio com o esgotamento, destacando a importância de serem supervisionados quanto ao manejo das demandas para garantir um ambiente de trabalho saudável (Sadusky & Spinks, 2022). A revisão de literatura de Rodriguez (2020) revela que o tema do *burnout* em psicólogos é sub-representado, indicando a necessidade de avaliar os potenciais riscos para os profissionais de saúde mental. Clark et al. (2021) também identificam uma relação entre os níveis de *burnout* e a síndrome do impostor entre os profissionais de saúde mental.

Em última análise, profissionais da saúde mental, como psicólogos e psiquiatras, juntamente com médicos, são apontados como as profissões mais suscetíveis ao *burnout*. Isso

se deve ao fato de que, além de lidar com sua própria saúde mental, esses profissionais também precisam cuidar de outras pessoas que estão enfrentando dificuldades (Romani & Ashkar, 2014).

1.3 Profissionais da saúde e a crise da COVID-19

Se os dados já eram alarmantes com as estatísticas apresentadas até aqui, pensar na sociedade atual pós-contexto pandêmico deixam as coisas ainda mais sérias.

A pandemia da COVID-19 trouxe desafios inéditos para os profissionais da saúde, que muitas vezes são percebidos como resilientes e menos suscetíveis a crises. No entanto, a realidade mostrou-se diferente, com a necessidade de adaptação ao trabalho virtual, o enfrentamento da morte imprevista e a exposição ao vírus, especialmente para aqueles na linha de frente. Conforme apontado por Franc-Guimond e Hogues (2021), essa nova demanda rapidamente levantou preocupações sobre o aumento do risco de *burnout* entre esses profissionais, resultando na oferta de assistência. No entanto, os efeitos dessa crise na saúde mental ainda estão sendo avaliados e podem perdurar por anos após o fim da pandemia. Em sua revisão, Franc-Guimond e Hogues (2021) identificaram sintomas como insônia, estresse e traços depressivos e ansiosos amplificados durante a pandemia.

À medida que as restrições se mostraram eficazes contra a disseminação do vírus, os níveis de ansiedade dos profissionais diminuíram. No entanto, com a redução do número de pacientes afetados pelos fatores socioeconômicos, os profissionais de saúde mental enfrentaram novos estresses, evidenciando a complexidade das questões enfrentadas por esses profissionais ao longo da pandemia (Northwood et al., 2021). Esses autores concluíram seu trabalho destacando a necessidade de mais pesquisas sobre a saúde mental dos profissionais da saúde mental, enfatizando a importância de entender e abordar os desafios enfrentados por esses indivíduos.

Paralelamente, um estudo conduzido na Malásia por Mat Rifin e Danaee (2022) registrou índices alarmantes de *burnout* durante a pandemia da COVID-19. Segundo os autores, cerca de 40% dos profissionais de saúde relataram sintomas de esgotamento e manifestaram interesse em deixar seus postos de trabalho.

Além disso, uma pesquisa recente realizada na Arábia Saudita evidenciou que não são apenas os profissionais da linha de frente que estão vulneráveis ao *burnout*. Psiquiatras e psicólogos também relataram sintomas depressivos e de esgotamento em decorrência da pandemia (Alkhamees et al., 2021). No entanto, há divergências quanto à associação do *burnout*

com outros transtornos mentais. Enquanto alguns estudos não encontram influência significativa de outros aspectos da saúde mental no *burnout*, a satisfação no trabalho e o estresse relacionado aos clientes são destacados como fatores relevantes para o desenvolvimento da síndrome (Sadusky & Spinks, 2022).

As pesquisas revisadas até o momento sugerem associações entre *burnout*, falta de *engagement* e conflitos na vida profissional. Embora a maioria dos estudos se concentre no contexto organizacional e na dinâmica de equipe, é importante reconhecer que o *burnout* não afeta apenas profissionais envolvidos em trabalho colaborativo.

2. O *burnout*

2.1 O conceito de *burnout* e revisão da literatura

Atualmente, a síndrome de *burnout* é considerada uma epidemia, atingindo cada vez mais os trabalhadores e representando uma das consequências mais penosas do estresse no ambiente de trabalho, sendo os profissionais da saúde o grupo mais afetado (Murcho & Pacheco, 2019). O termo para esse fenômeno foi cunhado após um grupo de funcionários de uma agência de saúde demonstrarem desmotivação e desânimo em seu ambiente de trabalho. Segundo Leiter et al. (2015), o termo também foi adotado para descrever os sintomas de exaustão e despersonalização, originando-se da união das palavras *burn* e *out*, indicando uma queima total de energia (Tamayo, 2015).

Embora muitos estudos apontem para o surgimento do *burnout* em grupos assistenciais, a menção ao termo pode remontar a 1969, quando um grupo de policiais foi diagnosticado com fadiga e desmotivação (Murcho & Pacheco, 2019). O interesse em compreender o *burnout* aumentou significativamente desde então. Trata-se de um estado de exaustão emocional, despersonalização e redução de realização pessoal, comum entre aqueles que trabalham com outras pessoas. Oficialmente, a palavra *burnout* foi introduzida por Freudenberger em 1974 para descrever um estado de esgotamento físico e emocional decorrente de exigências excessivas sobre os recursos pessoais (Mehra, 2023).

Anteriormente, em 1961, Graham Greene introduziu o termo *caso de burnout* em um de seus romances, retratando a história de um arquiteto desiludido com seu trabalho que sofria de sintomas que posteriormente foram atribuídos à síndrome, como fadiga e perda de paixão pelo trabalho (Maslach et al., 2001). Essa referência literária antecede a abordagem acadêmica da síndrome e ilustra sua manifestação em contextos profissionais. A partir dessas observações, tornou-se evidente que o *burnout* não se originou de pesquisas formais, mas sim de comportamentos observados nas pessoas em seus locais de trabalho. De acordo com Maslach et al. (2001), esse pode ter sido um grande fator gerador de preconceitos quando se falava em *burnout*, que era considerado mais como uma expressão popular do que um termo sério, que se referia a condição complexa de saúde mental.

Com a contribuição dos estudos teóricos e das pesquisas práticas, o conceito de *burnout* conquistou sua legitimidade e atualmente é reconhecido pela OMS como uma doença ocupacional. Na última versão da Classificação Estatística Internacional de Doenças e

Problemas Relacionados com a Saúde (CID-11), que entrou em vigor em janeiro de 2022, o *burnout* foi incluído sob o código QD85 (WHO, 2022).

Os sintomas que caracterizam o *burnout*, segundo a OMS, incluem sentimentos de esgotamento e exaustão, distanciamento mental do trabalho, negativismo/cinismo relacionado ao trabalho e baixa eficácia profissional (WHO, 2019).

2.2 Fatores de risco para o *burnout*

A análise minuciosa dos contextos é crucial para compreender os fatores de risco associados ao *burnout*. Uma carga de trabalho excessiva, *feedbacks* negativos por parte dos clientes, escassez de recursos e relacionamentos interpessoais com problemas e tensões são fatores de risco para o esgotamento. De acordo com Maslach et al. (2001), os primeiros pesquisadores estavam atentos a essas características e implementaram *workshops* como medidas de intervenção.

Experienciar o estresse pode ter diversas consequências na vida profissional, incluindo fadiga, falta de energia, desmotivação, diminuição das capacidades cognitivas e mal-estar. Laneiro et al. (2011) afirmam, inclusive, que os horários noturnos de trabalho são particularmente responsáveis por essas alterações, havendo uma associação significativa entre a perturbação do ritmo circadiano e o desempenho no trabalho.

É notável que tanto os aspectos do ambiente de trabalho quanto os fatores individuais exercem uma influência significativa no desenvolvimento do *burnout*. Fatores como demandas elevadas, pressão constante, sobrecarga, falta de suporte ou supervisão, ausência de autonomia e a falta de reciprocidade no ambiente de trabalho são citados por Leiter et al. (2015) como alguns dos preditores da síndrome.

Por outro lado, os fatores individuais, como idade, estado civil e nível de educação, também influenciam a suscetibilidade ao *burnout*. Curiosamente, observa-se que quanto maior o nível de educação recebida, maior poderá ser o índice de *burnout* sofrido, especialmente entre os mais jovens e aqueles em posições iniciais na hierarquia organizacional. Além disso, Leiter et al. (2015) apontam que a baixa autoestima e certos traços de personalidade também estão associados ao desenvolvimento do *burnout*.

2.3 Diferenciação do *burnout*

O *burnout* se destaca de outras condições por apresentar sintomas físicos, ao contrário dos sintomas predominantemente mentais associados à depressão e à melancolia. Além disso, os sintomas do *burnout* estão intimamente ligados ao ambiente de trabalho e geralmente não há histórico de psicopatologia subjacente (Schaufeli et al., 2000 como citado em Maslach et al., 2001). Conforme discutido por esses mesmos autores, comportamentos negativos dentro do ambiente profissional podem levar ao baixo desempenho.

A distinção entre *burnout* e depressão muitas vezes gera uma certa confusão. De acordo com Hammen (2005), muitas pessoas que eventualmente são diagnosticadas com depressão passam por momentos estressantes no ambiente de trabalho, sugerindo uma associação entre os dois. Apesar disso, é importante destacar que as causas do *burnout* e da depressão são distintas. Enquanto o *burnout* surge do estresse prolongado e incontrolável, a depressão tem suas raízes no estresse crônico, e não no estresse agudo característico do *burnout*. No entanto, é válido ressaltar que o estresse no trabalho pode contribuir para ambos, como apontado por Verkuilen et al. (2021).

Uma característica importante a ser mencionada é o fenômeno da “síndrome do impostor”, em que os profissionais têm uma grande dificuldade de internalizar os seus próprios resultados, sentindo-se como fraudes. Para Clark et al. (2022), à medida que o *burnout* se intensifica, também aumentam as chances de manifestação da síndrome do impostor.

2.4 Características do *burnout*

O *burnout* é caracterizado por um esgotamento físico e emocional, acompanhado de sentimentos de impotência, desesperança e desgaste emocional. Essa condição também se manifesta por meio do desenvolvimento de uma autoimagem e atitudes negativas em relação ao trabalho, à vida e às outras pessoas. Para Mehra (2023), trata-se de um estado de fadiga ou frustração resultante da dedicação a uma causa, estilo de vida ou relacionamento que não produz a recompensa esperada. Ao contrário do estresse, que é geralmente agudo e vinculado a algum incidente específico, o *burnout* é um estado contínuo de esgotamento, que pode seguir “estável” ao longo do tempo (Leiter & Maslach, 2003).

Schaufeli et al. (2020) propuseram uma reconceptualização do *burnout*, fundamentada em uma perspectiva dialética. A partir de entrevistas semiestruturadas com profissionais, eles identificaram seis dimensões do *burnout*, das quais quatro são consideradas primárias:

exaustão, distanciamento mental, declínio do controle cognitivo e declínio do controle emocional. Além disso, reconheceram duas dimensões secundárias: queixas psicológicas e queixas psicossomáticas, que frequentemente coocorrem com os sintomas primários. De acordo com os autores, a incapacidade de investir energia em determinada tarefa e a falta de vontade de fazê-lo são componentes inseparáveis do *burnout*.

Nesse sentido, o *burnout* deixa de ser considerado uma simples resposta a um ambiente estressante de trabalho para ser algo mais complexo: uma perda lenta e progressiva de energia e entusiasmo, como apontado por Leiter e Maslach (2006).

2.5 Mensuração do *burnout*: Maslach Burnout Inventory (MBI)

A pesquisadora Christina Maslach foi uma das principais responsáveis pela legitimação do conceito de burnout no campo científico. Em 1984, ao desenvolver o *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, ela possibilitou que a investigação empírica sobre essa síndrome passasse a ser conduzida de forma mais sistemática (Leiter et al., 2015). Desde então, o MBI consolidou-se como o instrumento mais amplamente utilizado para mensurar o *burnout*, sobretudo entre profissionais da área de serviços humanos (Murcho & Pacheco, 2019).

O MBI avalia três dimensões fundamentais da experiência de burnout: exaustão emocional, cinismo/despersonalização e eficácia profissional reduzida. Essas dimensões refletem, segundo Leiter et al. (2015), múltiplas causas da síndrome, afetando especialmente as funções de interação social. A exaustão, compreendida como um estado de esgotamento físico e emocional, costuma ser a primeira manifestação observada. O cinismo, por sua vez, refere-se a uma atitude de indiferença ou distanciamento em relação ao trabalho, enquanto a redução da eficácia profissional está relacionada à percepção de inutilidade e à insatisfação com o desempenho no trabalho.

Maslach e Goldberg (1998) destacam a exaustão como a dimensão central do *burnout*, decorrente da sobrecarga ou de conflitos persistentes no ambiente ocupacional. Quando atinge níveis elevados, a exaustão torna os dias difíceis de suportar e o trabalho quase inviável. O cinismo manifesta-se como uma perda de empatia e de motivação, comprometendo o envolvimento com as atividades profissionais. Já a ineficácia profissional está frequentemente associada a sentimentos de impotência, baixa autoestima e sintomas depressivos, dificultando a capacidade de lidar com as exigências laborais.

Com o passar do tempo, o MBI foi expandido e adaptado a diferentes contextos ocupacionais. A versão original, o *MBI-Human Services Survey (MBI-HSS)*, foi criada para

profissionais de serviços humanos, como psicólogos, enfermeiros e assistentes sociais. Posteriormente, foram desenvolvidas outras versões, como o *MBI-General Survey (MBI-GS)*, voltado para trabalhadores de outras áreas, e o *MBI-Educators Survey (MBI-ES)*, específico para educadores (Murcho & Pacheco, 2019). Essas adaptações possibilitaram o uso do instrumento em uma ampla variedade de contextos e populações, contribuindo para o avanço das pesquisas sobre *burnout* e para o desenvolvimento de estratégias preventivas (Maslach et al., 2001).

Apesar da ampla utilização e relevância histórica do MBI, o instrumento também passou a ser alvo de críticas significativas. Schaufeli et al. (2020) apontam falhas conceituais e psicométricas que comprometem sua precisão diagnóstica. Para esses autores, o *burnout* é mal conceituado no MBI, o que dificulta a avaliação individual da síndrome. Tais limitações motivaram o desenvolvimento do *Burnout Assessment Tool (BAT)*, proposto como uma alternativa teórica e metodológica mais adequada para captar a complexidade do fenômeno, tanto em análises individuais quanto grupais.

2.6 Mensuração do *burnout*: *Burnout Assessment Tool (BAT)*

O *Burnout Assessment Tool (BAT)* foi desenvolvido por Schaufeli, De Witte e Desart (2020) como uma alternativa mais abrangente e atualizada ao *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, incorporando novas concepções teóricas sobre a síndrome. O BAT entende o *burnout* como um fenômeno multifacetado, que afeta não apenas a esfera emocional, mas também os domínios cognitivos e físicos do indivíduo.

Sua estrutura conceitual se baseia na identificação de sintomas primários, como exaustão, distanciamento mental e declínio dos controles emocional e cognitivo — considerados centrais para a caracterização do *burnout* — e sintomas secundários, representados por queixas psicológicas e psicossomáticas. Essa abordagem permite uma leitura mais integrada do esgotamento relacionado ao trabalho, superando limitações de modelos anteriores (Schaufeli et al., 2020).

Importante destacar que, embora inicialmente o humor depressivo tenha sido considerado como uma das dimensões do *burnout*, ele foi posteriormente excluído da versão final do BAT, por apresentar maior proximidade com quadros depressivos do que com a síndrome em si (Kakiashvili et al., 2013, como citado em Schaufeli et al., 2020). Ainda assim, os autores recomendam o uso complementar de instrumentos específicos para avaliação da depressão, como o *Four-Dimensional Symptom Questionnaire (4-DSQ)*.

Essa concepção expandida do *burnout* reflete a diversidade de perspectivas encontradas na literatura, conforme observam autores como Maslach (2006), Golembiewski (1998) e Leiter et al. (2015), que enfatizam diferentes fatores e sequências causais no desenvolvimento do esgotamento profissional. Apesar das divergências teóricas, há um consenso de que o *burnout* pode gerar impactos significativos na saúde mental, incluindo sintomas de ansiedade, insônia, irritabilidade, fadiga, dificuldades nos relacionamentos e aumento do uso de substâncias (Murcho & Pacheco, 2019).

2.7 Fatores protetores contra o *burnout*

Diversos fatores podem influenciar a ocorrência do *burnout*, especialmente no contexto do ambiente de trabalho dos profissionais de saúde, como a divisão dos turnos e a carga horária excessiva, o que pode afetar tanto a qualidade do atendimento ao paciente quanto a saúde mental da própria equipe médica. Por esse motivo, Samadi et al. (2022) afirmam que programas de prevenção ao *burnout* são essenciais.

Entre as estratégias protetoras mais mencionadas estão a meditação *mindfulness* e a prática regular de exercícios físicos, que ajudam a pessoa a se recuperar das adversidades e a lidar melhor com o estresse (Reed et al., 2023). Estudos como o de Nash (2023) também dão destaque à eficácia do *mindfulness*, principalmente quando praticado em grupo. Além disso, Romani e Ashkar (2014) recomendam a terapia cognitivo comportamental e outras técnicas de relaxamento para prevenir o *burnout*, enfatizando também a eficácia das estratégias grupais, como alongamentos e exercícios aeróbicos, contra o esgotamento.

O *mindfulness*, particularmente, tem ganhado destaque como uma prática de relaxamento que consiste em trazer o pensamento para o momento presente, adotando uma postura de não julgamento e aceitação, como forma de prevenção tanto para o estresse quanto para o *burnout* (Romani & Ashkar, 2014).

Outra abordagem adotada para prevenir o *burnout* envolveu um estudo conduzido no Irã, o qual propôs um conjunto de medidas visando evitar o esgotamento entre os residentes anesthesiologistas durante a pandemia da COVID-19. Essas medidas incluíram o fornecimento de auxílio financeiro para a compra de equipamentos de proteção, a redução da carga de trabalho, a implementação de treinamentos virtuais e o aprimoramento do sistema de rede social para fortalecer a empatia e a coesão entre a equipe profissional (Samadi et al., 2022).

Além disso, uma pesquisa realizada na Espanha avaliou a flexibilidade psicológica de profissionais da saúde, dentre os quais envolviam principalmente os psicólogos, e como essa

habilidade se associa ao esgotamento. O estudo constatou que a flexibilidade psicológica estava relacionada a níveis mais baixos de *burnout*, levando em conta as dimensões de exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal (Ortiz-Fune et al., 2020).

Por fim, a resiliência oferece proteção contra o *burnout*. A nutrição e a adequação do sono são comportamentos de bem-estar associados a níveis mais baixos de *burnout* e melhor desempenho acadêmico (Reed et al., 2023).

