

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
DOUTORADO EM PSICOLOGIA

***BURNOUT* EM PSICÓLOGOS: PREVALÊNCIA E FATORES
ASSOCIADOS**

SANDRA YVONNE SPIENDLER RODRIGUEZ

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do grau de Doutor em Psicologia.

Porto Alegre

2015

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
DOUTORADO EM PSICOLOGIA

***BURNOUT* EM PSICÓLOGOS: PREVALÊNCIA E FATORES
ASSOCIADOS**

SANDRA YVONNE SPIENDLER RODRIGUEZ

Orientadora: Profa. Dra. Mary Sandra Carlotto

Tese de Doutorado realizada no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Doutorem Psicologia. Área de Concentração em Psicologia Social.

**Porto Alegre
2015**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
DOUTORADO EM PSICOLOGIA

***BURNOUT* EM PSICÓLOGOS: PREVALÊNCIA E FATORES
ASSOCIADOS**

SANDRA YVONNE SPIENDLER RODRIGUEZ

COMISSÃO EXAMINADORA:

Profa. Dra. Mary Sandra Carlotto

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS)
Orientadora-Presidente

Profa. Dra. Daniela Forgiarini Pereira

Faculdade de Desenvolvimento do Rio Grande do Sul (FADERGS)

Prof. Dr. Pedro Gil Monte

Universidade de Valencia (UV)

Profa. Dra. Sheila Gonçalves Câmara

Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA)

**Porto Alegre
2015**

DEDICATÓRIA

Dedico minha tese àqueles que diariamente me ensinam que não importa o número de vezes que eu caia, mas a quantidade de vezes que consiga me levantar.

Ao meu marido, Julio César
Aos meus pais, Armim e Vita
Ao meu irmão, Marcelo

AGRADECIMENTOS

O doutorado fez parte de um projeto de vida profissional que somente se concretizou graças ao apoio de muitas pessoas que estiveram presentes nesta caminhada.

À Profa. Dra. Mary Sandra Carlotto, meu eterno modelo de competência, que me ensinou a encontrar o prazer de produzir conhecimento com leveza, mas profundidade.

Ao Prof. Dr. Pedro Gil-Monte, Profa. Dra. Daniela Forgiarini Pereira e Profa. Dra. Sheila Gonçalves Câmara que me honraram com suas participações na minha banca.

À equipe da Fadergs, onde tudo começou. Meu especial agradecimento a Sara que me abriu as portas da docência. À minha querida chefe Juliana que não mediu esforços em gerenciar meus horários para facilitar a elaboração do meu doutorado.

À querida Lici pelas parcerias na produção do conhecimento.

Aos meus colegas de grupo de pesquisa meu especial agradecimento a Dani, Nathalia e a Victória que participaram ativamente da formatação do Doutorado e a colega Lúcia, pelas trocas e parcerias nas publicações.

Aos meus queridos alunos pela energia e vibração positivas recebidas desde o início deste projeto de vida.

A todas as pessoas e instituições que se dispuseram a acessar suas redes de contato para compartilhar o convite para este estudo.

À agência de fomento Capes, pelo apoio financeiro.