3. Áreas da vida profissional

3.1 O conceito de áreas da vida profissional e revisão da literatura

O conceito de áreas da vida profissional foi desenvolvido por Maslach e Leiter em 1997, quando identificaram que certas áreas, se incongruentes, poderiam influenciar fortemente o surgimento da síndrome da exaustão emocional, também conhecida como *burnout*. Inicialmente, cinco áreas foram identificadas: carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade e equidade. Posteriormente, em 2011, o conceito de valores foi adicionado (Leiter, 2015). Essas áreas são fundamentais para a adequação entre o trabalho e o indivíduo, como destacado por Leiter e outros autores, ressaltando a importância da correspondência entre as expectativas individuais e esses domínios para reduzir o risco de esgotamento (El-Ibiary et al., 2022).

Assim, a manifestação do *burnout* pode ser identificada de acordo com as congruências e incongruências apresentadas pela pessoa em suas áreas de vida profissional, originalmente denominadas como *Areas of Work-life*. As seis áreas da vida profissional relacionadas ao *burnout* incluem carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, equidade e valores (Porto, 2019).

3.2 As seis áreas da vida profissional

As seis áreas da vida profissional são consideradas elementos vitais na compreensão do fenômeno do esgotamento, tanto que os pesquisadores pioneiros neste campo as reconhecem como fontes críticas para o desenvolvimento do *burnout* (Leiter & Maslach, 2003). Isso indica que desequilíbrios ou disfunções em qualquer uma dessas áreas pode exercer uma influência significativa na predisposição dos profissionais ao *burnout*. Assim, a carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, equidade e valores não apenas interagem entre si, mas também desempenham um papel fundamental na saúde emocional e mental dos trabalhadores. Este reconhecimento ressalta a importância de abordarmos esses aspectos neste trabalho para que possamos compreender a relação entre essas duas variáveis: as seis áreas da vida profissional e o *burnout*. Conforme indicado por Brom et al. (2015), quando a pessoa apresenta incongruências ou desequilíbrio entre as seis áreas da vida profissional, pode-se dizer que há uma predisposição ao *burnout*, evidenciando uma estreita relação entre esses fatores.

A carga de trabalho, quando analisada em conjunto com os domínios controle, recompensa, comunidade, equidade e valores, emerge como um elemento crucial na compreensão do esgotamento profissional, conhecido como *burnout*, e é considerada por Leiter e Maslach (2003) como sendo a área mais relevante na influência desse fenômeno. De acordo com Brom et al. (2015), o excesso de carga horária e a pressão relacionada ao trabalho podem deixar o indivíduo sobrecarregado e fadigado, impactando tanto sua performance quanto suas relações dentro da organização. Essa sobrecarga frequentemente desencadeia sentimentos de frustração, especialmente quando o profissional se vê incapaz de concluir suas tarefas devido ao excesso de demandas, dificultando ainda mais sua recuperação (Maslach & Leiter, 2016).

O controle no ambiente de trabalho, por sua vez, está intimamente ligado à autonomia, uma vez que a capacidade de tomar decisões e vê-las serem respeitadas e acolhidas desempenha um papel fundamental na satisfação e eficácia dos funcionários (Brom et al., 2015). Para aqueles que buscam influenciar as decisões, exercer autonomia e ter recursos para desempenhar suas funções com eficácia, essa área é de extrema importância. No entanto, conforme Leiter e Maslach (2003) apontam, os problemas relacionados ao controle surgem quando há falta de autoridade ou incapacidade de adaptar o ambiente de trabalho, resultando em exaustão e conflito de papéis.

Quando o papel desempenhado — e desejado — por um colaborador não está alinhado com as expectativas dos supervisores, com as demandas dos clientes ou até mesmo com os valores éticos da empresa, ocorre uma desconexão no trabalho. Por mais que o conflito de papéis esteja associado ao esgotamento, ter mais controle sobre as próprias tarefas tende a resultar em maior satisfação, comprometimento, eficácia e menos exaustão (Leiter & Maslach, 2003).

Por outro lado, o fator recompensa desempenha um papel significativo no bem-estar dos trabalhadores, abrangendo tanto a recompensa financeira, como o salário recebido, quanto o reconhecimento social (Brom et al., 2015). A ausência de recompensas pode desvalorizar tanto o trabalho quanto os próprios trabalhadores, aumentando os sentimentos de ineficácia e contribuindo para a vulnerabilidade ao *burnout* (Leiter & Maslach, 2003). No entanto, é importante destacar que essa área é altamente subjetiva, pois as necessidades de reconhecimento variam de pessoa para pessoa. De acordo com Maslach e Leiter (2016), o fundamental é que cada indivíduo seja reconhecido de acordo com suas próprias expectativas, nutrindo assim o sentimento de eficácia.

Além disso, o aspecto da comunidade no ambiente de trabalho está intrinsicamente ligado à questão da recompensa. Essa conexão é evidenciada pelo reconhecimento social e pelo

feedback, os quais são considerados elementos essenciais nesse contexto (Brom et al., 2015). As pessoas parecem prosperar mais e funcionar melhor em um ambiente onde compartilham elogios, conforto, felicidade e humor com aqueles que gostam e respeitam. Para Leiter e Maslach (2003), o apoio social reforça o sentimento de pertencimento a um grupo que compartilha valores semelhantes. Vale ressaltar que as interações dentro da comunidade de trabalho variam de indivíduo para indivíduo. Segundo Maslach e Leiter (2016) afirmam, algumas pessoas buscam mais interações do que outras. No entanto, os autores destacam que manter relacionamentos livres de atritos é importante para todas elas. Um ambiente de trabalho com bons relacionamentos interpessoais pode influenciar na decisão de permanecer na organização ou, caso seja necessário, facilitar a saída do trabalhador.

A quinta esfera, a equidade, também desempenha um papel fundamental na dinâmica organizacional, pois está intimamente relacionada à justiça e à reciprocidade dentro da empresa (Brom et al., 2015). O ambiente de trabalho pode atuar como um catalisador ou um desmotivador para os colaboradores, dependendo do nível de equidade presente. A ausência de equidade, ou a sensação de injustiça, pode resultar em um afastamento emocional dos funcionários, que é uma das características mais marcantes do *burnout* (Maslach & Leiter, 2016). Se as pessoas são tratadas com respeito e as decisões tomadas são percebidas como justas, isso tem um impacto significativo na autoestima dos colaboradores. No entanto, a desigualdade salarial e de carga horária está associada ao *burnout*, criando um ambiente propício para o surgimento da síndrome (Leiter & Maslach, 2003).

Por sua vez, a área de valores aborda a relação entre os valores pessoais e os valores da organização ou do trabalho, sendo este um fator crucial para o *engagement* ou o surgimento do *burnout*, conforme apontado por Brom et al. (2015). Essa esfera é fundamental no contexto do trabalho, uma vez que representa os ideais e as motivações que atraem os colaboradores para além da mera compensação financeira pelo tempo dedicado ao trabalho. Conflitos de valores podem prejudicar o envolvimento com o trabalho, tornando mais difícil conciliar as expectativas pessoais com as exigências das funções exercidas (Leiter & Maslach, 2003). Especificamente para os profissionais da saúde, Maslach e Leiter (2016) destacam a importância da identificação com os valores do ambiente de trabalho, pois aqueles que se alinham mais com esses valores tendem a ter um desempenho melhor. De acordo com esses autores, quando há uma falta de harmonia entre os valores individuais e os valores organizacionais, isso pode levar ao surgimento de sentimentos de cinismo e exaustão.

Em síntese, ao explorar as seis áreas essenciais da vida profissional, fica evidente que a carga de trabalho, o controle, a recompensa, a comunidade, a equidade e os valores não apenas

interagem entre si, mas também desempenham papéis interligados na saúde e bem-estar dos trabalhadores (Leiter & Maslach, 2003). O enfrentamento das demandas e do estresse no ambiente de trabalho, a autonomia na tomada de decisões, o reconhecimento social e os *feedbacks*, o apoio social entre colegas, a justiça e a reciprocidade organizacional, bem como a congruência de valores entre o indivíduo e a organização, todos influenciam diretamente a experiência dos profissionais e sua suscetibilidade ao *burnout* (Brom et al., 2015).

3.3 As áreas da vida e o *burnout*

Um estudo conduzido na capital da Turquia identificou uma conexão negativa entre a exaustão emocional e as seis áreas da vida profissional, evidenciando a carga de trabalho como um importante estressor, especialmente para profissionais acadêmicos de duas universidades locais que participaram da pesquisa (Karapinar et al., 2016). Em contraste, o estudo realizado por Chudzicka-Czupala et al. (2019) na região da Silésia, um território europeu localizado entre a Polônia e a República Tcheca, mostrou níveis mais severos de estresse ocupacional em profissões ditas de ajuda, como agentes policiais, psicólogos e terapeutas, em comparação com profissionais que trabalham em laboratório. Segundo essa pesquisa, os profissionais de laboratório apresentaram índices relativamente menores de estresse. As maiores incongruências foram observadas nas áreas de controle, recompensa, valores e justiça, enquanto as outras duas áreas não apresentaram diferenças significativas na região estudada.

Além disso, estudos como o de Coetzee e Kluyts (2020b) destacaram as diferenças entre os setores público e privado em termos de incongruências nas áreas da vida profissional. Os anestesistas do setor público, por exemplo, apresentaram maiores discrepâncias do que aqueles que trabalham no setor privado. Essas discrepâncias foram associadas a uma variedade de fatores, conforme evidenciado pela pesquisa, que indicou níveis mais elevados de exaustão emocional, cinismo e eficácia entre os anestesistas do setor público, variando conforme o ambiente organizacional. Os pesquisadores observaram que a carga de trabalho, a recompensa, a comunidade e o controle exerceram influência significativa sobre a exaustão emocional. Por outro lado, o cinismo foi correlacionado com a carga de trabalho, controle, gênero e tempo de experiência/trabalho. Quanto à eficácia, esta foi influenciada pela recompensa, comunidade, controle e tempo de experiência/trabalho.

Embora Coetzee e Kluyts (2020b) não tenham identificado diferenças significativas nas áreas de recompensa, comunidade e justiça entre as duas amostras estudadas, os resultados mostraram uma proximidade entre os grupos do setor público e privado, sugerindo uma

consistência relativa nessas dimensões. No entanto, os autores também ressaltaram a presença de desafios na interpretação dos dados por parte dos participantes da pesquisa, o que impactou negativamente na mensuração ideal deste estudo.

Por fim, os resultados da pesquisa conduzida por El-Ibiary et al. (2022) revelaram que os acadêmicos do curso de farmácia demonstraram uma significativa incongruência com relação às atividades exercidas, principalmente nas áreas de carga de trabalho e justiça. Esses achados indicaram que os indivíduos submetidos a uma carga de trabalho de mais de 40 horas por semana enfrentam um maior risco de esgotamento e apresentam índices menores de *engagement*. Por outro lado, a análise revelou que a área com maior congruência foi a de controle. Nesse sentido, os pesquisadores validaram a importância do mentorado, da transparência dentro da organização e do desenvolvimento e prática de *hobbies* como estratégias eficazes na prevenção do esgotamento.

Esses achados corroboram com a compreensão de que as grandes demandas e a sobrecarga no ambiente de trabalho não apenas contribuem para o *burnout*, mas também podem desencadear problemas de saúde mental, como a depressão (Gillespie & Melby, 2003). Portanto, é fundamental que as organizações reconheçam e valorizem o lado humano de seus colaboradores, implementando recursos de prevenção que não apenas se concentrem na atuação individual, mas também considerem aspectos sociais (Maslach & Leiter, 2016).

De acordo com Maslach e Leiter (2016), tanto as propostas de alívio e recuperação individual quanto as intervenções focadas no ambiente de trabalho desempenham papéis cruciais na promoção da saúde mental dos profissionais. Enquanto as primeiras dependem principalmente da mudança de comportamento individual, como fazer pausas e desenvolver habilidades pessoais, as segundas visam modificar as condições adversas do ambiente profissional para criar um local de trabalho mais confortável e saudável.

Nesse contexto, a teoria das áreas da vida profissional se demonstra muito útil, pois permite uma análise detalhada das diversas dimensões do trabalho que podem influenciar o bem-estar e a satisfação dos profissionais. Ao detalhar as diferentes áreas da vida profissional, torna-se significativamente mais fácil identificar potenciais desafios enfrentados pelos indivíduos em relação ao seu trabalho. Isso amplia consideravelmente o leque de opções e permite uma reflexão mais profunda na elaboração de estratégias preventivas contra o *burnout* (Maslach & Leiter, 2016).

4. O *engagement*

4.1 O conceito de *engagement* e revisão da literatura

O conceito de *engagement*, embora sua origem exata seja incerta, ganhou destaque a partir dos anos 90, especialmente após a virada do século, impulsionado pelas transformações no mundo do trabalho. Essas mudanças levaram a uma nova abordagem, onde se valoriza a diversidade em vez da uniformidade, o trabalho em equipe em vez da individualização, o desenvolvimento contínuo em vez da experiência acumulada, o trabalho inteligente em vez do trabalho intenso, e a autorresponsabilidade em vez da dependência da organização (Schaufeli, 2013).

Nos últimos vinte anos, o tema do *engagement* no trabalho tem sido cada vez mais discutido. O compromisso — ou *engagement* — no trabalho é definido como um estado positivo caracterizado por dedicação, concentração e boa energia (Schaufeli & Bakker, 2010). Estar envolvido com o trabalho significa estar profundamente imerso nas atividades laborais, e para alcançar esse estado, alguns requisitos devem ser atendidos, como uma boa recuperação durante o sono (Sonnentag, 2003) e o acesso a recursos no ambiente de trabalho (Bakker, 2014). Os recursos disponíveis no trabalho abrangem diversos tipos: desde recursos físicos que auxiliam no cumprimento das funções até recursos psicológicos, sociais e de equipe. A presença desses recursos é fundamental, pois, conforme observado por Van den Broeck et al. (2008), quanto mais disponíveis, maior é a capacidade do indivíduo de lidar com altas demandas e exigências.

Assim, o nível de *engagement* no trabalho está intrinsecamente relacionado à disponibilidade de recursos no ambiente profissional. Quanto mais recursos estiverem acessíveis, mais provável é que o indivíduo experimente sensações positivas, como autonomia, vigor, sentimento de pertencimento e competência. Além disso, a presença desses recursos tende a reduzir as chances de experimentar exaustão, uma vez que as necessidades básicas de satisfação estão sendo atendidas (Van den Broeck et al., 2008).

Porém, é importante notar que existem diferentes perspectivas entre os autores em relação à definição de *engagement*. Por exemplo, o livro “What is Engagement” de Schaufeli (2013) descreve o *engagement* como envolvimento, compromisso, paixão, entusiasmo, absorção, zelo, dedicação, energia e esforço. Enquanto o *burnout* está associado à exaustão emocional e cinismo, o *engagement* é caracterizado pelo vigor e dedicação (Bakker et al., 2008). O vigor representa a alta energia e resiliência em se dedicar a uma atividade, enquanto a

dedicação se refere ao envolvimento, entusiasmo e orgulho perante os desafios. Assim, enquanto o vigor é o estado de energia do *engagement*, a exaustão representa o estado de energia do *burnout*. Dessa forma, o *engagement* é concebido como um estado emocional resultante de uma forte identificação com o trabalho realizado, diferenciando-se do *burnout* (Bakker & Leiter, 2010).

Além das definições anteriores, outras perspectivas sobre o conceito de *engagement* ampliam ainda mais a compreensão dessa dinâmica no contexto do trabalho. Seguindo essa mesma linha de raciocínio, alguns autores destacam o *engagement* como o oposto positivo do *burnout*. Nesse sentido, o *engagement* é caracterizado por um estado de alta energia, alto envolvimento e sentimento de eficácia, em contraposição à exaustão, cinismo e ineficácia associados ao *burnout* (Leiter & Maslach, 2003).

De acordo com Kahn (1990), o *engagement* vai além dessas definições, implicando uma expressão total do indivíduo, tanto fisicamente quanto psicologicamente e mentalmente, durante sua performance no trabalho. Esse estado de plena dedicação e identificação, isto é, de *engagement*, com a tarefa é fundamental para alcançar resultados satisfatórios, tanto para o próprio funcionário quanto para a organização à qual ele pertence (Gawke et al., 2017).

Adicionalmente, alguns estudiosos enfatizam a importância do *engagement* para estimular uma mente mais aberta e uma maior criatividade, ressaltando sua influência positiva na obtenção de resultados de qualidade (Orth & Volmer, 2017). Essas diversas perspectivas convergem para destacar o papel fundamental do *engagement* como um componente essencial para o sucesso individual e organizacional, promovendo um ambiente de trabalho mais produtivo e satisfatório.

Embora o *engagement* seja reconhecido como uma ferramenta eficaz para atividades laborais, a relação entre *burnout* e *engagement* não é necessariamente de opostos. Martins (2013) afirma que não desenvolver a síndrome de *burnout* não implica automaticamente que se tenha *engagement*. Além disso, o autor destaca a importância de se considerar e analisar esses dois conceitos de forma independente.

Assim, existem duas perspectivas não tão distintas que explicam o *engagement*. Enquanto alguns autores se concentram principalmente nas experiências negativas associadas ao trabalho, outros adotam uma perspectiva mais abrangente, que incorpora tanto aspectos positivos quanto negativos (Bakker et al., 2014). Pesquisas relacionadas aos conceitos de *engagement* e *burnout* corroboram a ideia de que o *engagement*, representado pelo vigor, dedicação e absorção, é oposto ao *burnout*, caracterizado pela exaustão e cinismo (González-Romá et al., 2005; Maslach et al., 2001).

De acordo com Leiter e Maslach (2003), o *engagement* no trabalho é considerado um conceito relacionado ao próprio trabalho, não à organização em si. Portanto, ele não está diretamente ligado ao comprometimento organizacional, satisfação ou envolvimento no trabalho, mas sim a uma perspectiva específica sobre a relação entre a pessoa e o trabalho. No entendimento desses autores, a organização pode influenciar o trabalhador ao oferecer boas condições de trabalho, o que pode impactar tanto o *engagement* quanto o esgotamento do indivíduo.

Por outro lado, o indivíduo *workaholic* também é situado em um extremo oposto ao *engagement*, caracterizado por agitação exagerada, hostilidade, irritação, raiva e tensão (Schaufeli, 2013). O *workaholism* é marcado por um excesso de trabalho, mesmo quando há a opção de não trabalhar naquele momento. É categorizado como um comportamento compulsivo, viciado e obsessivo, apesar de compartilhar algumas características de vigor, energia e concentração (Schaufeli et al., 2006).

Um fator crucial para promover um bom *engagement* profissional são os *feedbacks*, processos de *coaching*, variedade de tarefas, autonomia no ambiente de trabalho e apoio da equipe. As consequências desse estado positivo incluem maior proatividade, motivação e aprendizagem. Além disso, quanto maior o nível de *engagement*, menor tende a ser o sofrimento psíquico relacionado ao estresse e ao surgimento de transtornos depressivos (Martins, 2013).

A disponibilidade de recursos no ambiente de trabalho, como mencionado anteriormente, também desempenha um papel fundamental nos níveis de *engagement*. Tais recursos, sejam eles materiais ou não, têm o potencial de reduzir o gasto de energia associado a determinadas demandas no trabalho, estimular o crescimento e o desenvolvimento do indivíduo e ajudá-lo a ser mais funcional em relação aos seus objetivos (Schaufeli e Bakker, 2004). Dentro desse contexto, esses pesquisadores encontraram evidências que relacionam três recursos específicos (*feedback* de performance, suporte social e *coaching*) ao *engagement* no trabalho, representado pelo vigor, dedicação e concentração.

Enquanto as exigências do trabalho estão fortemente relacionadas ao esgotamento, os recursos do trabalho desempenham um papel crucial no fomento do *engagement* profissional. Esses recursos são elementos que facilitam o alcance de metas, reduzem as demandas laborais e promovem o desenvolvimento pessoal. Exemplos desses recursos incluem o suporte social dos colegas, o *feedback* sobre o desempenho e o treinamento supervisionado (Bakker et al., 2014).

Por fim, o *engagement* é ainda considerado uma experiência psicológica fundamental para os indivíduos. De acordo com Nash (2023), ele é a energia que conecta os recursos ao desempenho e, como resultado, promove a confiança dentro do ambiente de trabalho. Quando alguém está enfrentando o *burnout*, uma das estratégias para reverter essa situação é incentivar a autonomia profissional e a sensação de comunidade dentro da equipe, a fim de reengajar o indivíduo.

4.2 Mensuração do *engagement*: *Utrecht Work Engagement (UWES)*

Para avaliar o engajamento no trabalho, Schaufeli e Bakker (2003) desenvolveram a *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*, instrumento amplamente utilizado na literatura por sua capacidade de captar os aspectos positivos da relação entre o indivíduo e seu trabalho. A escala baseia-se em três dimensões fundamentais: vigor, que se refere à disposição e resiliência para enfrentar os desafios profissionais; dedicação, associada a sentimentos de entusiasmo, inspiração e orgulho; e absorção, caracterizada pela imersão total na atividade laboral (Martins, 2013; González-Romá et al., 2005; Magnan et al., 2016).

De acordo com Bakker et al. (2014), o *engagement* está diretamente relacionado aos recursos oferecidos pelo ambiente de trabalho, como apoio social, autonomia, oportunidades de desenvolvimento e feedbacks positivos. Tais recursos atuam como fatores protetores frente às demandas ocupacionais e contribuem para o bem-estar organizacional. O modelo de Demandas e Recursos do Trabalho (JD-R), proposto pelos autores, reforça essa relação ao demonstrar que recursos favorecem o engajamento, enquanto a ausência deles pode gerar esgotamento e *burnout* (Hakanen et al., 2005).

Pesquisas empíricas indicam que profissionais engajados tendem a apresentar comportamentos positivos no ambiente organizacional, incluindo proatividade, criatividade, otimismo e maior autoestima, além de maior desempenho e satisfação (Bakker, 2011; Bakker et al., 2007; Albrecht et al., 2015). Esses efeitos podem ser observados mesmo diante de contextos desafiadores, como a crise da COVID-19, quando estudos relataram queda nos níveis de *engagement* associada ao aumento do *burnout*, influenciada por fatores como a inteligência emocional (Geraci et al., 2023).

Além disso, variáveis organizacionais como valores institucionais, justiça e recompensas também impactam o nível de engajamento dos trabalhadores. Leiter e Maslach (2003) destacam que ambientes de trabalho que promovem senso de comunidade e alinham valores organizacionais aos valores individuais tendem a elevar significativamente o

engagement. De forma complementar, Seppälä et al. (2012) observaram que indivíduos engajados apresentam melhor saúde física, especialmente em indicadores cardíacos, demonstrando que os benefícios do *engagement* ultrapassam o campo organizacional e afetam positivamente a saúde geral.

Por fim, estudos como o de Foster e Koob (2023) identificam que características da liderança, como a postura capacitadora, podem intensificar o *engagement*, ao passo que a falta de recompensa e o desequilíbrio entre vida pessoal e profissional constituem fatores de risco para a sua redução. Em consonância, Chambel et al. (2017) reforçam a importância do suporte social pessoal como estratégia para mitigar os efeitos do trabalho extenuante sobre o engajamento.

Parte II – Método

5. Método

5.1 Objetivo

Identificar a associação entre o *engagement*, as áreas da vida profissional e o *burnout* nos profissionais da Psicologia.

5.2 Delineamento e hipóteses

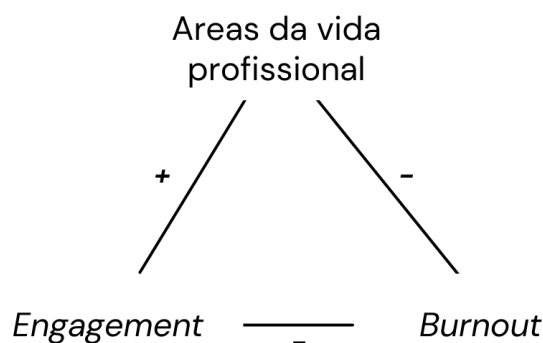
O delineamento desta pesquisa adota uma abordagem transversal, combinando elementos quantitativos e qualitativos de forma comparativa. A investigação tem como objetivo estudar como o *engagement* e as áreas da vida profissional se associam ao *burnout* nos Psicólogos autônomos e nos subordinados.

De acordo com a literatura, o *burnout* está associado negativamente com o *engagement*, (Schaufeli & De Witte, 2017) enquanto mantém uma relação positiva com o *workaholism* (Schaufeli et al. 2020). Além disso, estudos indicam que quanto maior a congruência entre o indivíduo e o seu trabalho em termos das áreas da vida profissional, menores são as chances de *burnout* e maiores são os níveis de *engagement*. Nesse contexto, as áreas da vida profissional se comportam como uma importante variável mediadora entre o *burnout* e o *engagement* (Leiter & Maslach, 2003).

A representação esquemática dessas relações pode ser observada na Figura 1, que ilustra o modelo de investigação da associação entre as áreas da vida profissional, o *engagement* e o *burnout*. Essa representação visual permite uma compreensão mais clara das interações entre essas variáveis-chave e orienta a análise dos resultados obtidos.

Figura 1

Modelo da Investigação: associação entre áreas da vida profissional, engagement e burnout



Dentro desse modelo, formulamos as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: as áreas da vida profissional estão, negativamente, associadas ao *burnout*;

Hipótese 2: o *engagement* está, negativamente, associado ao *burnout*;

Hipótese 3: as áreas da vida profissional estão, positivamente, associadas ao *engagement*.

Hipótese 4: as áreas da vida profissional são mediadoras positivas na relação entre o *engagement* e o *burnout*.

5.3 Definição e operacionalização das variáveis

A coleta de dados para este estudo foi realizada por meio de três escalas distintas, cada uma destinada a mensurar aspectos específicos relacionados ao bem-estar no trabalho. A síndrome de *burnout* foi avaliada utilizando o *Burnout Assessment Tool (BAT)*, uma ferramenta que foi previamente traduzida e validada para a população brasileira por Sinval et al. (2022). Esta escala fornece uma medida abrangente dos níveis de *burnout*, permitindo uma análise detalhada dos sintomas associados a essa condição.

Para avaliar as áreas da vida profissional dos participantes, foi utilizada a *Areas of Worklife Survey (AWS)*, uma escala projetada para identificar congruências e incongruências nas diversas dimensões do ambiente de trabalho. Essa escala foi traduzida para o português e validada para o contexto brasileiro por Porto (2019), garantindo sua adequação cultural e linguística para os participantes deste estudo. A obtenção da AWS foi realizada por meio de uma licença adquirida diretamente da MindGarden, com permissão para reprodução limitada a 180 participantes (ver Anexo C).

O nível de *engagement* dos participantes foi medido utilizando o *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*, uma ferramenta desenvolvida para avaliar o grau de envolvimento, vigor e dedicação dos indivíduos em relação ao seu trabalho. A versão em português deste instrumento foi validada para a população brasileira por Vazquez et al. (2015), garantindo sua confiabilidade e validade para uso neste estudo. A utilização do UWES permitiu uma avaliação abrangente do *engagement* dos participantes, fornecendo *insights* importantes sobre seu estado emocional e motivacional no ambiente profissional.

A confiabilidade de um instrumento de pesquisa é fundamental para garantir a consistência e precisão das medidas obtidas. Nesse sentido, o alfa de Cronbach é uma medida amplamente utilizada para avaliar a consistência interna de um instrumento, sendo considerado satisfatório um valor acima de 0.7 (Bland & Altman, 1997). Portanto, os resultados deste estudo

demonstram que a pesquisa foi conduzida com rigor, uma vez que os instrumentos utilizados apresentaram valores de alfa de Cronbach superiores a 0.7 em suas versões validadas para a população brasileira.

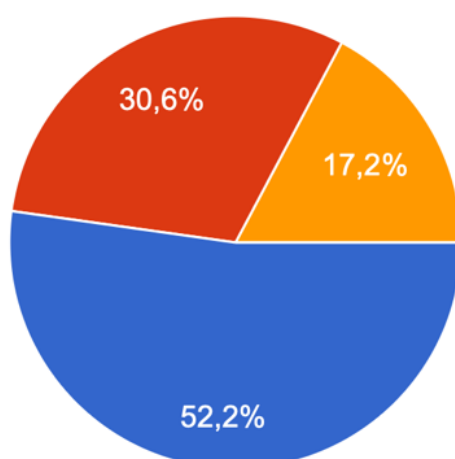
5.4 Participantes

A presente investigação contou com a participação de 180 profissionais da Psicologia, que responderam ao questionário e aos instrumentos propostos. Para recrutar os participantes, um questionário digital contendo as escalas e o questionário sociodemográfico foi distribuído em grupos de *WhatsApp* de profissionais da Psicologia e também divulgado via *Instagram*. Os respondentes precisaram apenas de acesso à *internet* e um *smartphone* para concluir sua participação de forma anônima. Após alcançarmos as 180 respostas, o formulário foi encerrado, uma vez que a licença de um dos instrumentos utilizados foi adquirida exclusivamente para esse número de participantes.

Dentre os 180 participantes, 52,2% trabalham exclusivamente como autônomos, enquanto apenas 17,2% estão empregados exclusivamente em instituições. Além disso, 30,6% dos participantes trabalham em ambos os regimes, combinando atividades autônomas com prestação de serviços para instituições (Figura 2).

Figura 2

Participantes totais de acordo com a modalidade de trabalho exercida



5.5 Instrumentos

Foram empregadas três escalas validadas para a população brasileira, juntamente com um questionário sociodemográfico. Os dados coletados incluíram informações sobre idade, estado civil, presença de filhos, nível de escolaridade, renda mensal e o status profissional, classificando os participantes como subordinados a uma empresa/instituição ou autônomos, além de indicar se eram assalariados ou não. As escalas utilizadas foram: *Burnout Assessment Tool (BAT)*, *Areas of Worklife Survey (AWS)* e *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*.

5.5.1 *Burnout Assessment Tool (BAT)*

O *burnout* foi mensurado neste estudo por meio do *Burnout Assessment Tool (BAT)*, instrumento desenvolvido por Schaufeli, De Witte e Desart (2020) com o objetivo de superar as limitações do *Maslach Burnout Inventory (MBI)* e proporcionar uma avaliação mais abrangente e contemporânea da síndrome. O BAT considera que o *burnout* é um fenômeno multifacetado, que se manifesta por meio de sintomas tanto primários quanto secundários, afetando dimensões cognitivas, emocionais e somáticas do indivíduo.

O instrumento utilizado foi a versão do BAT voltada para o contexto de trabalho, adaptada para a população brasileira e testada quanto à validade e confiabilidade por Freitas et al. (2018) e Sinval et al. (2022). A tradução e validação da versão brasileira foram baseadas em estudos psicométricos robustos, utilizando modelagem de equações estruturais, análise fatorial confirmatória e modelo Rasch multidimensional. A versão utilizada contou com autorização formal da autora (ver Anexo A) e apresentou excelente consistência interna, com alfa ordinal entre 0,89 e 0,92 para a versão completa de 23 itens, e entre 0,81 e 0,89 na versão reduzida (BAT-12).

A escala é composta por 33 itens, distribuídos em quatro dimensões primárias e duas secundárias. As dimensões primárias incluem: exaustão (8 itens), que representa um estado persistente de cansaço físico e mental; distanciamento mental (5 itens), compreendido como uma forma de desconexão psicológica em relação ao trabalho; declínio do controle cognitivo (5 itens), relacionado à dificuldade de concentração e raciocínio; e declínio do controle emocional (5 itens), que expressa dificuldades em gerenciar emoções no ambiente laboral. Essas dimensões centrais refletem os principais sintomas de desgaste e sobrecarga psicológica associados ao *burnout* (Schaufeli et al., 2020).

As dimensões secundárias são formadas por queixas psicológicas (5 itens), como insônia, ansiedade e sofrimento emocional, e por sintomas psicossomáticos (5 itens), tais como cefaleias, dores musculares e distúrbios gastrointestinais. Cabe destacar que, embora a dimensão de humor depressivo tenha sido considerada inicialmente pelos autores, foi posteriormente excluída da versão final do instrumento, em virtude de sua maior afinidade com quadros depressivos clínicos do que com o *burnout* propriamente dito (Kakiashvili et al., 2013, como citado em Schaufeli et al., 2020). Os autores recomendam, para fins de investigação, o uso conjunto da subescala de depressão do *Four-Dimensional Symptom Questionnaire (4-DSQ)* como medida complementar.

A versão utilizada neste estudo segue o formato tipo Likert de cinco pontos, com respostas que variam entre “Nunca” (1) e “Sempre” (5), conforme a frequência com que o respondente vivencia os sintomas. Os itens abordam, por exemplo: “No trabalho, sinto-me mentalmente exausto” (exaustão); “Sinto forte aversão pelo meu trabalho” (distanciamento mental); “Em meu trabalho, tenho dificuldade em manter o foco” (controle cognitivo); “No trabalho, sinto-me incapaz de controlar as minhas emoções” (controle emocional); “Tenho dificuldade em adormecer ou em permanecer dormindo” (queixa psicológica); e “Sofro de dores de cabeça” (sintoma psicossomático).

Os estudos de validação internacional indicam que o BAT apresenta invariância entre países, com bons índices de consistência e validade em contextos tão diversos quanto Holanda, Bélgica, Alemanha, Áustria, Finlândia, Irlanda e Japão (De Beer et al., 2020). No Brasil e em Portugal, os dados também evidenciam robustez psicométrica, o que reforça sua adequação para diferentes populações profissionais.

Além das evidências estatísticas de confiabilidade, o BAT tem demonstrado relações consistentes com variáveis teóricas relevantes, como a associação positiva com demandas ocupacionais e a associação negativa com recursos laborais e *engagement* no trabalho (Freitas et al., 2021; Sinval et al., 2022). Essas correlações confirmam o papel do *burnout* como um indicador de sofrimento psicossocial e como variável crítica na saúde mental do trabalhador.

5.5.2 Areas of Worklife Survey (AWS)

A Escala de Áreas da Vida de Trabalho (*Areas of Worklife Survey [AWS]*) foi utilizada para avaliar a percepção dos participantes sobre seis domínios essenciais do ambiente ocupacional que, segundo a literatura, estão diretamente associados à vulnerabilidade ao *burnout*. O instrumento foi adquirido junto à empresa norte-americana MindGarden, com

autorização para uso exclusivo em até 180 respostas (ver Anexo C). De acordo com os termos de licenciamento, apenas seis itens da escala podem ser divulgados neste trabalho, e os demais foram ocultados conforme exigência contratual (ver Anexo F).

A escala é composta por 28 itens, distribuídos em seis dimensões: carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores. As respostas seguem um formato de escala Likert de cinco pontos, variando de 1 (“discordo totalmente”) a 5 (“concordo totalmente”). Quanto maior o desequilíbrio percebido entre as características do ambiente de trabalho e as expectativas ou necessidades individuais — como, por exemplo, discrepância de valores entre o indivíduo e a organização, ou percepção de reconhecimento insuficiente — maior será a propensão ao desenvolvimento da síndrome de *burnout* (Gregory & Menser, 2015).

A distribuição dos itens entre as áreas é a seguinte: carga de trabalho (5 itens), que avalia a quantidade e intensidade das demandas laborais; controle (4 itens), que investiga a autonomia percebida nas atividades; recompensa (4 itens), que diz respeito ao reconhecimento financeiro, social e emocional pelo trabalho realizado; comunidade (5 itens), que examina a qualidade das relações interpessoais no ambiente profissional; justiça (6 itens), que aborda a percepção de equidade nos processos e decisões organizacionais; e valores (4 itens), que avaliam o alinhamento entre os valores individuais e os da instituição.

A versão da AWS utilizada neste estudo foi validada para a população brasileira por Porto (2019), por meio de uma amostra não probabilística. Os resultados dessa validação indicaram boa consistência interna, com coeficientes alfa de Cronbach variando entre 0,73 e 0,87, valores superiores ao mínimo recomendado (0,70), o que confere ao instrumento confiabilidade psicométrica satisfatória para pesquisas na área da saúde ocupacional.

5.5.3 Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Para a mensuração do *engagement* neste estudo, utilizou-se a *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*, desenvolvida por Schaufeli e Bakker (2003). A escala avalia o grau de envolvimento positivo e persistente do indivíduo com seu trabalho por meio de três dimensões centrais: vigor, dedicação e absorção. O vigor refere-se aos níveis de energia e resiliência mental diante das tarefas; a dedicação está associada ao entusiasmo, orgulho e inspiração frente ao trabalho; e a absorção diz respeito ao estado de imersão total nas atividades, com alto grau de concentração e dificuldade em se desligar das demandas (González-Romá et al., 2005; Martins, 2013; Magnan et al., 2016).

A versão da UWES utilizada foi autorizada pela autora para uso neste estudo (ver Anexo B) e validada para a população brasileira por Vazquez et al. (2015), apresentando excelentes índices psicométricos, com alfa de Cronbach de 0,95, o que indica elevada confiabilidade. Na versão original da escala, os coeficientes de alfa variaram entre 0,78 e 0,91, reafirmando sua robustez estatística para diferentes contextos (Magnan et al., 2016).

A UWES é composta por 17 itens, distribuídos entre as três dimensões: 6 itens para vigor, 5 para dedicação e 6 para absorção. As respostas seguem uma escala do tipo Likert de sete pontos, que varia de 0 (nunca ou nenhum dia) a 6 (sempre ou todos os dias). Os participantes respondem com base na frequência com que vivenciam cada uma das experiências descritas. O escore total de *engagement* é obtido por meio da média aritmética das respostas, considerando todos os 17 itens.