RESUMO

A Síndrome de *Burnout* (SB) é um fenômeno psicossocial que ocorre como uma resposta crônica aos estressores interpessoais ocorridos na situação de trabalho. Os psicólogos são profissionais de risco devido às especificidades de seu trabalho, uma vez que lidam cotidianamente com pessoas com demandas emocionais intensas. Esses profissionais, se acometidos pela SB, comprometem sua saúde e a qualidade do trabalho prestado. Estudos sobre *Burnout* em psicólogos podem subsidiar formas de prevenção e promoção de qualidade de vida no trabalho desse grupo ocupacional. Assim, o objetivo geral da tese foi o de investigar a prevalência e os fatores associados à SB em Psicólogos. O estudo realizado foi organizado em duas seções: uma teórica e uma empírica. Na seção teórica apresenta-se um estudo de revisão sistemática da literatura elaborada com o objetivo de reunir e analisar as evidências disponíveis na literatura que contribuíssem na compreensão do *Burnout* em psicólogos. Tais resultados permitiram proporcionar a base teórica da tese e a construção dos objetivos específicos. A segunda seção, empírica, constitui-se de dois estudos de delineamento observacional analítico transversal. O primeiro objetivou avaliar a prevalência da SB em psicólogos e a associação das variáveis sociodemográficas e laborais em uma amostra de 518 psicólogos que trabalhavam no Estado do Rio Grande do Sul. Os resultados evidenciaram uma prevalência de 7,5% de psicólogos que apresentaram o Perfil 1 de *Burnout* e 9,8% o Perfil 2. Os fatores associados identificaram um perfil de risco constituído de homens, profissionais sem companheiro(a) fixo(a), sem filhos, com menores ganhos financeiros, menor carga horária de trabalho semanal, maior número de atendimentos, que atuam em atividades não relacionadas à Psicologia, que atuam em apenas uma área da Psicologia, que mantém vínculo empregatício, não participam de grupos de estudo ou associações da Psicologia. O segundo estudo objetivou identificar as variáveis individuais e de características do cargo que predizem a SB em psicólogos. Os resultados apontam um modelo preditor relacionado com variáveis individuais como a autoeficácia e o uso de estratégias de enfrentamento focadas na emoção e às características do trabalho, como a sobrecarga, autonomia e conflito de papel. Tais resultados indicam que o *Burnout* é explicado pela interação entre características individuais e do contexto do trabalho. Pode-se pensar em ações que preparem os futuros psicólogos já na formação para o desenvolvimento de competências profissionais e estratégias de enfrentamento focadas no problema. No contexto do trabalho, a atenção para o gerenciamento adequado de demandas de trabalho, o estímulo a autonomia e a administração dos conflitos resultantes do papel profissional dos psicólogos, são alternativas que podem reduzir os riscos de *Burnout*.

Palavras-Chaves: Síndrome de *burnout*, psicólogos, psicologia da saúde ocupacional

Área conforme classificação CNPq: 7.07.00.00-1 – Psicologia

Sub-área conforme classificação do CNPQ: 7.07.09.00-9- Psicologia do Trabalho e Organizacional

ABSTRACT

Burnout Syndrome (BS) is a psychosocial phenomenon that occurs as a response to chronic interpersonal stressors in a work situation. Psychologists are professionals at risk due to the particularities of their work, since they routinely deal with people with intense emotional demands. If affected by BS, these professionals compromise their health and the quality of the work they provide. Studies on Burnout among psychologists can subsidize ways to prevent and to promote quality of life at work for this occupational group. Thus, the general objective of this thesis was to investigate the prevalence and factors associated with BS among Psychologists. The study was organized in two parts: a theoretical section and an empirical section. The theoretical section presents a systematic literature review study made aiming to gather and analyze evidences available in the literature that contribute to the understanding of Burnout among psychologists. These results provided the theoretical basis of the thesis and enabled the establishment of the specific objectives. The second section, empirical, consists of two cross-sectional analytical studies with an observational design. The first study aimed to evaluate the prevalence of BS among psychologists and the association of socio-demographic and labor variables in a sample of 518 psychologists who worked in the state of Rio Grande do Sul (Brazil). Results showed a 7.5% prevalence of psychologists with Profile 1 of Burnout and a 9.8% prevalence with Profile 2. Men, professionals without a steady partner, people who have no children, professionals with smaller financial gains, lower weekly working hours, a greater number of counseling sessions, those engaged in activities that are not related to Psychology, those who work with only one area of Psychology, those who are employed, those who do not participate in study groups or psychological associations constitute the risk profile identified by the associated factors. The second study aimed to identify the individual variables and characteristics of the position that predict BS among psychologists. Results show a predictor model related to individual variables such as self-efficacy and the use of *coping* strategies focused on emotion and to the characteristics of the job, such as overload, autonomy and role conflict. These results indicate that Burnout is explained by the interaction of individual characteristics and the work context. It is possible to think of actions that prepare future psychologists, already during their training, for the development of vocational skills and coping strategies focused on the problem. In the work context, paying attention to the proper management of work demands, encouraging autonomy and managing conflicts that are provoked by the professional role of psychologists are alternatives that can reduce the risk of Burnout.