A escolha do UWES se justifica pela sua aderência a modelos teóricos amplamente aceitos sobre o engagement, como o modelo de Demandas e Recursos do Trabalho (*Job Demands-Resources [JD-R]*), proposto por Bakker et al. (2014). De acordo com esse modelo, os recursos laborais — como apoio social, autonomia, oportunidades de desenvolvimento e *feedbacks* construtivos — favorecem o engajamento e o bem-estar organizacional, enquanto as altas demandas, quando não acompanhadas de recursos adequados, tendem a levar ao esgotamento (Hakanen et al., 2005; Bakker, 2011).

Diversos estudos empíricos reforçam a validade do UWES ao associarem níveis elevados de *engagement* a comportamentos positivos no ambiente profissional, como proatividade, criatividade, otimismo, autoestima, maior produtividade e bem-estar físico e emocional (Bakker et al., 2007; Bakker, 2011; Albrecht et al., 2015; Foster & Koob, 2023). A escala também tem se mostrado sensível a fatores contextuais, como os efeitos da crise da COVID-19, período no qual foram observadas flutuações no *engagement* e aumento nos níveis de *burnout*, especialmente entre professores, com variações influenciadas por aspectos como a inteligência emocional (Geraci et al., 2023).

Além disso, a UWES tem sido utilizada em estudos que investigam a influência de variáveis organizacionais — como justiça, recompensa e alinhamento de valores — sobre o nível de *engagement*, conforme apontado por Leiter e Maslach (2003). Tais achados demonstram que ambientes de trabalho que favorecem o senso de comunidade, o reconhecimento e a coerência entre valores pessoais e institucionais tendem a promover níveis mais elevados de engajamento entre os trabalhadores.

5.6 Procedimentos

A coleta de dados para esta pesquisa ocorreu entre os meses de agosto a dezembro de 2023. Para recrutar os participantes, foi utilizado um questionário criado no Google Forms, contendo as escalas e o questionário sociodemográfico. Esse questionário foi distribuído em grupos de *WhatsApp* de profissionais da Psicologia e também divulgado através do *Instagram*.

As respostas ao questionário foram fornecidas de forma voluntária, e não houve qualquer compensação financeira pela participação. Para garantir o anonimato dos respondentes, os dados pessoais não foram registrados, seguindo as diretrizes de confidencialidade estabelecidas.

5.7 Tratamento e análise de dados

Os dados provenientes da análise de $n=180$ participantes foram submetidos a uma análise estatística abrangente, que envolveu a aplicação de métodos estatísticos tanto descritivos quanto inferenciais. Inicialmente, as variáveis qualitativas foram examinadas por meio da distribuição de frequências absolutas e relativas. Para as variáveis quantitativas, empregamos medidas de tendência central e de variação, com a normalidade avaliada por meio do teste de D'Agostino-Pearson.

Na etapa inferencial, utilizamos diferentes métodos. Primeiramente, para avaliar a distribuição das variáveis qualitativas, aplicamos o teste Qui-quadrado de aderência. Em seguida, procedemos com o Modelo de Equações Estruturais (MEE), que contemplou três variáveis latentes (UWES, AWS e BAT). Este modelo foi desenvolvido com estimação pelo método da Máxima Verossimilhança, com 1000 iterações, utilizando o STATA SEM Builder. Adotamos um nível de significância de 5% (erro alfa) para a rejeição da hipótese nula e todo o processamento estatístico foi conduzido utilizando os programas BioEstat versão 5.3 (Ayres et al., 2007) e STATA release 17 (StataCorp, 2021), garantindo assim uma análise robusta e abrangente dos dados coletados.

5.8 Relatório estatístico

Nesta dissertação, analisamos os dados de uma amostra de $n=180$ participantes com o objetivo de analisar a relação entre o *engagement*, as áreas da vida profissional e o *burnout* em psicólogos autônomos e subordinados.

Conforme demonstrado na Tabela 1, a amostra apresentou uma forte predominância do sexo feminino, representando 88.3% dos participantes, enquanto apenas 11.7% eram do sexo masculino (p-valor <0.0001*). Quanto à faixa etária, a maioria dos participantes estava na faixa de 24 a 29 anos, totalizando 47.8% da amostra (p-valor <0.0001*). Em relação ao estado civil, observou-se uma tendência significativa para a categoria “solteiro(a)”, que compreendeu 48.9% dos participantes (p-valor <0.0001*). No que diz respeito à variável profissional, a análise revelou que a maioria dos participantes era composta por profissionais autônomos, com 52.2% respondendo “sim, exclusivamente” à pergunta sobre ser um profissional autônomo (p-valor <0.0001*). Além disso, a maioria trabalhava para alguma instituição ou empresa, com 56.7% respondendo “sim” a essa pergunta (p-valor = 0.0174*). Em relação à presença de filhos, a tendência apontou para a categoria “não tenho filhos”, que abrangeu 70.0% dos participantes (p-valor <0.0001*). Quanto à escolaridade, observou-se uma predominância de participantes com pós-graduação, representando 67.8% da amostra (p-valor <0.0001*). Por último, no que tange à renda mensal aproximada, os resultados indicaram uma tendência significativa para a faixa “de 3 a 5 salários mínimos”, com 37.2% dos participantes (p-valor = 0.0003*).

Tabela 1

Caracterização de n=180 participantes

Caracterização socioeconômica	Frequência		
	n	%	p-valor
Você é um profissional autônomo?			<0.0001*
Não	31	17.2	
Sim, exclusivamente	94	52.2	
Sim, mas não exclusivamente	55	30.6	
Você trabalha para alguma instituição ou empresa?			0.0174*
Não	78	43.3	
Sim, mas não exclusivamente	51	28.3	
Sim, sou assalariado	51	28.3	
Sexo			<0.0001*
Feminino	159	88.3	
Masculino	21	11.7	

Continua

Caracterização socioeconômica	Frequência		Conclusão
	n	%	p-valor
Faixa etária			<0.0001*
23 anos ou menos	5	2.8	
24 - 29 anos	86	47.8	
30 - 39 anos	54	30.0	
40 - 49 anos	19	10.6	
50 anos ou mais	16	8.9	
Estado civil			<0.0001*
Casado (a)	81	45.0	
Divorciado (a)	10	5.6	
Solteiro (a)	88	48.9	
Viúvo (a)	1	0.6	
Filhos			<0.0001*
Não tenho filhos	126	70.0	
Tenho filhos	54	30.0	
Escolaridade			<0.0001*
Doutorado	4	2.2	
Ensino superior	34	18.9	
Mestrado	18	10.0	
Pós-doutorado	2	1.1	
Pós-graduação	122	67.8	
Renda mensal aproximada			0.0003*
Acima de 8 salários-mínimos	29	16.1	
Até 2 salários-mínimos	35	19.4	
De 3 a 5 salários-mínimos	67	37.2	
De 6 a 8 salários-mínimos	49	27.2	
Total	180	100	

Nota. *Qui-quadrado de tendência.

5.8.1 Burnout Assessment Tool (BAT)

No domínio de Exaustão, os valores variaram de 9.4 a 96.9, com uma mediana de 56.3 e uma média de 54.4 ± 17.7 . Cerca de 25% dos participantes apresentaram níveis abaixo de 40.6, enquanto 25% registraram níveis acima de 65.6. Quanto ao domínio de Distanciamento Mental, os valores variaram de 0.0 a 90.0, com uma mediana de 25.0 e uma média de 30.4 ± 20.2 . Já o domínio de Declínio do Controle Cognitivo apresentou uma variação entre 0.0 e 93.8, com uma mediana de 37.5 e uma média de 41.5 ± 19.5 . O domínio de Declínio do Controle Emocional variou de 0.0 a 95.0, com uma mediana de 35.0 e uma média de 35.0 ± 18.2 . Além disso, os domínios de Questões Psicológicas e Psicossomáticas, que abordam os sintomas secundários, mostraram variações consideráveis, com medianas de 45.0 e 35.0, respectivamente, e médias de 45.9 ± 19.6 e 38.7 ± 18.2 (Tabela 2).

Os testes de normalidade indicaram que os domínios de Exaustão, Declínio do Controle Cognitivo, Questões Psicológicas e Psicossomáticas seguiram uma distribuição normal, com p-valores de 0.5953, 0.1262, 0.4207 e 0.2010, respectivamente. No entanto, os domínios de Distanciamento Mental e Declínio do Controle Emocional demonstraram uma distribuição não gaussiana, com p-valores de 0.0170 e 0.0026, respectivamente.

Tabela 2

Burnout Assessment Tool (BAT)

Domínios do BAT	Estatísticas descritivas						
	Mínimo	Máximo	MD	1Q	3Q	MÉDIA	DP
Exaustão	9.4	96.9	56.3	40.6	65.6	54.4	17.7
Distanciamento Mental	0.0	90.0	25.0	15.0	45.0	30.4	20.2
Declínio Cognitivo	0.0	93.8	37.5	25.0	56.3	41.5	19.5
Declínio Emocional	0.0	95.0	35.0	25.0	45.0	35.0	18.2
Questões Psicológicas	0.0	100.0	45.0	30.0	60.0	45.9	19.6
Questões Psicossomáticas	5.0	90.0	35.0	25.0	50.0	38.7	18.2

5.8.2 Areas of Worklife Survey (AWS)

No domínio de Carga de Trabalho, as pontuações variaram de 36.0 a 88.0, com uma mediana de 60.0 e média de 61.4 ± 10.8 . Cerca de 25% dos participantes registraram pontuações

abaixo de 52.0, enquanto 25% apresentaram pontuações acima de 68.0. Para o domínio de Controle, as pontuações variaram de 20.0 a 100.0, com uma mediana de 75.0 e média de 74.0 ± 18.2 . No domínio de Comunidade, as pontuações variaram de 20.0 a 100.0, com uma mediana de 65.0 e média de 63.7 ± 10.6 . Já no domínio de Recompensa, as pontuações variaram de 20.0 a 96.0, com uma mediana de 60.0 e média de 60.0 ± 14.0 . No domínio de Justiça/Equidade, as pontuações variaram de 20.0 a 93.3, com uma mediana de 60.0 e média de 56.2 ± 12.2 . Por fim, no domínio de Valores, as pontuações variaram de 20.0 a 100.0, com uma mediana de 65.0 e média de 66.6 ± 20.3 (Tabela 3).

Os testes de normalidade revelaram que os domínios de Carga de Trabalho, Controle, Recompensa e Valores seguiram uma distribuição normal, com p-valores de 0.5789, 0.1424, 0.5982 e 0.3984, respectivamente. Por outro lado, os domínios de Comunidade e Justiça/Equidade demonstraram uma distribuição não gaussiana, com p-valores de < 0.0001 e 0.0029, respectivamente.

Tabela 3

Areas of Worklife Survey (AWS)

Domínios do AWS	Estatísticas descritivas						
	Mínimo	Máximo	MD	1Q	3Q	MÉDIA	DP
Carga de trabalho	36.0	88.0	60.0	52.0	68.0	61.4	10.8
Controle	20.0	100.0	75.0	60.0	90.0	74.0	18.2
Comunidade	20.0	100.0	65.0	60.0	70.0	63.7	10.6
Recompensa	20.0	96.0	60.0	52.0	68.0	60.0	14.0
Justiça/Equidade	20.0	93.3	60.0	50.0	63.3	56.2	12.2
Valores	20.0	100.0	65.0	55.0	80.0	66.6	20.3

5.8.3 Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Os resultados da análise da *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* revelaram uma variedade de pontuações nos diferentes domínios avaliados (Tabela 4).

No domínio da Dedicção, que reflete o sentido de significância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio no trabalho, mostrou que os níveis de dedicação variaram de 1.0 (mínima) a 6.0 (máxima), com uma mediana de 4.5. Essa mediana indica que a dedicação se situa em um nível médio, conforme a classificação do manual UWES (Schaufeli & Bakker, 2003). A média

de 4.2 com um desvio padrão de 1.1 sugere que, embora a maior parte dos participantes demonstre um bom nível de dedicação, existe uma variação considerável. Especificamente, 25% dos participantes apresentaram níveis de dedicação abaixo de 3.6, enquanto no outro extremo, 25% exibiram níveis acima de 5.0, indicando um *engagement* alto a muito alto. Além disso, a aplicação de testes de normalidade aos dados do Nível de Dedicação resultou em um p-valor de 0.0162, indicando uma distribuição não gaussiana.

Quanto ao Vigor, caracterizado pela energia, esforço mental e físico no trabalho (Schaufeli & Bakker, 2003), a variação foi similar, indo de 1.0 a 6.0, com a mediana também posicionada em 4.5, refletindo um nível médio de vigor. A média de 4.3, acompanhada de um desvio padrão de 1.1, confirma que a maioria dos participantes se sente energizada e capaz de investir esforço em seu trabalho, embora também haja uma diversidade significativa nos níveis de vigor. Isso é evidenciado pelos 25% dos participantes com níveis abaixo de 3.7 e outro quarto acima de 5.0, demonstrando uma ampla dispersão no vigor experimentado pelos trabalhadores. Os dados sugerem uma distribuição não gaussiana para o Nível de Vigor, com um p-valor de 0.0012, de acordo com os resultados do teste de normalidade.

Por fim, a subescala de Absorção, que descreve a concentração e a imersão completa no trabalho, apresentou níveis que variaram de 1.0 a 6.0, com uma mediana de 4.2. Este resultado coloca a absorção num nível médio, de acordo com os critérios da UWES (Schaufeli & Bakker, 2003). A média foi de 4.1 com um desvio padrão de 0.9, indicando uma tendência dos participantes a estarem bastante focados e absorvidos pelo trabalho, mas com uma variabilidade menor em comparação com as outras duas subescalas. Aqui, 25% dos participantes tiveram níveis de absorção inferiores a 3.7, enquanto um quarto alcançou níveis acima de 4.7, apontando para uma distribuição que favorece um *engagement* profundo no trabalho, mas com uma margem para aumento na parte inferior da escala. Assim como nas outras dimensões, a análise de normalidade para a Absorção confirmou uma distribuição não gaussiana, com um p-valor de 0.0155, reforçando a presença de variações significativas na maneira como os trabalhadores se sentem absorvidos por suas tarefas.

Tabela 4*Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*

Domínios do UWES	Estatísticas descritivas						
	Mínimo	Máximo	MD	1Q	3Q	MÉDIA	DP
Nível de Dedicação	1.0	6.0	4.5	3.6	5.0	4.2	1.1
Nível de Vigor	1.0	6.0	4.5	3.7	5.0	4.3	1.1
Nível de Absorção	1.0	6.0	4.2	3.7	4.7	4.1	0.9

5.8.4 Correlação de Pearson: burnout, áreas da vida profissional e engagement

A análise conduzida na presente investigação revelou uma interconexão entre o *burnout*, medido pelo *Burnout Assessment Tool (BAT)*, os diferentes aspectos da vida profissional, aferidos pelo *Areas of Worklife Survey (AWS)*, e o *engagement*, avaliado pelo *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Essa conexão é evidenciada através da aplicação dos coeficientes de correlação de Pearson, que fornecem uma visão quantitativa sobre a relação entre essas variáveis, conforme ilustrado na Tabela 5.

É importante ressaltar que a análise revelou uma forte correlação negativa entre vários domínios do BAT e aspectos avaliados pelo UWES e AWS. De forma mais específica, o domínio Exaustão (BAT), mostrou uma correlação negativa significativa com os domínios Carga de trabalho, Controle, Recompensa, e Justiça no AWS, além de uma correlação negativa com a Absorção no UWES. Da mesma forma, o domínio Distanciamento Mental (BAT) revelou correlações negativas com os domínios Carga de trabalho, Controle, Comunidade, Justiça, e Valores no AWS, além de uma correlação negativa com o nível de Absorção no UWES. Já os Declínios dos Controles Cognitivo e Emocional (BAT) correlacionaram negativamente com a Carga de Trabalho, Controle e Justiça no AWS, mas apenas o Declínio do Controle Emocional mostrou correlação negativa com o Nível de Absorção no UWES. Por fim, as dimensões Questões Psicológicas e Psicossomáticas (BAT) também apresentaram correlação negativa com Carga de trabalho, Controle e Justiça no AWS, mas somente a primeira apresentou correlação negativa com o Nível de Absorção no UWES.

Os coeficientes de correlação de Pearson entre BAT, UWES e AWS ilustram uma complexa rede de interações. As correlações negativas fortes (indicadas com “A”) e regulares (indicadas com “B”) são estatisticamente significativas e destacam áreas críticas onde o *burnout*

tem um impacto notável nas percepções sobre o trabalho e no *engagement* dos profissionais. Correlações mais fracas, ainda que estatisticamente significativas (indicadas com “C”), apontam para uma relação mais moderada entre estas variáveis.

Tabela 5

Coeficientes de correlação (r de Pearson) entre BAT, AWS e UWES

		Domínios do BAT					
		EXT	DIS	DCOG	DEM	QPSI	SOMT
AWS	AWS_CAR	-0.5472 ^B	-0.7315 ^A	-0.4815 ^B	-0.4539 ^B	-0.4416 ^B	-0.3975 ^C
	AWS_CT	-0.5380 ^B	-0.7325 ^A	-0.5077 ^B	-0.4686 ^B	-0.4316 ^B	-0.3986 ^C
	AWS_COM	-0.1454	-0.3167 ^C	-0.1799	-0.2114 ^C	-0.0550	-0.1153
	AWS_REC	0.2444 ^C	0.1013	0.1261	0.0636	0.1430	0.1541
	AWS_JUS	-0.4338 ^B	-0.4764 ^B	-0.2833 ^C	-0.3363 ^C	-0.2954 ^C	-0.3491 ^C
	AWS_VAL	-0.1472	-0.2769 ^C	-0.1989	-0.1045	-0.1793	-0.1496
UWES	UWES_DE	-0.1612	-0.1688	-0.0870	-0.1080	-0.1069	-0.0991
	UWES_VI	-0.1171	-0.1504	-0.0296	-0.0422	-0.0751	-0.1216
	UWES_AB	-0.2686 ^C	-0.3729 ^C	-0.1883	-0.2468 ^C	-0.2091 ^C	-0.1674

5.8.5 Modelo de Equações Estruturais: avaliação da relação entre AWS, UWES e BAT

A fim de avaliar a relação entre o *Areas of Worklife Survey (AWS)*, o *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* e o *Burnout Assessment Tool (BAT)*, construímos o Modelo de Equações Estruturais (MEE) para investigar se a AWS atua como moderadora na conexão entre o *engagement* e o *burnout* nos profissionais da Psicologia, conforme representado na Figura 3. É importante destacar que o modelo apresentou um excelente desempenho, com um Coeficiente R² de 96.29% (ver Anexo M).