Keywords: *Burnout* syndrome, psychologists, occupational health psychology

Area according to the classification by CNPq: 7.07.00.00-1 - Psychology

Sub-area according to the classification by CNPq: 7.07.09.00-9 - Work and Organizational Psychology

SUMÁRIO

DEDICATÓRIA	3
AGRADECIMENTOS	4
RESUMO	5
ABSTRACT.....	6
RELAÇÃO DE FIGURAS	8
RELAÇÃO DE TABELAS	9
INTRODUÇÃO	10
SEÇÃO I- Teórica	22
<i>Burnout</i> em psicólogos: revisão sistemática da literatura.....	22
SEÇÃO I- Empírica	43
Estudo I-Prevalência e fatores associados à síndrome de <i>burnout</i> em psicólogos.....	43
Estudo II- Preditores da síndrome de <i>burnout</i> em psicólogos.....	68
CONCLUSÃO	89
ANEXOS.....	93
ANEXO A-Parecer substanciado do Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS.....	95
ANEXO B-Declaração de aceite de publicação em periódico científico.....	97
ANEXO C- Termo de consentimento livre e esclarecido	99
ANEXO D- Questionário de dados sociodemográficos e laborais	101
ANEXO E- Questionario para la evaluación del Síndrome de quemarse por el trabajo (CESQT)	103
ANEXO F- Inventário para avaliação das estratégias de <i>Coping</i> (COPE)	105
ANEXO G- Bateria de avaliação de riscos psicossociais (UNIPSCO)	108
ANEXO H- Escala de Trabalho Emocional (ETE).....	110

RELAÇÃO DE FIGURAS

SEÇÃO 1

Figura 1- Fluxograma do Processo de Seleção e Análise.....	26
Figura 2- Análise da Produção Científica de <i>Burnout</i> em psicólogos.....	28

RELAÇÃO DE TABELAS

SEÇÃO II

Estudo I

Tabela 1- Médias, desvio padrão e consistência interna das dimensões de CESQT.....	49
Tabela 2- Número e porcentagem de psicólogos com níveis críticos de SB de acordo como os percentis (P) do Manual do CESQT.....	49
Tabela 3-Relação entre as dimensões do <i>Burnout</i> e as variáveis qualitativas.....	51
Tabela 4-Relação entre as dimensões do <i>Burnout</i> e as variáveis quantitativas.....	52

Estudo II

Tabela 1- Modelo de análise de regressão linear múltipla das dimensões do <i>Burnout</i>	76
--	----

Introdução

A presente tese de doutorado, intitulada *Síndrome de Burnout: prevalência e fatores associados*, foi desenvolvida no Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP) da Faculdade de Psicologia (FAPSI) da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Encontra-se vinculada à área de concentração da Psicologia Social, na linha de pesquisa da Psicologia Social da Saúde (sujeito, grupos, instituições) e no grupo de pesquisa da Psicologia da Saúde Ocupacional. Este estudo deriva de um projeto mais amplo denominado *Burnout em psicólogos*.