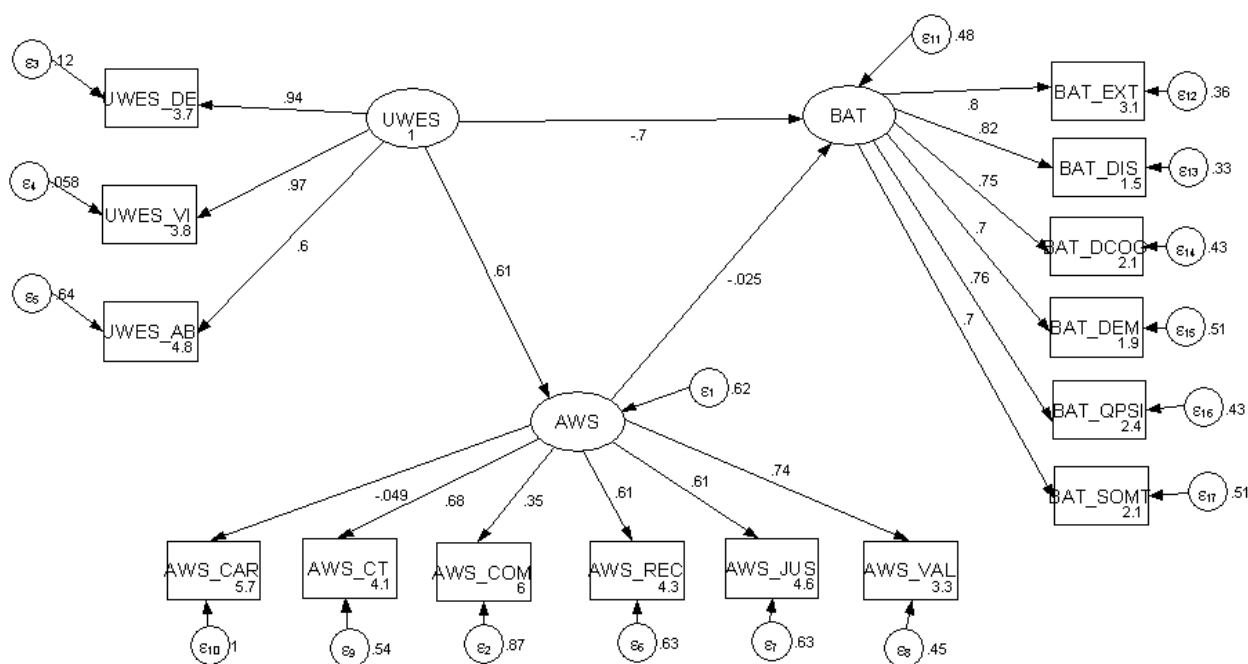
Inicialmente, ao analisarmos o modelo com todas as variáveis incluídas, observamos que a relação direta entre UWES e BAT foi altamente significativa, com um Path Coeficient de -0.7021 e um p-valor <0.0001. Entretanto, a relação direta entre AWS e BAT não apresentou significância estatística, com um Path Coeficient de -0.0249 e um p-valor de 0.7900. Por outro lado, a relação entre UWES e AWS foi estatisticamente significativa, com um Path Coeficient de 0.6124 e um p-valor <0.0001 (ver Anexo I).

Ao avaliar os efeitos diretos, constatamos que o efeito direto de UWES para BAT foi altamente significativo, com um valor de -9.0735 e um p-valor <0.0001. No entanto, o efeito direto de AWS para BAT não foi estatisticamente significativo, com um valor de -0.0936 e um p-valor de 0.7900 (ver Anexo J). Em relação aos efeitos indiretos, a inclusão de AWS no modelo não reduziu significativamente a relação entre UWES e BAT, com um efeito indireto de UWES para BAT de -0.2014 e um p-valor de 0.7900 (ver Anexo K).

Ao analisar os efeitos totais, verificamos que o efeito total de UWES para BAT foi altamente significativo, com um valor de -9.4749 e um p-valor <0.0001. No entanto, o efeito total de AWS para BAT não foi significativo, com um valor de -0.0936 e um p-valor de 0.7900 (ver Anexo L).

Figura 3

Modelo de Equações Estruturais para avaliar se AWS modera a relação entre UWES e BAT



5.8.6 Confiabilidade dos indicadores

Na Análise Fatorial Confirmatória (AFC) implementada no Modelo de Equações Estruturais (MEE), os resultados que indicam a confiabilidade dos indicadores incluem:

a) cargas fatoriais: representam a relação entre os indicadores e os fatores latentes no MEE. Para garantir a confiabilidade do modelo, é importante que os indicadores tenham cargas fatoriais significantes nos fatores para os quais foram designados. Cargas fatoriais altas e

significantes indicam uma forte relação entre os indicadores e os fatores latentes que representam (ver Anexo I);

b) Alpha de Cronbach: valores altos de Alpha de Cronbach indicam alta consistência interna entre os indicadores. Valores entre 0.60 e 0.69 indicam consistência interna marginalmente aceitável, enquanto valores acima de 0.7 ou 0.8 são considerados bons. No caso do AWS, o Alpha de Cronbach é de 0.6767, o que é apenas marginalmente aceitável (Figura 4). No BAT, o Alpha de Cronbach é de 0.8869, revelando uma confiabilidade considerada boa (Figura 5). Já para o UWES, o coeficiente Alpha de Cronbach é de 0.7655, indicando novamente uma confiabilidade boa (Figura 6);

c) variância extraída: representa a quantidade de variância em cada indicador que é explicada pelo modelo. É indicada pelo coeficiente R² (*R Squared*). Altos valores de variância extraída sugerem que os indicadores estão bem associados com os fatores latentes que representam, indicando uma boa confiabilidade (ver Anexo M);

d) erros de medição: também conhecidos como resíduos, devem ser baixos em uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC). Grandes resíduos podem indicar que os indicadores não estão capturando completamente o construto subjacente ou que há problemas com a especificação do modelo. Esses resíduos fornecem uma estimativa do erro padrão dos parâmetros do modelo, obtido através do método de inferência de máxima verossimilhança com a matriz de informação observada. Quanto menor o valor do erro padrão, maior a precisão da estimativa do parâmetro correspondente. Os erros padrão (*Standard Error [Std Err]*) estão no Anexo I.

Figura 4

Alpha de Cronbach do AWS = 0.6767 (marginalmente aceitável)

```
. alpha AWS_CAR AWS_CT AWS_COM AWS_REC AWS_JUS AWS_VAL
```

```
Test scale = mean(unstandardized items)
```

```
Reversed item:  AWS_CAR
```

```
Average interitem covariance:      56.83547
```

```
Number of items in the scale:      6
```

```
Scale reliability coefficient:      0.6767
```

Figura 5

Alpha de Cronbach do BAT = 0.8869 (boa confiabilidade)

```
. alpha BAT_EXT BAT_DIS BAT_DCOG BAT_DEM BAT_QPS BAT_SOMT
```

```
Test scale = mean(unstandardized items)
```

```
Average interitem covariance:      204.774
```

```
Number of items in the scale:      6
```

```
Scale reliability coefficient:      0.8889
```

Figura 6

Alpha de Cronbach do UWES = 0.7655 (boa confiabilidade)

```
. alpha UWES_DE UWES_VI UWES_AB
```

```
Test scale = mean(unstandardized items)
```

```
Average interitem covariance:      .7655173
```

```
Number of items in the scale:      3
```

```
Scale reliability coefficient:      0.8726
```

6. Discussão dos resultados

Tomando por base os critérios estabelecidos e os resultados obtidos nesta investigação, não confirmamos todas as hipóteses inicialmente postuladas.

A primeira hipótese deste estudo, H1 (as áreas da vida profissional estão, negativamente, associadas ao *burnout*), não foi confirmada. Ainda que os resultados alcançados não tenham confirmado esta hipótese, achamos por bem considerar que a literatura indica que as áreas da vida profissional desempenham um papel crucial no desenvolvimento da síndrome de *burnout*. Mesmo que não tenha sido encontrada uma associação negativa entre as áreas da vida profissional e o *burnout* nesta investigação específica, é importante que consideremos as contribuições de estudos anteriores para entendermos melhor esse fenômeno. De acordo com os estudos de Brom et al. (2015) e Porto (2019), há uma relação entre as incongruências ou desequilíbrios nas áreas da vida profissional e o desenvolvimento da síndrome de *burnout*. Quando uma pessoa experimenta inconsistências ou falta de equilíbrio em suas áreas profissionais, ela pode estar mais predisposta ao *burnout*. Isso sugere que existe uma relação entre essas variáveis e que as incongruências nessas áreas podem aumentar o risco de desenvolver *burnout*. Além disso, autores como Leiter e Maslach (2003) destacam a importância das seis áreas da vida profissional como fontes críticas que influenciam o *burnout* e afirmam que desajustes em qualquer uma dessas áreas pode influenciar o desenvolvimento da síndrome. Assim, mesmo que nossa hipótese não tenha sido corroborada pelos resultados desta investigação, consideramos imprescindível reconhecermos a relevância das áreas da vida profissional na discussão sobre o *burnout*.

No que se refere a segunda hipótese postulada, H2 (o *engagement* está, negativamente, associado ao *burnout*), os resultados apontam para a sua confirmação. Essa confirmação é consistente com as teorias que distinguem o *engagement* como um constructo oposto ao *burnout*. Conforme observado, o *engagement* no trabalho está intimamente ligado à disponibilidade de recursos no ambiente profissional. Quanto mais recursos disponíveis, como autonomia, vigor, sentimento de pertencimento e competência, maior a probabilidade de o indivíduo experimentar sensações positivas e menor a chance de desenvolver exaustão, já que suas necessidades básicas estão sendo atendidas (Van den Broeck et al., 2008). Essa relação entre *engagement* e recursos no trabalho é amplamente discutida na literatura. Autores como Bakker e Leiter (2010) enfatizam que o *engagement* é resultado de uma alta identificação com o trabalho, refletindo vigor e dedicação, ao passo que o *burnout* está associado à exaustão emocional e cinismo. Esses conceitos são considerados opostos, destacando a importância de

analisá-los de maneira independente (Martins, 2013). Além disso, estudos demonstram que o *engagement* no trabalho é um construto oposto ao *burnout*, com as dimensões centrais do *engagement* (vigor e dedicação) sendo opostas às dimensões centrais do *burnout* (exaustão e cinismo) (González-Romá et al., 2005). Isso sugere que indivíduos altamente engajados tendem a experimentar menos sintomas de *burnout*, enquanto aqueles com baixo *engagement* estão mais suscetíveis ao esgotamento profissional. Portanto, os resultados desta pesquisa reforçam a compreensão de que o *engagement* no trabalho está inversamente associado ao *burnout*, ressaltando a importância de promover recursos no ambiente de trabalho para fomentar o *engagement* e prevenir o esgotamento profissional.

A terceira hipótese por nós formulada, a H3 (as áreas da vida profissional estão, positivamente, associadas ao *engagement*), foi igualmente confirmada, corroborando com as descobertas de Leiter e Maslach (2003). De acordo com esses autores, quanto maior a consistência experimentada pelo indivíduo com relação às áreas da vida profissional, maior será a probabilidade de seu *engagement* com o trabalho. Essa compreensão é reforçada por Cho et al. (2006), que também observaram que o equilíbrio das áreas da vida profissional está intimamente associado a níveis mais baixos de exaustão emocional e, por conseguinte, a um aumento no comprometimento organizacional. Essa associação positiva entre as áreas da vida profissional e o *engagement* destaca a importância de considerar não apenas os aspectos negativos, como o desequilíbrio ou as incongruências, mas também os fatores que promovem uma maior consistência e harmonia nessas áreas. Ao perceber que indivíduos que experimentam um maior alinhamento entre suas áreas profissionais tendem a se engajar mais no trabalho e apresentam níveis mais baixos de exaustão emocional, fica evidente que investir no desenvolvimento e na promoção de um ambiente de trabalho que favoreça essa consistência pode ser uma estratégia eficaz para promover o bem-estar dos profissionais.

A quarta e última hipótese postulada, H4 (as áreas da vida profissional são mediadoras positivas na relação entre o *engagement* e o *burnout*), não obteve confirmação em nossa pesquisa. Isso sugere que, de acordo com os critérios estabelecidos e os resultados obtidos, as áreas da vida profissional não desempenharam um papel significativo como mediadoras na relação entre o *engagement* e o *burnout*. Conforme delineado por Leiter e Maslach (2003), quando as áreas da vida profissional estão inadequadas, elas aumentam o risco de *burnout* na organização. No entanto, apesar da forte associação entre as áreas da vida profissional e o *burnout*, nossa pesquisa não encontrou evidências de que essas áreas atuaram como mediadoras na relação entre o *engagement* e o *burnout*. Uma possível explicação para esse resultado pode estar na complexidade da relação entre o *engagement* e o *burnout*. Enquanto o *engagement* no

trabalho é caracterizado por energia, envolvimento e eficácia profissional, o *burnout* é visto como seu oposto, caracterizado por exaustão, cinismo e redução da eficácia profissional (Maslach et al., 2001). Embora existam modelos que sugerem que o *engagement* e o *burnout* são polos opostos do mesmo *continuum*, outros defendem que são construtos relativamente distintos (Schaufeli & Bakker, 2003). Portanto, a complexidade dessa relação pode ter influenciado a falta de mediação das áreas da vida profissional entre o *engagement* e o *burnout* em nosso estudo. Além disso, Maslach et al. (2001) afirmam que é importante considerar os antecedentes do *burnout*, que incluem fatores situacionais e individuais. Enquanto fatores situacionais, como características do trabalho e do ambiente organizacional, desempenham um papel significativo no desenvolvimento do *burnout*, os fatores individuais, como traços de personalidade, também são importantes (Mojsa-Kaja et al., 2015). Assim sendo, chegamos à conclusão de que nossa pesquisa pode ter subestimado o papel desses fatores individuais na relação entre o *engagement* e o desenvolvimento do *burnout*, o que pode ter contribuído para a falta de confirmação da H4.

6.1 Limitações do estudo

Apesar dos esforços e da análise metódica realizada nesta investigação, é importante reconhecermos as limitações do estudo que podem ter impactado os resultados e sua interpretação.

Consideramos crucial destacar a dificuldade enfrentada ao tentar encontrar literatura específica que abordasse os profissionais da Psicologia, assim como os profissionais autônomos em geral. Acreditamos que a escassez de pesquisas direcionadas a esses grupos específicos possa ter limitado nossa compreensão das dinâmicas relacionadas ao *burnout* e ao *engagement* dentro dessas populações, impactando tanto a formulação das hipóteses quanto a interpretação dos resultados.

Além disso, a predominância de estudos voltados para indivíduos que trabalham em instituições formais nos leva a crer que isso possa ter afetado a generalização dos resultados deste estudo. A amostra composta por psicólogos, tanto empregados quanto autônomos, pode possuir características distintas daquelas encontradas em contextos corporativos, o que, em nossa opinião, pode ter influenciado os padrões de *burnout* e *engagement* observados. Essa disparidade na representatividade da amostra nos leva a acreditar que os resultados podem ter uma aplicabilidade limitada a outras populações profissionais e contextos de trabalho.

Outra limitação importante a ser considerada é o método de coleta de dados *online* utilizado neste estudo. Embora tenha proporcionado vantagens em termos de logística e alcance geográfico, acreditamos que a falta de supervisão direta durante a aplicação dos questionários pode ter levado a respostas inconsistentes ou incompletas por parte dos participantes. Além disso, a ausência de interação pessoal com os pesquisadores pode ter impactado a qualidade das respostas, uma vez que os participantes podem ter interpretado as questões de maneira diferente ou fornecido respostas socialmente desejáveis.

É importante ressaltar que, apesar dos esforços para mitigar essas limitações, acreditamos que a falta de literatura específica e a intrincada natureza das relações entre as variáveis estudadas possam ter contribuído para uma formulação menos assertiva das hipóteses e para uma compreensão mais detalhada de algumas questões. Por exemplo, a não confirmação da hipótese de que as áreas da vida profissional estão negativamente associadas ao *burnout* pode ser atribuída à complexidade das dinâmicas envolvidas, bem como à escassez de pesquisa específica sobre profissionais da Psicologia e autônomos, limitando a generalização dos resultados. Além disso, acreditamos que a não confirmação da hipótese de que as áreas da vida profissional atuam como mediadoras na relação entre o *engagement* e o *burnout* pode ser atribuída à possível influência de fatores individuais e situacionais não contemplados neste estudo. A falta de controle sobre esses fatores nos leva a crer que isso pode ter limitado nossa capacidade de identificar mediadores significativos na relação entre o *engagement* e o *burnout*.

6.2 Inovação e pontos fortes da investigação

O estudo em questão apresenta uma significativa inovação ao relacionar o *burnout* e o *engagement* no contexto dos profissionais da Psicologia, incluindo tanto aqueles que trabalham em instituições formais quanto os autônomos. Esta abordagem pioneira proporciona uma visão mais abrangente e aprofundada das dinâmicas relacionadas ao bem-estar psicológico desses profissionais, preenchendo uma lacuna na literatura existente. Ao considerar um grupo profissional específico e analisar suas experiências dentro de diferentes contextos de trabalho, o estudo oferece informações valiosas que podem informar práticas de gestão de recursos humanos e intervenções direcionadas à prevenção do *burnout* e ao aumento do *engagement*.

Os resultados obtidos nesta pesquisa destacam a importância do equilíbrio nas áreas da vida profissional como um fator protetor contra o *burnout* e promotor do *engagement*, sustentando teorias anteriores que distinguem esses dois últimos conceitos como opostos. Essa confirmação fortalece a compreensão da relação entre *engagement* e recursos no ambiente

profissional, enfatizando a necessidade de promover um ambiente de trabalho que forneça autonomia, reconhecimento e competência aos profissionais. Além disso, a validação da associação positiva entre as áreas da vida profissional e o *engagement* ressalta a importância de considerar não apenas os aspectos negativos, mas também os fatores que favorecem a consistência e a harmonia nessas áreas. Essa constatação nos leva a crer que pode não apenas beneficiar o bem-estar dos profissionais da Psicologia, mas também daqueles de outras áreas.

Acreditamos que a metodologia adotada neste estudo, incluindo a coleta de dados *online*, representa outro ponto forte da investigação. Embora apresente algumas limitações, como a falta de supervisão direta durante a aplicação dos questionários, essa abordagem permitiu uma maior acessibilidade aos participantes e uma ampla cobertura geográfica. Além disso, a análise metódica dos dados e a consideração cuidadosa das contribuições da literatura preenchem lacunas importantes na compreensão do *burnout* e do *engagement*, fornecendo uma base sólida para futuras pesquisas nesta área.

6.3 Sugestão para futuras investigações

Considerando as lacunas identificadas neste estudo e visando contribuir para uma compreensão mais abrangente do fenômeno do *burnout* e do *engagement*, algumas sugestões para futuras investigações podem ser delineadas. Em primeiro lugar, sugerimos a utilização da versão reduzida da escala *Burnout Assessment Tool (BAT)* para o contexto brasileiro, dada a alta correlação — de 0,98 — entre as versões longa e curta, conforme evidenciado por Sinval et al. (2022). Acreditamos que a adoção da versão reduzida pode minimizar a fadiga do respondente e aumentar a fidedignidade das respostas, facilitando a coleta de dados mais precisos em estudos futuros.