O trabalho ocupa um lugar de destaque na vida das pessoas, sendo uma fonte fundamental no desenvolvimento psicossocial do homem (Navarro & Padilha, 2007). Mas, ao mesmo tempo em que pode originar satisfação e significado na vida dos trabalhadores, sendo agente promotor de saúde, também pode levar ao adoecimento (Jacques, Borges, Heloani, & Cassiolato, 2011). O Ministério da Saúde (2001), a partir da publicação das Doenças Relacionadas ao Trabalho, reconhece que o contexto laboral apresenta importantes riscos à saúde física e psíquica do trabalhador, sendo essa uma das razões pelas quais o vínculo entre trabalho e doença tem ganhado visibilidade (Jacques, 2007) e estimulado o desenvolvimento de estudos com foco na investigação dos riscos ocupacionais nas mais variadas categorias profissionais (Carlotto & Câmara, 2010).

Uma das patologias que têm recebido destaque nacional e internacional é a Síndrome de *Burnout* (SB), fenômeno psicossocial que ocorre como uma resposta crônica aos estressores interpessoais ocorridos na situação de trabalho (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Na atualidade, tem sido considerado um importante agravo ocupacional de caráter psicossocial devido às suas implicações físicas e mentais (Leka & Jain, 2012). *Burnout* emerge como um fenômeno social, expressão da crise e desorientação da sociedade, que está

tensionando os setores de trabalho, principalmente os assistenciais (Cebrià-Andreu, 2005). Embora a SB já seja reconhecida como doença na Classificação Internacional das Doenças nº 10 (CID-10), com o código Z-73.0, e contemplada no Decreto nº 3048 de 06 de maio de 1999 do Ministério da Previdência e Assistência Social do Brasil (Diário Oficial da União 12.05.99 - nº 89), que apresenta, na Lista B do Regulamento da Previdência, a Nova Lista de Doenças Profissionais e Relacionadas ao Trabalho (Ministério da Saúde, 1999), sua dimensão e caracterização específica são pouco conhecidas (Batista, Carlotto, Coutinho, & Augusto, 2011).

A perspectiva teórica adotada para fins deste estudo sustenta-se no modelo da Síndrome de *Burnout* desenvolvido por Gil-Monte (2005) e que se constitui de quatro dimensões que estabelecem dois perfis. No perfil 1, composto de três dimensões, o deterioro cognitivo (baixas pontuações em Ilusão pelo trabalho) e afetivo (altas pontuações em Desgaste psíquico) aparecem em um primeiro momento como resposta às fontes de estresse laboral crônico e, posteriormente, os indivíduos desenvolvem atitudes negativas frente às pessoas que atendem em seu trabalho (altos níveis de Indolência). No perfil 2, soma-se o surgimento da Culpa, que é posterior a essas dimensões, não sendo todos os sujeitos que apresentam esse sentimento.

Segundo o autor, as dimensões são assim definidas: 1. Ilusão pelo trabalho, descrita como o desejo do indivíduo de alcançar metas laborais, porque percebe o trabalho como atrativo, considerando o pressuposto de que as metas são fonte de prazer pessoal; 2. Desgaste psíquico, caracterizado pelo esgotamento emocional e físico decorrente da necessidade de lidar diariamente com pessoas que apresentam ou causam problemas, no contexto do trabalho; 3. Indolência, entendida como a presença de atitudes negativas de indiferença e distanciamento com seus clientes, apresentando insensibilidade diante dos problemas das pessoas que necessita atender no cotidiano do trabalho; 4. Culpa, evidenciada pelo surgimento

de sentimentos de culpabilização por manifestar atitudes e comportamentos não condizentes com as normas internas e a cobrança social acerca do papel profissional.

A revisão da literatura aponta que *Burnout* pode ser explicado por uma combinação de três grupos de fatores de risco. O primeiro seria formado pelos fatores individuais que englobam variáveis sociodemográficas e de personalidade. O segundo, composto de características do cargo, envolve o conteúdo do cargo e os riscos psicossociais relacionados à sua execução. E o terceiro aborda as características organizacionais contextuais (Maslach et al., 2001).

Vários são os fatores que podem afetar o bem-estar e a saúde física e psíquica do trabalhador, sendo a Síndrome de *Burnout* (SB) um dos possíveis agravos desenvolvidos (Puchol, Del Río, Ramírez, Gil, & Zargoza, 2013). As necessidades advindas das mudanças sociais e, portanto, dos novos cenários sociopolíticos e econômicos alteram as condições de trabalho e implicam o aumento dos riscos associados à saúde ocupacional (Macedo & Dimenstein, 2011).

O trabalho do psicólogo na atualidade permite inúmeras possibilidades de inserção, com perspectivas de ação e intervenção em âmbitos individuais e coletivos e em múltiplos contextos (Conselho Federal de Psicologia, 1992). Contudo, ao mesmo tempo em que se que vislumbram oportunidades, também ocorre o aumento do estresse ocupacional e da complexidade laboral, tornando os psicólogos uma categoria profissional suscetível ao risco do adoecimento (APA, 2010; Lassalvia, Bonetto, Bertani, Bissoli, Cristofalo, & Marrella, 2009). Nos últimos anos, a Psicologia tem passado por significativas mudanças, as quais provocaram substituição do modelo clínico de atendimento pelo de intervenção na ênfase social. Isso facilitou a inserção dos profissionais em contextos de promoção da saúde, nos âmbitos público e privado, com mais de um vínculo de trabalho e em várias áreas de Psicologia (Bastos & Gondim, 2011). Porém tais oportunidades criam novas tensões, tais

como o aumento de carga de trabalho e do número de atendimentos realizados, o envolvimento com demandas administrativas, incertezas financeiras e a crescente perda de autonomia e controle sobre o trabalho (Rupert & Morgan, 2005). Como decorrência disso, o desafio de inserção em equipes de trabalho e o novo estabelecimento de conflitos nas relações, sejam elas com clientes, familiares, colegas ou lideranças, também passam a configurar o cenário atual do trabalho do psicólogo (Martins & Puente-Palacios, 2011). Ademais, a prática da psicologia está tangenciada por exigências emocionais intensas (Moreno-Jimenez, Meda-Lara, Morante-Benadero, Rodríguez-Munõz, & Palomera-Chávez, 2006), o que demanda uma carga de trabalho, além de física, também emocional, considerando o contato direto com pessoas que se encontram em sofrimento. Cotidianamente as pessoas lidam com eventos estressantes, mas, na prática da Psicologia, independentemente do campo de atuação, esse é um componente intrínseco à profissão, derivado das necessidades de ordem psicoafetivas (Jacques et al., 2011).

Profissionais acometidos por *Burnout* e que prestam assistência em saúde mental podem ocasionar custos e prejuízos na qualidade do trabalho prestado (Smith & Moss, 2009) e na sua própria saúde (Santos & Cardoso, 2010). Diante disso, a literatura internacional tem investigado *Burnout* em psicólogos (Emery, Wade, & McLean, 2009; Lasalvia et al., 2009; Rupert & Baird, 2004; Rupert & Kent, 2007; Rupert & Morgan, 2005; Rupert, Stevanovi, & Hunley, 2009; Senter, Morgan, Serna-McDonald, & Bewley, 2010). Contudo pesquisas sobre *Burnout* em psicólogos no Brasil ainda são escassas (Almeida, 2012; Costa & Santos, 2013; Ferrari & Magalhães, 2012), o que justifica e reforça a necessidade de contribuir com a ampliação de estudos que permitam avançar no conhecimento desse adoecimento, visando subsidiar ações de prevenção e reabilitação. Além disso, o psicólogo, ante o desejo em ajudar ao outro, pode ignorar seus limites pessoais, relegando a um segundo plano o olhar sobre suas necessidades de atenção e autocuidado (APA, 2010).