Além disso, consideramos que seria relevante direcionar esforços para pesquisas que contemplem empresários e empreendedores como sujeitos de estudo, em vez de focar apenas em profissionais autônomos e subordinados. Empresários e empreendedores desempenham papéis multifacetados e frequentemente enfrentam desafios distintos relacionados ao gerenciamento de seus negócios, o que pode influenciar significativamente seu nível de *burnout* e *engagement*. Acreditamos que investigações que contemplem esses grupos específicos possibilitariam uma compreensão mais abrangente das dinâmicas do *burnout* e do *engagement* no contexto do empreendedorismo. Nesse sentido, seria enriquecedor conduzir pesquisas que realizem um comparativo entre duas amostras distintas: uma composta por empregados não somente de instituições formais, mas também de diferentes contextos organizacionais, como

startups, organizações sem fins lucrativos e empresas familiares; e outra por empreendedores/empresários. Ao analisar as diferenças nos níveis de *burnout* e *engagement* entre esses grupos, acreditamos que seria possível identificar padrões singulares associados ao âmbito empreendedor, contribuindo assim para o desenvolvimento de estratégias de prevenção do *burnout* e promoção do *engagement* voltadas para esses profissionais.

Adicionalmente, recomendamos uma análise mais aprofundada dos fatores individuais que podem modular a relação entre o *engagement* e o *burnout*, como os traços de personalidade, as habilidades de enfrentamento e o suporte social. Acreditamos que a utilização de instrumentos que investiguem como esses fatores interagem com os recursos disponíveis no ambiente de trabalho pode fornecer informações relevantes e resultados mais precisos no que diz respeito à falta de confirmação das hipóteses relacionadas às áreas da vida profissional como mediadoras entre o *engagement* e o *burnout*.

Por fim, sugerimos que futuras pesquisas explorem o papel das novas tecnologias no contexto do trabalho remoto e flexível, especialmente em cenários pós-pandêmicos. Considerando a elevada prevalência do *burnout* entre profissionais da saúde, incluindo psicólogos, durante a pandemia do COVID-19, é fundamental compreender como a transição para o trabalho remoto afetou esses profissionais. Conforme os estudos de Northwood et al. (2021) indicaram, até 80% dos profissionais de saúde enfrentaram sintomas de *burnout* durante esse período, ressaltando a necessidade de examinar como o uso de tecnologias para o trabalho remoto pode impactar esses níveis. Por exemplo, psicólogos com flexibilidade no trabalho durante a pandemia relataram menor impacto psicológico, sugerindo que o teletrabalho pode ser uma medida protetora contra o *burnout*. No entanto, é fundamental investigar mais profundamente como diferentes formas de trabalho remoto, como horários flexíveis e comunicação virtual, afetam a saúde mental dos profissionais da área. Além disso, é importante considerar como a pandemia alterou a demanda e a natureza do trabalho dos psicólogos, como a queda no número de pacientes devido a fatores socioeconômicos, o que pode ter influenciado a satisfação no trabalho e os níveis de *burnout*. Portanto, acreditamos que examinar como essas mudanças contextuais interagem com o uso de tecnologias no trabalho remoto é essencial para compreender plenamente seus efeitos sobre o *burnout* e o *engagement* dos profissionais.

7. Conclusão

Com base nos resultados desta pesquisa, ficou evidente o quanto a relação entre o *engagement*, as áreas da vida profissional e o *burnout* é complexa. Ao longo deste estudo, investigamos como essas variáveis se relacionam entre si no contexto dos profissionais da Psicologia, tanto aqueles que trabalham em instituições formais quanto os autônomos. Embora tenhamos confirmado algumas hipóteses e encontrado associações significativas entre as variáveis estudadas, também nos deparamos com resultados inesperados e limitações que merecem ser consideradas.

Inicialmente, ao examinar a associação entre as áreas da vida profissional e o *burnout*, constatamos que, embora a literatura sugira uma relação negativa entre essas variáveis, nossos resultados não confirmaram essa hipótese. Ainda que tenhamos encontrado evidências de que desequilíbrios nas áreas da vida profissional possam aumentar o risco de *burnout*, a falta de uma associação direta entre essas variáveis em nossa pesquisa sugere a necessidade de investigações mais aprofundadas sobre as dinâmicas específicas que influenciam o desenvolvimento do *burnout* em diferentes contextos profissionais.

Por outro lado, confirmamos a associação negativa entre o *engagement* e o *burnout*, o que está alinhado com as teorias que distinguem esses dois construtos como opostos. Nossos resultados destacam a importância de promover o *engagement* no trabalho como uma estratégia eficaz para prevenir o esgotamento profissional e promover o bem-estar dos profissionais da Psicologia. Isso ressalta a importância de fornecer recursos no ambiente de trabalho, como autonomia, reconhecimento e competência, para promover o *engagement* e mitigar os riscos de desenvolvimento do *burnout*.

Além disso, nossos resultados confirmaram a associação positiva entre as áreas da vida profissional e o *engagement*, indicando que um maior equilíbrio nessas áreas está relacionado a níveis mais altos de *engagement* no trabalho. Essa descoberta destaca a importância de considerar não apenas os aspectos negativos, como o desequilíbrio ou as incongruências, mas também os fatores que promovem uma maior consistência e harmonia nessas áreas. Investir no desenvolvimento e na promoção de um ambiente de trabalho que favoreça esse equilíbrio pode ser uma estratégia eficaz para promover o bem-estar e o *engagement* dos trabalhadores.

No entanto, não encontramos evidências de que as áreas da vida profissional atuem como mediadoras na relação entre o *engagement* e o *burnout*. Embora essa descoberta possa sugerir que outras variáveis não contempladas em nosso estudo possam desempenhar um papel

nessa relação, também ressalta a complexidade desses construtos e a necessidade de investigações adicionais para compreender melhor suas interações.

Apesar dos esforços e da análise metódica realizada nesta pesquisa, é importante reconhecermos as limitações do estudo que podem ter impactado os resultados e sua interpretação. A escassez de literatura específica sobre profissionais da Psicologia subordinados e autônomos, juntamente com a predominância de estudos voltados para indivíduos que trabalham em instituições formais, pode ter limitado a generalização dos resultados. Além disso, o método de coleta de dados *online* utilizado pode ter levado a respostas inconsistentes ou incompletas por parte dos participantes.

Apesar dessas limitações, acreditamos que este estudo oferece uma contribuição significativa para a compreensão das dinâmicas relacionadas ao *engagement*, às áreas da vida profissional e ao *burnout* entre os profissionais da Psicologia. Ao destacar a importância de promover o *engagement* e o equilíbrio nas áreas da vida profissional, nossos resultados fornecem achados valiosos que podem informar práticas de gestão e intervenções direcionadas à prevenção do *burnout* e à preservação da saúde mental dos profissionais.

Referências bibliográficas

- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: an integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7-35. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- Alkhamees, A. A., Assiri, H., Alharbi, H. Y., Nasser, A., & Alkhamees, M. A. (2021). Burnout and depression among psychiatry residents during COVID-19 pandemic. *Human Resources for Health*, 19(46), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00584-1>
- Almeida, D. M. S. M. (2020). *Regulação emocional, funcionamento familiar e burnout em cuidadores informais de pessoas com demência* [Dissertação de Mestrado, Universidade Autónoma de Lisboa]. Camões – Repositório Institucional da Universidade Autónoma de Lisboa. <http://hdl.handle.net/11144/5055>
- Ayres, M., Ayres, M., Jr., Ayres, D. L., & Santos, A. A. S. (2007). *BioEstat 5.3: aplicações estatísticas nas áreas das ciências biológicas e médicas*. IDSM.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B. (2014). Daily fluctuations in work engagement: an overview and current directions. *European Psychologist*, 19(4), 227-236. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000160>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- 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 Behavior*, 1, 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: a handbook of essential theory and research* (Cap 1, pp. 1-9). Psychology Press.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>

- Bastos, A. V. B., & Gomide, P. I. C. (1989). O psicólogo brasileiro: sua atuação e formação profissional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 9(1), 6-15.
<https://doi.org/10.1590/S1414-98931989000100003>
- Baumann, Z. (2001). *Modernidade líquida*. Zahar.
- Bendassolli, P. F. (2011). Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. *Revista Subjetividades*, 11(1) p. 65-99. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/malestar/v11n1/04.pdf>
- Bland, J. M., & Altman, D. G. (1997). Statistics notes: cronbach's alpha. *BMJ*, 314(7080), 572-572. <https://doi.org/10.1136/bmj.314.7080.572>
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2009). *O novo espírito do capitalismo*. Martins Fontes.
- Brom, S. S., Buruck, G., Horváth, I., Richter, P., & Leiter, M. P. (2015). Areas of worklife as predictors of occupational health – a validation study in two German samples. *Burnout Research*, 2(2-3), 60-70. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.05.001>
- Casari, L. M., Boetto, F. C., & Daher, C. (2015). Síndrome de Burnout en profesionales residentes de salud mental. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 61(2), 114-122. <http://hdl.handle.net/11336/40286>
- Castro-Silva, I. I., Maciel, J. A. C., & Melo, M. M. (2021). Saúde mental e vida universitária: desvendando burnout em estudantes de Psicologia. *Revista Sustinere*, 9(1), 5-22.
<https://doi.org/10.12957/sustinere.2021.50314>
- Chambel, M. J., Carvalho, V. S., Cesário, F., & Lopes, S. (2017). The work-to-life conflict mediation between job characteristics and well-being at work: part-time vs full-time employees. *Career Development International*, 22(2), 142-164.
<https://doi.org/10.1108/CDI-06-2016-0096>
- Chaves, J. F. M. *et al.* (2019). Burnout em acadêmicos de psicologia que conciliam trabalho e estudo. *Temas em Saúde, edição especial*(4), 83-98. <https://temasemsaude.com/wp-content/uploads/2019/03/fippsi04.pdf>
- Cho, J., Laschinger, H. K. S., & Wong, C. (2006). Workplace empowerment, workplace engagement and organizational commitment of new graduate nurses. *Nursing Leadership*, 19(3), 43-60. <https://doi.org/10.12927/cjnl.2006.18368>
- Chudzicka-Czupała, A., Stasiła-Sieradzka, M., Rachwaniec-Szczecińska, Z., & Grabowski, D. (2019). The severity of work-related stress and an assessment of the areas of worklife in the service sector. *International Journal of Occupational Medicine & Environmental Health*, 32(4), 569-584. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01406>
- Clark, P., Holden, C., Russell, M., & Downs, H. (2022). The Impostor Phenomenon in mental health professionals: relationships among compassion fatigue, burnout, and

- compassion satisfaction. *Contemporary Family Therapy: An International Journal*, 44(2), 185-197. <https://doi.org/10.1007/s10591-021-09580-y>
- Clot, Y. (2015). *Le travail à cœur: pour en finir avec les risques psychosociaux*. La Découverte.
- Coetzee, J. F., & Kluyts, H. (2020a). Burnout and areas of work-life among anaesthetists in South Africa Part 1: burnout. *Southern African Journal of Anaesthesia & Analgesia*, 26(2), 73-82. <https://hdl.handle.net/10520/EJC-1d72b0fb87>
- Coetzee, J. F., & Kluyts, H. (2020b). Burnout and areas of work-life among anaesthetists in South Africa Part 2: areas of work-life. *Southern African Journal of Anaesthesia & Analgesia*, 26(2), 83-90. <https://hdl.handle.net/10520/EJC-1d72b5b550>
- Cushway, D., & Tyler, P. (1996). Stress in clinical psychologists. *International Journal of Social Psychiatry*, 42(2), 141-149. <https://doi.org/10.1177/002076409604200208>
- De Beer, L. T., Schaufeli, W. B., De Witte, H., Hakanen, J. J., Shimazu, A., Glaser, J., Seubert, C., Bosak, J., Sinval, J., & Rudnev, M. (2020). Measurement invariance of the Burnout Assessment Tool (BAT) across seven cross-national representative samples. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5604. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155604>
- Dejours, C. (2004). Subjectivity, work, and action. *Critical Horizons*, 7(1), 45-62. <https://doi.org/10.1163/156851606779308161>
- Dorociak, K. E., Rupert, P. A., & Zahniser, E. (2017). Work life, well-being, and self-care across the professional lifespan of psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 48(6), 429-437. <https://doi.org/10.1037/pro0000160>
- El-Ibiary, S. Y., Salib, M., & Lee, K. C. (2022). Assessment of areas of worklife among pharmacy educators. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 86(7), 815-820. <https://doi.org/10.5688/ajpe8671>
- Emery, S., Wade, T. D. & McLean, S. (2009). Associations among therapist beliefs, personal resources and burnout in clinical psychologists. *Behaviour Change*, 26(2), 83- 96. <https://doi.org/10.1375/bech.26.2.83>
- Fogaça, M. C., Hamasaki, E. I. M., Barbieri, C. A. P., Borsetti, J., Martins, R. Z., Silva, I. G., & Ribeiro, L. P. (2012). Burnout em estudantes de psicologia: diferenças entre alunos iniciantes e concluintes. *Aletheia*, 38-39, 124-131. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n38-39/n38-39a10.pdf>

- Forster, A., & Koob, C. (2023) Antecedents of nurse managers' work engagement: a cross-sectional study. *Healthcare* 2023, 11(1336), 1-16.
<https://doi.org/10.3390/healthcare11091336>
- Foucault, M. (2008). *Nascimento da biopolítica: curso dado no Collège de France (1978-1979)*. Martins Fontes.
- Franc-Guimond, J., & Hogues, V. (2021). Burnout among caregivers in the era of the COVID-19 pandemic: insights and challenges. *Canadian Urological Association Journal*, 15(6 Suppl 1), S16–S19. <https://doi.org/10.5489/cuaj.7224>
- Freitas, C. P. P., Vazquez, A. C. S., Schaufeli, W. B., De Witte, H., & Hutz, C. S. (2021, 30 de junho a 3 de julho). *Evidências de Validade da Versão Brasileira da Burnout Assessment Tool* [Avaliação Psicológica em novos tempos: saúde, cuidado e compromisso social]. 10º Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica do Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica – IBAP, Belo Horizonte, MG, Brasil.
- Freud, S. (1974). O mal-estar na civilização. In *Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud* (Vol. 21, pp. 73-279). Imago. (Trabalho original publicado em 1930).
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2017). Employee intrapreneurship and work engagement: a latent change score approach. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 88-100. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.002>
- Geraci, A., Di Domenico, L., Inguglia, C., & D'Amico, A. (2023). Teachers' emotional intelligence, burnout, work engagement, and self-efficacy during COVID-19 lockdown. *Behavioral Sciences* 2023, 13(4),1-10. <https://doi.org/10.3390/bs13040296>
- Gillespie, M., & Melby, V. (2003). Burnout among nursing staff in accident and emergency and acute medicine: a comparative study. *Journal of Clinical Nursing*, 12(6), 842-851. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2702.2003.00802.x>
- Golembiewski, R. T., Aldinger, R. T., Munzenrider, R. F., & Luo, H. (1998). Elaborating on the theme of 'OD as applied behavioral science': burnout and mental health in a military population. *Public Administration Quarterly*, 21(4), 507-528.
<http://www.jstor.org/stable/40861728>
- Gómez-Acosta, A., Sierra-Barón, W., Vinaccia Alpi, S., Clavijo, M. E., Salcedo, K., & Andrade, Y. (2022). Evaluación del burnout en psicólogos de la Ciudad de Neiva, Colombia. *Psicología Desde El Caribe*, 39(1), 40-58.
<https://dx.doi.org/10.14482/psdc.39.1.158.723>

- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2005). Burnout and engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behaviour*, 68(1), 165-174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>
- Gregory, S. T., & Menser, T. (2015). Burnout among primary care physicians: a test of the Areas of Worklife model. *Journal of healthcare management/American College of Healthcare Executives*, 60(2), 133-148. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26529850/>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hammen C. (2005). Stress and depression. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 293-319. <https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.143938>
- Han, B.-C. (2017). *Sociedade da transparência*. Vozes.
- Han, B.-C. (2018). *Psicopolítica: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder*. Âyiné.
- Han, B.-C. (2019). *Sociedade do cansaço*. (2a ed). Vozes.
- Herédia, A. F., & Laneiro, T. R. (2014). As repercussões do burnout na percepção do psicólogo clínico da sua relação com o cliente. *EDIUAL – PSIQUE*, 11, 113-133. <http://hdl.handle.net/11144/2730>
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Karapinar, P. B., Camgoz, S. M., & Ekmekci, O. T. (2016). The mediating effect of organizational trust on the link between the areas of work life and emotional exhaustion. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 16(6), 1947-1980. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1130726.pdf>
- Kets de Vries, M. F. R (2001). Creating authentizotic organizations: well-functioning individuals in vibrant companies. *Human Relations*, 54(1), 101-111. <https://doi.org/10.1177/0018726701541013>
- Laneiro, T., Brites, R., Tap, P., Silva, A., Reguinga, O., & Guerra, S. (2011). A influência da alteração dos ciclos circadianos na autopercepção individual: a experiência subjectiva de fadiga, atenção, tensão e satisfação na tarefa. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 12(1), 3-17. <http://scielo.pt/pdf/psd/v12n1/v12n1a01.pdf>
- Lasalvia, A., Bonetto, C., Bertani, M., Bissoli, S., Cristofalo, D., Marrella, G., Ceccato, E., Cremonese, C., De Rossi, M., Lazzarotto, L., Marangon, V., Morandin, I., Zucchetto, M., Tansella, M., & Ruggeri, M. (2009). Influence of perceived organisational factors