O objetivo principal desta tese foi investigar a prevalência e os fatores associados ao *Burnout* em psicólogos. Inicialmente foi elaborado um projeto de pesquisa, o qual foi encaminhado para avaliação da Comissão Científica da Faculdade de Psicologia da PUCRS e, posteriormente, para análise e aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS. Após isso, foi apresentado, em janeiro de 2013, em exame de qualificação de tese, do qual participaram como avaliadoras a Profa. Dra. Mayte Amazarray e a Profa. Dra. Sheila Gonçalves Câmara. Com base no estudo de material bibliográfico e na análise de dados, foi possível organizar esta tese, atendendo às prerrogativas do Ato de Deliberação 05/2012, que orienta sua estruturação em três artigos, um deles aceito para publicação. Para observar os objetivos propostos, a tese está estruturada sob a forma de duas seções: uma teórica e uma empírica.

A seção teórica, intitulada de *Burnout em psicólogos: revisão sistemática da literatura* buscou revisar estudos que tratassem do tema. Essa produção teórica já foi apresentada no exame de qualificação do projeto de tese e, considerando as sugestões recebidas pelos membros da banca, foi reestruturada e submetida para a Revista Psicologia: Saúde e Doenças, estando em processo de análise.

A seleção e a avaliação de artigos sobre *Burnout* em psicólogos possibilitaram examinar as evidências científicas disponíveis na literatura, mapear as lacunas existentes e, assim, definir novos rumos para o avanço do conhecimento. A pesquisa bibliográfica foi realizada nas bases de dados PsycINFO e Scielo a partir das palavras-chave *Burnout and Psychologists*, revisando o período de 2003 a 2012. Dos 69 estudos localizados, 61 foram excluídos por não atenderem aos critérios de inclusão, restando oito estudos para análise. Estes foram posteriormente organizados em oito categorias de análise: título, revista, ano, local da pesquisa, objetivo do estudo, método e delineamento, amostra, instrumento, características e variáveis do estudo.

Os achados dos estudos fortalecem a necessidade de novas pesquisas na medida em que, durante os 10 anos de produção do conhecimento analisados, evidenciam-se poucos resultados consolidados a respeito do *Burnout* em psicólogos, tanto com relação à prevalência como a seus fatores associados. Nesse sentido, evidenciam um incipiente conhecimento sobre o fenômeno, reforçando a necessidade de ampliação de estudos. Sugestões para estudos no contexto nacional foram abordadas em termos de novos delineamentos e variáveis a serem investigados.

A seção empírica constituiu-se de dois artigos que derivaram dos objetivos específicos da tese: avaliar a prevalência da Síndrome de *Burnout* em psicólogos e a associação das variáveis sociodemográficas e laborais; e identificar os preditores individuais e características do cargo para as dimensões da Síndrome de *Burnout* em psicólogos.

O primeiro estudo empírico de método quantitativo e delineamento observacional analítico transversal, denominado de Prevalência e fatores associados da Síndrome de *Burnout* em psicólogos. O estudo teve como objetivo avaliar a prevalência e os fatores sociodemográficos e laborais associados ao *Burnout* em uma amostra de 518 psicólogos que exerciam a profissão no estado do Rio Grande do Sul há, pelo menos, um ano. A coleta ocorreu, entre os meses de janeiro e julho de 2014, por meio de instrumento disponibilizado *on-line*. Para fins de amostragem, utilizou-se a técnica *Respondent Driven Sampling* (RDS), que combina a amostragem em bola de neve (*snowball sampling*) (Goodman, 1961) e a utilização de redes de contato, como uma forma de compensar a amostragem não aleatória (Heckathorn, 1997). Foram utilizados como instrumentos de pesquisa o *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* (CESQT) e um questionário para as variáveis sociodemográficas e laborais. Os dados foram analisados por meio do Pacote Estatístico para Ciências Sociais (*Statistical Package of Social Science – SPSS*, versão 17.0). Para a identificação dos níveis da SB, foram utilizadas as orientações do Manual do CESQT