- on job burnout: survey of community mental health staff. *The British Journal of Psychiatry: The Journal of Mental Science*, 195(6), 537-544.
<https://doi.org/10.1192/bjp.bp.108.060871>
- Leiter, M. P. (2015). Key worklife areas contributing to health care burnout: reflections on the ORCAB project. *British Journal of Health Psychology*, 20(2), 223-227.
<https://doi.org/10.1111/bjhp.12124>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2003). Areas of worklife: a structured approach to organizational predictors of job burnout. *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies*, 3, 91-134. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(03\)03003-8](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(03)03003-8)
- Leiter, M. P., Maslach, C., & Frame, K. (2015). Burnout. *The Encyclopedia of Clinical Psychology*, 1, 1-7. <https://doi.org/10.1002/9781118625392.wbecp142>
- Lhuillier, D. (2009). Travail, Management et Santé Psychique. *Connexions*, 91(1), 85-101.
<https://doi.org/10.3917/cnx.091.0085>.
- Magnan, E. S., Vazquez, A. C. S., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2016). Normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 15(2), 133-140. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v15n2/v15n2a02.pdf>
- Martins, J. N. C. (2013). *Validação da versão portuguesa do questionário Utrecht Work Engagement para medir o Engajamento no trabalho nos profissionais dos cuidados de saúde primários* [Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Lisboa].
 Repositório do Iscte – Instituto Universitário de Lisboa.
<http://hdl.handle.net/10071/6322>
- Maslach, C. (2006). Understanding job burnout. In A. M. Rossi, P. L. Perrewé, & S. L. Sauter (Eds.), *Stress and quality of working life: current perspectives in occupational health* (pp. 37-51). Information Age Publishing.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: new perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7(1), 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., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual*. (3a ed.). Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). New insights into burnout and health care: strategies for improving civility and alleviating burnout. *Medical Teacher*, 39(2), 160-163.
<https://doi.org/10.1080/0142159x.2016.1248918>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). *How to measure burnout accurately and ethically*. Harvard Business Review.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mat Rifin, H., & Danaee, M. (2022). Association between burnout, job dissatisfaction and intention to leave among medical researchers in a research organisation in Malaysia during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 10017. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610017>
- McCade, D., Frewen, A., & Fassnacht, D. B. (2021). Burnout and depression in Australian psychologists: The moderating role of self-compassion. *Australian Psychologist*, 56(2), 111-122. <https://doi.org/10.1080/00050067.2021.1890979>
- Mehra, R. (2023). Burnout syndrome, occupational stress and altruism among nursing profession. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 14(1), 29-32.
- Mocellim, A. D. (2021). Psicopolítica e mal-estar da contemporaneidade. *Civitas – Revista de Ciências Sociais*, 21(1), 94-107. <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2021.1.39147>
- Mojsa-Kaja, J., Golonka, K., & Marek, T. (2015). Job burnout and engagement among teachers – Worklife Areas and personality traits as predictors of relationships with work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28(1), 102-119. <http://dx.doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00238>
- Morse, G., Salyers, M. P., Rollins, A. L., Monroe-DeVita, M., & Pfahler, C. (2012). Burnout in mental health services: a review of the problem and its remediation. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 39(5), 341-352. <https://doi.org/10.1007%2Fs10488-011-0352-1>
- Murcho, N. A. C., & Pacheco, J. E. P. (2019). Caracterização do burnout em profissionais de saúde em Portugal: um artigo de revisão. *Psique*, 16(1), 8-23. <http://hdl.handle.net/11144/4803>
- Nash, C. (2023). Team mindfulness in online academic meetings to reduce burnout. *Challenges 2023*, 14(1), 15. <https://doi.org/10.3390/challe14010015>
- Northwood, K., Siskind, D., Suetani, S., & McArdle, P. A. (2021). An assessment of psychological distress and professional burnout in mental health professionals in Australia during the COVID-19 pandemic. *Australasian Psychiatry: Bulletin of Royal Australian and New Zealand College of Psychiatrists*, 29(6), 628-634. <https://doi.org/10.1177/10398562211038906>
- Orth, M., & Volmer, J. (2017). Daily within-person effects of job autonomy and work engagement on innovative behaviour: the cross-level moderating role of creative self-

- efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 601-612.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1332042>
- Ortiz-Fune, C., Kanter, J. W., & Arias, M. F. (2020). Burnout in mental health professionals: the roles of psychological flexibility, awareness, courage, and love. *Clinica y Salud*, 31(2), 85-90. <https://doi.org/10.5093/clysa2020a8>
- Otero, B. G. I., Grajeda, G. G., Canto, V. B., Venegas, J. M., & Luque, C. M. (2013). Burnout en psicólogos de la salud: características laborales relacionadas. *Psicología y Salud*, 23(2), 217-226. <https://doi.org/10.25009/pys.v23i2.503>
- Porto, A. (2019). Áreas da vida no trabalho como preditoras da Síndrome de Burnout: tradução, adaptação transcultural e validação do modelo AWS-MBIS [Tese de Doutorado, Universidade Federal de Santa Maria]. Manancial – Repositório Digital da Universidade Federal de Santa Maria. <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/19532>
- Porto-Martins, P. C. P., & Benevides-Pereira, A. M. (2008). Tradução da versão completa (17 itens) do instrumento do UWES (Utrecht Work Engagement Scale/Escala de Engajamento do Trabalho de Utrecht) para população brasileira, PT-B.
- Reed, B. N., Lebovitz, L., & Layson-Wolf, C. (2023). How resilience and wellness behaviors affected burnout and academic performance of first-year pharmacy students during COVID-19. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 87(2), 185-190.
<https://doi.org/10.5688/ajpe9022>
- Rodriguez, S. Y. S., & Carlotto, M. S. (2014). Prevalência e fatores associados à Síndrome de Burnout em Psicólogos. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 170-176.
<https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n51/art08.pdf>
- Rodriguez, S. Y. S., & Carlotto, M. S. (2017). Predictors of burnout syndrome in psychologists. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 34(1), 141-150.
<https://doi.org/10.1590/1982-02752017000100014>
- Rodriguez, S. Y. S., Marques, V. S., Taube, M. E., & Carlotto, M. S. (2020). Síndrome de Burnout em psicólogos: revisão sistemática da literatura. *Contextos Clínicos*, 13(3), 967-991. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cclin/v13n3/v13n3a13.pdf>
- Romani, M., & Ashkar, K. (2014). Burnout among physicians. *Libyan Journal of Medicine*, 9(1), 23556. <https://doi.org/10.3402/ljm.v9.23556>
- Rupert, P. A., & Kent, J. S. (2007). Gender and work setting differences in career-sustaining behaviors and burnout among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38(1), 88-96. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.38.1.88>

- Rupert, P. A., & Morgan, D. J. (2005). Work setting and burnout among professional psychologists. *Professional Psychology: Research & Practice*, 36(5), 544–550. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.36.5.544>
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., & Hunley, H. A. (2009). Work-family conflict and burnout among practicing psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(1), 54-61. <https://doi.org/10.1037/a0012538>
- Sadusky, A., & Spinks, J. (2022). Psychologists' engagement in reflective practice and experiences of burnout: a correlational analysis. *Reflective Practice*, 23(5), 593-606. <https://doi.org/10.1080/14623943.2022.2090326>
- Samadi, S., Khan, Z. H., Mireskandari, S. M., Karvandian, K., Jafarzadeh, A., & Hajipour, A. (2022). Preserving resilience for prevention of burnout in anesthesiology residents as frontline healthcare workers during the COVID-19 outbreak: a report of real-life experiences of professionalism and mentoring in medical education. *Journal of Family & Reproductive Health*, 16(4), 239-242. <https://doi.org/10.18502/jfrh.v16i4.11350>
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? In C. Truss, R. Delbridge, K. Alfes, A. Shantz, & E. Soanne (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice* (1a ed., pp. 15-35.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A.B. (2003). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual* (R. Angst, A. M. T. Benevides-Pereira, & P. C. Porto-Martins Trad.). Occupational Health Psychology Unit – Utrecht University.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker, & Leiter, M. P. (Eds.), *Work engagement: a handbook of essential theory and research* (1a ed., pp. 10-24). Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2017). Outlook work engagement: real and redundant! *Burnout Research*, 5, 58-60. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.06.002>
- Schaufeli, W. B., De Witte, H., & Desart, S. (2019). Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0. Internal report.
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT) - Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19(3), 256-262.
<https://doi.org/10.1080/02678370500385913>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hyde: on the differences between work engagement and workaholism. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (1a ed., pp. 193-217). Edward Elgar.
- Senter, A., Morgan, R. D., Serna-McDonald, C., & Bewley, M. (2010). Correctional psychologist burnout, job satisfaction, and life satisfaction. *Psychological Services*, 7(3), 190-201. <https://doi.org/10.1037/a0020433>
- Seppälä, P., Mauno, S., Kinnunen, M.-L., Feldt, T., Juuti, T., Tolvanen, A., & Rusko, H. (2012). Is work engagement related to healthy cardiac autonomic activity? Evidence from a field study among Finnish women workers. *The Journal of Positive Psychology*, 7(2), 95-106. <https://doi.org/10.1080/17439760.2011.637342>
- Simionato, G. K., & Simpson, S. (2018). Personal risk factors associated with burnout among psychotherapists: a systematic review of the literature. *Journal of Clinical Psychology*, 74(9), 1431–1456. <https://doi.org/10.1002/jclp.22615>
- Sinval, J., Vazquez, A. C. S., Hutz, C. S., Schaufeli, W. B., & Silva, S. (2022). Burnout Assessment Tool (BAT): validity evidence from Brazil and Portugal. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1344.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19031344>
- Sisto, F. F., Baptista, M. N., Santos, A. A. A., & Noronha, A P. P. (2008). Análise Fatorial da Escala de Vulnerabilidade ao Stress no Trabalho (EVENT). *Psicologia para América Latina*, (15). http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400011&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518>
- Sonnentag, S., Dormann, C., & Demerouti, E. (2010). Not all days are created equal: the concept of state work engagement. In A. B. Bakker, & Leiter, M. P. (Eds.), *Work*

- engagement: a handbook of essential theory and research* (1a ed., pp. 25-38). Psychology Press.
- StataCorp. (2021). *Stata Statistical Software: Release 17*. StataCorp LLC.
- Steel, C., Macdonald, J., Schröder, T., & Mellor-Clark, J. (2015). Exhausted but not cynical: burnout in therapists working within improving access to psychological therapy services. *Journal of Mental Health*, 24(1), 33-37.
<https://doi.org/10.3109/09638237.2014.971145>
- Tamayo, M. R. (2015). Burnout. In P. F. Bendassolli, & J. E. Borges-Andrade (Orgs.). *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações* (pp. 139-146). Casa do Psicólogo.
- Trigo, T. R. (2010). *Validade fatorial do Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) em uma amostra brasileira de auxiliares de enfermagem de um hospital universitário: influência da depressão* [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo]. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da USP. <https://doi.org/10.11606/D.5.2011.tde-26052011-123120>
- Trigo, T. R., Teng, C. T., & Hallak, J. E. C. (2007). Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 34(5), 223-233. <https://doi.org/10.1590/S0101-60832007000500004>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: the role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277-294.
<https://doi.org/10.1080/02678370802393672>
- Vazquez, A. C., Magnan, E. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and validation of the Brazilian version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20(2), 207-217. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>
- Verkuilen, J., Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2021). Burnout-Depression overlap: exploratory structural equation modeling bifactor analysis and network analysis. *Assessment*, 28(6), 1583-1600. <https://doi.org/10.1177/1073191120911095>
- Weber, M. (2006). A ética protestante e o “espírito” do capitalismo. Companhia das Letras.
- World Health Organization. (2019, 28 de maio). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

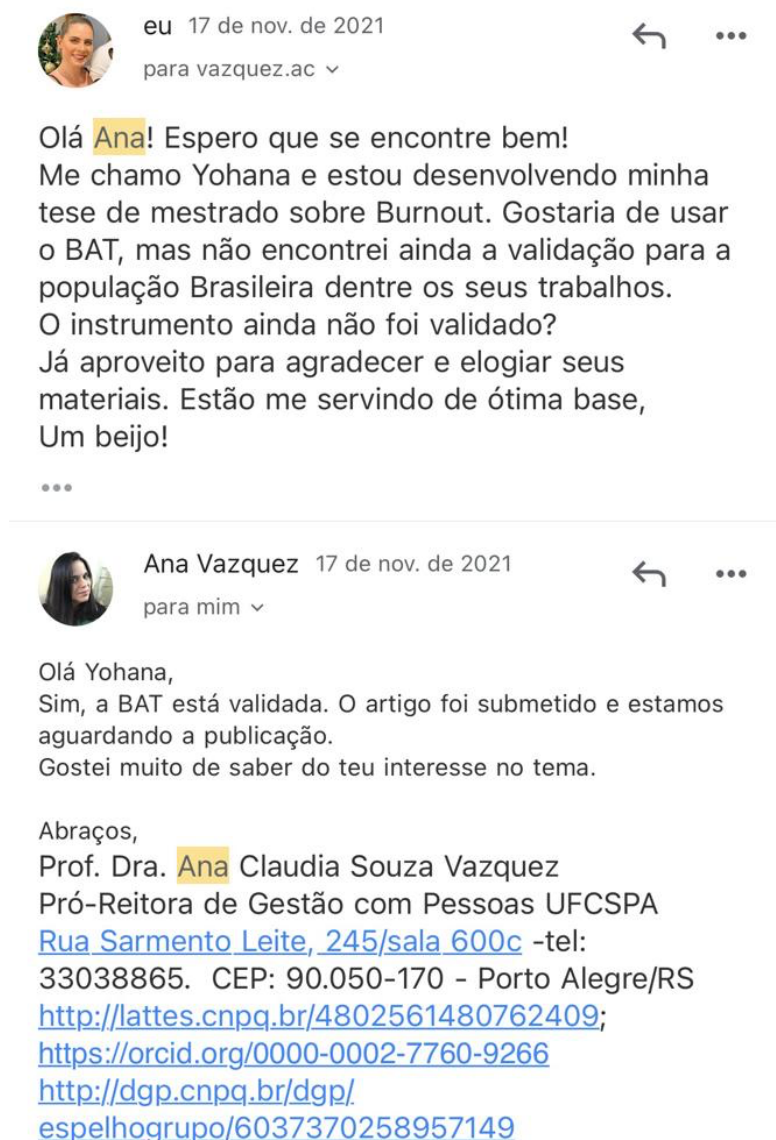
World Health Organization. (2022) *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD)*.

<https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases>

Wright, T., Mughal, F., Babatunde, O. O., Dikomititis, L., Mallen, C. D., & Helliwell, T. (2022). Burnout among primary health-care professionals in low- and middle-income countries: systematic review and meta-analysis. *Bulletin of the World Health Organization*, 100(6), 385-401A. <https://doi.org/10.2471%2FBLT.22.288300>

Anexos

Anexo A – Autorização para aplicação do *Burnout Assesment Tool* (BAT)



Anexo B – Autorização para aplicação da *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES)



eu 10 de jul.



para anasv ▾

Olá Ana!

Em primeiro lugar, parabéns e obrigada pela validação da escala UWES para o Brasil!

Gostaria de saber se tenho a sua autorização para reproduzir a escala UWES em minha pesquisa de mestrado.

O objetivo da pesquisa será medir o Burnout (BAT), o engagement (UWES) e as áreas da vida profissional dos psicólogos (AWS). Ficarei feliz em obter o seu aceite para iniciar a colheita dos dados.

Um abraço e ótima semana!



Ana Vazquez 10 de jul.



para mim, anasv ▾

Olá Yohana,

Autorizado, é muito bom saber que irás usar a UWES também.

Parabéns pela pesquisa.

Abraços,



ANA CLÁUDIA SOUZA VAZQUEZ
Pró-Reitora de Gestão com Pessoas

(51) 3303-8865

progespeufcspa.edu.br

Porto Alegre - RS

<https://www.ufcspa.edu.br/>

Anexo C – Licença para a reprodução do Instrumento *Areas os Worklife Survey* (AWS)

For use by Yohana Fritsche only. Received from Mind Garden, Inc. on July 10, 2023

**Permission for Yohana Fritsche to administer 180 copies
within three years of July 10, 2023**

Areas of Worklife Survey Instrument and Scoring Guide

License to Administer

by Michael P. Leiter & Christina Maslach

Published by Mind Garden, Inc.
www.mindgarden.com

Important Note to Licensee

It is your legal responsibility to compensate the copyright holder of this work — via payment to Mind Garden — for reproduction or administration in any physical or digital medium, including online survey, handheld survey devices, etc.

You agree to track the number of reproductions or administrations, and to compensate Mind Garden for any usage in excess of the quantity purchased.

This license is valid for three years from the date of purchase.

This instrument, and any use thereof, is covered by U.S. and international copyright laws. For any further use or reproduction of the instrument, in whole or in part, contact Mind Garden, Inc.

AWS Instrument - Copyright © 2000, 2011 by Michael P. Leiter & Christina Maslach.
All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

Anexo D – Consentimento Informado

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “Yes we can”: *Burnout* em psicólogos autônomos e subordinados - Um estudo comparativo” sob responsabilidade de Yohana Fritsche de Souza, mestranda da Universidade Autônoma de Lisboa (UAL) com orientação do Prof. Doutor Tito Rosa Laneiro.

Você responderá os seguintes questionários: questionário sócio demográfico, níveis de *Burnout*, níveis de *Engagement* e medição das áreas da vida profissional,

Sua participação é livre e voluntária, não havendo nenhuma forma de recompensa financeira. As informações recolhidas são sigilosas durante todo o processo de pesquisa e na publicação dos resultados.

Para maiores esclarecimentos, poderá contatar a responsável via e-mail yohanapsic@gmail.com ou por meio do telefone celular [\(44\) 9 9977-3345](tel:(44)99977-3345).

Atenciosamente,



Yohana Fritsche – Mestranda UAL

“Yes We Can”: *Burnout* em psicólogos autônomos e subordinados – Um estudo comparativo.

Faça login no Google para salvar o que você já preencheu. [Saiba mais](#)

* Indica uma pergunta obrigatória

Consentimento informado

Afirmo que sou um profissional da Psicologia, tenho mais de 18 anos e tomo ciência de que posso desistir deste estudo a qualquer momento.

Aceita prosseguir? *

☐ Sim

☐ Não

Anexo E – *Burnout Assessment Tool* (BAT)

BURNOUT ASSESSMENT TOOL

BRAZILIAN VERSION

Versão Brasileira de Burnout Assessment Tool (BAT) para o trabalho

Instruções

Leia atentamente as frases abaixo e assinale a resposta que corresponde à frequência com que você se sente desse modo no seu trabalho.

Escore

Nunca	Raramente	Algumas vezes	Com Frequência	Sempre
1	2	3	4	5

Sintomas primários

	Nunca	Raramente	Algumas Vezes	Com Frequência	Sempre
<i>Exaustão</i>					
1. No trabalho, sinto-me mentalmente exausto*	☐	☐	☐	☐	☐
2. Tudo o que faço no trabalho exige muito esforço	☐	☐	☐	☐	☐
3. Acho difícil recuperar minha energia depois de um dia de trabalho*	☐	☐	☐	☐	☐
4. No trabalho, sinto-me fisicamente exausto*	☐	☐	☐	☐	☐
5. Ao levantar pela manhã, me falta energia para começar um novo dia no trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
6. Quero ser ativo no trabalho, mas de alguma forma não consigo	☐	☐	☐	☐	☐
7. Quando eu me esforço no trabalho, me canso mais rápido do que o normal	☐	☐	☐	☐	☐
8. No final do meu dia de trabalho, eu me sinto mentalmente exausto e esgotado	☐	☐	☐	☐	☐
<i>Distanciamento mental</i>					
9. Eu luto para encontrar algum entusiasmo pelo meu trabalho*	☐	☐	☐	☐	☐
10. Não penso no que estou fazendo no meu trabalho, eu funciono em piloto automático	☐	☐	☐	☐	☐
11. Sinto forte aversão pelo meu trabalho*	☐	☐	☐	☐	☐
12. Sinto-me indiferente em relação ao meu trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
13. Sou pessimista sobre o que meu trabalho significa para os outros*	☐	☐	☐	☐	☐

	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Com frequência	Sempre
<i>Declínio no controle cognitivo</i>					
14. Em meu trabalho, tenho dificuldade em manter o foco *	☐	☐	☐	☐	☐
15. No trabalho, eu me esforço para pensar claramente	☐	☐	☐	☐	☐
16. Sou esquecido e distraído no trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
17. Tenho dificuldade em me concentrar quando estou trabalhando *	☐	☐	☐	☐	☐
18. Cometo erros no trabalho porque minha mente está em outras coisas*	☐	☐	☐	☐	☐
<i>Declínio no controle emocional</i>					
19. No trabalho, sinto-me incapaz de controlar as minhas emoções*	☐	☐	☐	☐	☐
20. Eu não me reconheço na maneira como reajo emocionalmente no trabalho *	☐	☐	☐	☐	☐
21. Durante o trabalho, fico irritado quando as coisas não são do jeito que eu quero	☐	☐	☐	☐	☐
22. Fico insatisfeito e triste no trabalho sem saber o porquê	☐	☐	☐	☐	☐
23. No trabalho, eu posso ter reações exageradas sem querer*	☐	☐	☐	☐	☐

Nota: * = Versão reduzida

Sintomas Secundários

	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Com Frequência	Sempre
<i>Queixas psicológicas</i>					
1. Tenho dificuldades em adormecer ou ficar dormindo	☐	☐	☐	☐	☐
2. Tendo a ser preocupado	☐	☐	☐	☐	☐
3. Sinto-me tenso e estressado	☐	☐	☐	☐	☐
4. Sinto-me ansioso e/ou sofro de ataques de pânico	☐	☐	☐	☐	☐
5. Barulho e multidões me perturbam	☐	☐	☐	☐	☐
<i>Queixas Psicossomáticas</i>					
6. Sofro de palpitações ou dores no peito	☐	☐	☐	☐	☐
7. Sofro de dores no estômago e/ou intestinais	☐	☐	☐	☐	☐
8. Sofro de dores de cabeça	☐	☐	☐	☐	☐
9. Sofro de dores musculares, como no pescoço, ombros ou costas	☐	☐	☐	☐	☐
10. Fico doente muitas vezes	☐	☐	☐	☐	☐

Anexo F – *Areas of Worklife Survey (AWS)*

AREAS OF WORKLIFE SURVEY

Por favor use a seguinte escala de classificação para indicar até que ponto você concorda com as afirmações abaixo. Por favor, circule o número correspondente à sua resposta.

1	2	3	4	5			
Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente			
CARGA DE TRABALHO			Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1) Eu não tenho tempo para fazer o trabalho que precisa ser feito.			1	2	3	4	5
CONTROLE							
6) Eu tenho controle sobre como eu faço meu trabalho.			1	2	3	4	5

1	2	3	4	5		
Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente		
RECOMPENSA						
10) Eu recebo reconhecimento dos outros pelo meu trabalho.			1	2	3	4

COMUNIDADE					
-------------------	--	--	--	--	--

17) Os membros do meu grupo de trabalho se comunicam abertamente.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

JUSTIÇA					
19) Os recursos são alocados de forma justa aqui.	1	2	3	4	5

VALORES					
25) Os meus valores e os valores da organização são semelhantes.	1	2	3	4	5

Anexo G – Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Work & Well-being Survey (UWES) ©

Questionário do Bem estar e Trabalho

Wilmar B. Schaufeli

Trad.: Paulo C. Porto-Martins & Ana Maria T. Benevides-Pereira (GEPEB) - 2008

As seguintes perguntas referem-se a sentimentos em relação ao trabalho. Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação a seu trabalho. Caso nunca tenha tido tal sentimento, responda "0" (zero) na coluna ao lado. Em caso afirmativo, indique a frequência (de 1 a 6) que descreveria melhor seus sentimentos, conforme a descrição abaixo.

Nunca	Quase nunca	As vezes	Regularmente	Freqüentemente	Quase sempre	Sempre
0	1	2	3	4	5	6
Nenhuma vez	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias

1. ____ Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.
2. ____ Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.
3. ____ O "tempo voa" quando estou trabalhando.
4. ____ No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).
5. ____ Estou entusiasmado com meu trabalho.
6. ____ Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.
7. ____ Meu trabalho me inspira.
8. ____ Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.
9. ____ Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.
10. ____ Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.
11. ____ Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.
12. ____ Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo.
13. ____ Para mim meu trabalho é desafiador.
14. ____ "Deixo-me levar" pelo meu trabalho.
15. ____ Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).
16. ____ É difícil desligar-me do trabalho.
17. ____ No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.

© Schaufeli & Bakker (2003). A utilização do Questionário do Bem estar e Trabalho (UWES) esta autorizada para pesquisas científicas sem fins comerciais. O uso comercial e/ou não científico está proibido, a não ser que haja uma permissão prévia e escrita dos autores.

Anexo H – Questionário sociodemográfico

Sexo:

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino

Faixa etária:

- ☐ 23 anos ou menos
- ☐ 24-30 anos
- ☐ 30 - 40 anos
- ☐ 40 - 50 anos
- ☐ 50 anos ou mais

Estado civil:

- ☐ Solteiro (a)
- ☐ Casado (a)
- ☐ Divorciado (a)
- ☐ Viúvo (a)

Filhos:

- ☐ Tenho filhos
- ☐ Não tenho filhos

Escolaridade:

- ☐ Ensino superior
- ☐ Pós-graduação
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado
- ☐ Pós-doutorado

Renda mensal aproximada:

- ☐ Até 2 salários mínimos
- ☐ De 3 a 5 salários mínimos
- ☐ De 5 a 8 salários mínimos
- ☐ Acima de 8 salários mínimos

Anexo I – Cargas Fatoriais Padronizadas (PATH)

```

Structural equation model                                Number of obs   =       179
Estimation method   = ml
Log likelihood       = -9173.8091

```

```
( 1)  [AWS_COM]AWS = 1
( 2)  [BAT_EXT]BAT = 1
( 3)  [UWES_DE]UWES = 1
```

	OIM					
Standardized	Path	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
Structural						
AWS <-						
UWES		.612459	.0628694	9.74	0.000	.4892372 .7356807
BAT <-						
AWS		-.0249072	.0934261	-0.27	0.790	-.208019 .1582046
UWES		-.7021402	.0746893	-9.40	0.000	-.8485286 -.5557518
Measurement						
UWES_DE <-						
UWES		.9391142	.0164131	57.22	0.000	.906945 .9712833
_cons		3.724513	.2105591	17.69	0.000	3.311824 4.137201
UWES_VI <-						
UWES		.9707292	.0145798	66.58	0.000	.9421534 .999305
_cons		3.809408	.2147597	17.74	0.000	3.388487 4.230329
UWES_AB <-						
UWES		.6024682	.0491644	12.25	0.000	.5061078 .6988287
_cons		4.786935	.2638072	18.15	0.000	4.269882 5.303987
AWS_COM <-						
AWS		.3539468	.0750285	4.72	0.000	.2068936 .5009999
_cons		6.010761	.3263306	18.42	0.000	5.371165 6.650357
AWS_REC <-						
AWS		.6104528	.0596918	10.23	0.000	.493459 .7274466
_cons		4.289783	.2387223	17.97	0.000	3.821895 4.75767
AWS_JUS <-						
AWS		.6119824	.0598988	10.22	0.000	.4945829 .7293819
_cons		4.622424	.2554782	18.09	0.000	4.121696 5.123152
AWS_VAL <-						
AWS		.743123	.0490553	15.15	0.000	.6469765 .8392696
_cons		3.288215	.1891768	17.38	0.000	2.917435 3.658994
AWS_CT <-						
AWS		.6762617	.0562395	12.02	0.000	.5660344 .786489
_cons		4.078841	.2281608	17.88	0.000	3.631654 4.526028
AWS_CAR <-						
AWS		-.0493845	.0839734	-0.59	0.556	-.2139694 .1152004
_cons		5.71828	.3113259	18.37	0.000	5.108092 6.328467
BAT_EXT <-						
BAT		.7985445	.0326243	24.48	0.000	.734602 .862487
_cons		3.083833	.1793067	17.20	0.000	2.732398 3.435268
BAT_DIS <-						
BAT		.8156207	.0322724	25.27	0.000	.7523681 .8788734
_cons		1.505578	.1091711	13.79	0.000	1.291606 1.719549
BAT_DCOG <-						
BAT		.7525421	.0373396	20.15	0.000	.6793578 .8257264
_cons		2.130795	.1351627	15.76	0.000	1.865881 2.395709
BAT_DEM <-						
BAT		.6992493	.0427436	16.36	0.000	.6154733 .7830253
_cons		1.921819	.1261084	15.24	0.000	1.674651 2.168987
BAT_QPSI <-						
BAT		.7573185	.0380027	19.93	0.000	.6828346 .8318023
_cons		2.354822	.1451756	16.22	0.000	2.070284 2.639361
BAT_SOMT <-						
BAT		.7016001	.0440897	15.91	0.000	.6151857 .7880144
_cons		2.133235	.1352702	15.77	0.000	1.868111 2.39836

Anexo J – Coeficientes de Caminho: Efeito Direto

Direct effects

	OIM				[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.	z	P> z		
Measurement						
UWES_DE <- UWES	1	(constrained)				
UWES_VI <- UWES	1.0161	.0442138	22.98	0.000	.9294422	1.102757
UWES_AB <- UWES	.487679	.0518113	9.41	0.000	.3861307	.5892274
AWS_COM <- AWS UWES	1 0	(constrained) (no path)				
AWS_REC <- AWS UWES	2.276861 0	.5800043 (no path)	3.93	0.000	1.140073	3.413648
AWS_JUS <- AWS UWES	1.984926 0	.5062276 (no path)	3.92	0.000	.9927383	2.977114
AWS_VAL <- AWS UWES	4.018077 0	.9690507 (no path)	4.15	0.000	2.118772	5.917381
AWS_CT <- AWS UWES	3.273943 0	.7937747 (no path)	4.12	0.000	1.718173	4.829713
AWS_CAR <- AWS UWES	-.1415263 0	.2440609 (no path)	-0.58	0.562	-.6198768	.3368242
BAT_EXT <- AWS BAT UWES	0 1 0	(no path) (constrained) (no path)				
BAT_DIS <- AWS BAT UWES	0 1.167319 0	(no path) .1010783 (no path)	11.55	0.000	.969209	1.365429
BAT_DCOG <- AWS BAT UWES	0 1.038783 0	(no path) .0975751 (no path)	10.65	0.000	.8475392	1.230026
BAT_DEM <- AWS BAT UWES	0 .9030228 0	(no path) .0922198 (no path)	9.79	0.000	.7222753	1.08377
BAT_QPSI <- AWS BAT UWES	0 1.048086 0	(no path) .0971027 (no path)	10.79	0.000	.8577685	1.238404
BAT_SOMT <- AWS BAT UWES	0 .9042785 0	(no path) .0906098 (no path)	9.98	0.000	.7266866	1.08187
Structural						
AWS <- UWES	2.151917	.5566255	3.87	0.000	1.060951	3.242883
BAT <- AWS UWES	-.0936261 -9.273522	.3515882 1.234944	-0.27 -7.51	0.790 0.000	-.7827263 -11.69397	.5954742 -6.853076

Anexo K – Coeficientes de Caminho: Efeito Indireto

Indirect effects

	Coef.	OIM Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Measurement						
UWES_DE <- UWES	0	(no path)				
UWES_VI <- UWES	0	(no path)				
UWES_AB <- UWES	0	(no path)				
AWS_COM <- AWS UWES	0 2.151917	(no path) .5566255	3.87	0.000	1.060951	3.242883
AWS_REC <- AWS UWES	0 4.899616	(no path) .7609806	6.44	0.000	3.408121	6.391111
AWS_JUS <- AWS UWES	0 4.271396	(no path) .6620782	6.45	0.000	2.973747	5.569046
AWS_VAL <- AWS UWES	0 8.646568	(no path) 1.218126	7.10	0.000	6.259084	11.03405
AWS_CT <- AWS UWES	0 7.045254	(no path) 1.178652	5.98	0.000	4.735138	9.355369
AWS_CAR <- AWS UWES	0 -.3045528	(no path) .5201907	-0.59	0.558	-1.324108	.7150023
BAT_EXT <- AWS BAT UWES	-.0936261 0	.3515882 (no path)	-0.27	0.790	-.7827263	.5954742
	-9.474997	.9788236	-9.68	0.000	-11.39346	-7.556538
BAT_DIS <- AWS BAT UWES	-.1092915 0	.4104155 (no path)	-0.27	0.790	-.9136911	.6951082
	-11.06034	1.199007	-9.22	0.000	-13.41035	-8.710332
BAT_DCOG <- AWS BAT UWES	-.0972571 0	.3652238 (no path)	-0.27	0.790	-.8130826	.6185683
	-9.842465	1.081189	-9.10	0.000	-11.96156	-7.723372
BAT_DEM <- AWS BAT UWES	-.0845465 0	.3174922 (no path)	-0.27	0.790	-.7068197	.5377267
	-8.556139	1.003501	-8.53	0.000	-10.52297	-6.589312
BAT_QPSI <- AWS BAT UWES	-.0981282 0	.3684948 (no path)	-0.27	0.790	-.8203647	.6241083
	-9.930616	1.056949	-9.40	0.000	-12.0022	-7.859034
BAT_SOMT <- AWS BAT UWES	-.084664 0	.3179336 (no path)	-0.27	0.790	-.7078025	.5384745
	-8.568036	.9817234	-8.73	0.000	-10.49218	-6.643894
Structural						
AWS <- UWES	0	(no path)				
BAT <- AWS UWES	0 -.2014755	(no path) .7568479	-0.27	0.790	-1.68487	1.281919

Anexo L – Coeficientes de Caminho: Efeito Total

Total effects

	Coef.	OIM Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Measurement						
UWES_DE <- UWES	1	(constrained)				
UWES_VI <- UWES	1.0161	.0442138	22.98	0.000	.9294422	1.102757
UWES_AB <- UWES	.487679	.0518113	9.41	0.000	.3861307	.5892274
AWS_COM <- AWS UWES	1 2.151917	(constrained) .5566255	3.87	0.000	1.060951	3.242883
AWS_REC <- AWS UWES	2.276861 4.899616	.5800043 .7609806	3.93 6.44	0.000 0.000	1.140073 3.408121	3.413648 6.39111
AWS_JUS <- AWS UWES	1.984926 4.271396	.5062276 .6620782	3.92 6.45	0.000 0.000	.9927383 2.973747	2.977114 5.569046
AWS_VAL <- AWS UWES	4.018077 8.646568	.9690507 1.218126	4.15 7.10	0.000 0.000	2.118772 6.259084	5.917381 11.03405
AWS_CT <- AWS UWES	3.273943 7.045254	.7937747 1.178652	4.12 5.98	0.000 0.000	1.718173 4.735138	4.829713 9.355369
AWS_CAR <- AWS UWES	-.1415263 -.3045528	.2440609 .5201907	-0.58 -0.59	0.562 0.558	-.6198768 -1.324108	.3368242 .7150023
BAT_EXT <- AWS BAT UWES	-.0936261 1 -9.474997	.3515882 (constrained) .9788236	-0.27 -9.68	0.790 0.000	-.7827263 -11.39346	.5954742 -7.556538
BAT_DIS <- AWS BAT UWES	-.1092915 1.167319 -11.06034	.4104155 .1010783 1.199007	-0.27 11.55 -9.22	0.790 0.000 0.000	-.9136911 .969209 -13.41035	.6951082 1.365429 -8.710332
BAT_DCOG <- AWS BAT UWES	-.0972571 1.038783 -9.842465	.3652238 .0975751 1.081189	-0.27 10.65 -9.10	0.790 0.000 0.000	-.8130826 .8475392 -11.96156	.6185683 1.230026 -7.723372
BAT_DEM <- AWS BAT UWES	-.0845465 .9030228 -8.556139	.3174922 .0922198 1.003501	-0.27 9.79 -8.53	0.790 0.000 0.000	-.7068197 .7222753 -10.52297	.5377267 1.08377 -6.589312
BAT_QPSI <- AWS BAT UWES	-.0981282 1.048086 -9.930616	.3684948 .0971027 1.056949	-0.27 10.79 -9.40	0.790 0.000 0.000	-.8203647 .8577685 -12.0022	.6241083 1.238404 -7.859034
BAT_SOMT <- AWS BAT UWES	-.084664 .9042785 -8.568036	.3179336 .0906098 .9817234	-0.27 9.98 -8.73	0.790 0.000 0.000	-.7078025 .7266866 -10.49218	.5384745 1.08187 -6.643894
Structural						
AWS <- UWES	2.151917	.5566255	3.87	0.000	1.060951	3.242883
BAT <- AWS UWES	-.0936261 -9.474997	.3515882 .9788236	-0.27 -9.68	0.790 0.000	-.7827263 -11.39346	.5954742 -7.556538

Anexo M – Avaliação geral do MEE pelo R2

Equation-level goodness of fit

depvars	Variance			R-squared	mc	mc2
	fitted	predicted	residual			
observed						
UWES_DE	1.290642	1.138263	.152379	.8819355	.9391142	.8819355
UWES_VI	1.24715	1.175209	.0719418	.9423151	.9707292	.9423151
UWES_AB	.7458343	.270714	.4751204	.3629679	.6024682	.3629679
AWS_COM	112.1666	14.05205	98.11458	.1252783	.3539468	.1252783
AWS_REC	195.4827	72.84715	122.6356	.3726526	.6104528	.3726526
AWS_JUS	147.8258	55.3641	92.46173	.3745225	.6119824	.3745225
AWS_VAL	410.8228	226.8694	183.9534	.5522318	.743123	.5522318
AWS_CT	329.3458	150.6197	178.7261	.4573299	.6762617	.4573299
AWS_CAR	115.4071	.2814581	115.1257	.0024388	.0493845	.0024388
BAT_EXT	311.3765	198.5565	112.82	.6376734	.7985445	.6376734
BAT_DIS	406.7117	270.5597	136.152	.6652372	.8156207	.6652372
BAT_DCOG	378.3312	214.2563	164.0748	.5663196	.7525421	.5663196
BAT_DEM	331.1445	161.9129	169.2315	.4889496	.6992493	.4889496
BAT_QPSI	380.2955	218.1114	162.1842	.5735312	.7573185	.5735312
BAT_SOMT	329.8446	162.3636	167.481	.4922426	.7016001	.4922426
latent						
AWS	14.05205	5.271006	8.781039	.375106	.612459	.375106
BAT	198.5565	102.2651	96.29137	.515043	.717665	.515043
overall				.9629522		

mc = correlation between depvar and its prediction

mc2 = mc^2 is the Bentler-Raykov squared multiple correlation coefficient