(Gil-Monte, 2011). O teste de Pearson foi utilizado para medir correlação entre a variável dependente *Síndrome de Burnout* e variáveis quantitativas, e o *t*, de *student*, para comparação de médias das variáveis categóricas. Os resultados evidenciaram uma prevalência de 7,5% de psicólogos que apresentam o Perfil 1 de *Burnout* e 9,8%, o Perfil 2. Identificou-se que apresentam maior risco de desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* os homens, profissionais sem companheiro(a) fixo(a), sem filhos, com menores ganhos financeiros, menor carga horária de trabalho semanal e maior número de atendimentos, os que atuam em atividades além da Psicologia ou que atuam em apenas uma área da Psicologia, os que mantêm vínculo empregatício e não participam de grupos de estudo ou associações da Psicologia. Aponta-se a necessidade de fomento da produção de conhecimento sobre a Síndrome de *Burnout* com psicólogos, considerando que a literatura é incipiente e revela resultados heterogêneos nos estudos. Este estudo empírico foi submetido à Revista *Ciencia y Trabajo* e aceito pelo periódico, conforme carta integrada aos anexos desta tese (Anexo B).

O segundo estudo empírico, também de método quantitativo e delineamento observacional analítico transversal, teve como objetivo identificar os preditores da SB em psicólogos, tendo sido denominado de *Preditores da Síndrome de Burnout em psicólogos*. A amostra constituiu-se de 518 psicólogos que exerciam a profissão no estado do Rio Grande do Sul há, pelo menos, um ano. A coleta ocorreu, entre os meses de janeiro de 2014 e julho de 2014, por meio *on-line*. Para fins de amostragem, utilizou-se a técnica *Respondent Driven Sampling* (RDS), que combina a amostragem em bola de neve (*snowball sampling*) (Goodman, 1961) e a utilização de redes de contato, como uma forma de compensar a amostragem não aleatória (Heckathorn, 1997). Foram utilizados como instrumentos de pesquisa o *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* (CESQT), a bateria de avaliação de riscos psicossociais, o *COPE Inventory* para avaliação de estratégias de enfrentamento, a Escala de Trabalho Emocional (ETE) para medição do

trabalho emocional e um questionário para as variáveis sociodemográficas e laborais. Os dados foram analisados por meio do Pacote Estatístico para Ciências Sociais (*Statistical Package of Social Science – SPSS*, versão 17.0) e interpretados à luz da análise de Regressão Linear Múltipla. Os resultados apontam um modelo preditor para o adoecimento de *Burnout* prioritariamente relacionado com variáveis associadas a características do trabalho, como a sobrecarga, autonomia e conflito de papel, e a individuais, como a autoeficácia e uso de estratégias de enfrentamento. Esses reforçam que a vulnerabilidade ocupacional do psicólogo decorre da interação de aspectos pessoais e do trabalho (Maslach et al., 2001).

Na seção Conclusão, discutem-se os aspectos comuns que integram cada um dos estudos apresentados de forma independente e as conclusões do estudo e apresentam-se possibilidades de novos estudos. Por fim, apresentam-se os anexos com os materiais utilizados para o desenvolvimento da presente pesquisa. Este estudo foi avaliado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS (parecer do CEP nº 445.847).

Referências

- Almeida, M.H.R.G. de. (2012). Stress, burnout and coping: a study of algarvios psychologists. *Revista de Administração FACES Journal*, 11(2), 131-155.
- American Psychological Association (2010). *Occupational vulnerability for psychologists*. Washington, DC: Retrieved from <http://www.apapracticecentral.org/ce/self-care/vulnerability.aspx>
- Bastos, A. V. B., & Gondim, S. M. G. (2011). A pesquisa nacional do psicólogo no Brasil: caracterização geral e procedimentos metodológicos. In A. V. B. Bastos & S. M. G. Gondim (Orgs.), *O Trabalho do Psicólogo no Brasil* (pp. 4445-451). Porto Alegre: Artmed.

- Batista, J. B. V., Carlotto, M. S., Coutinho, A. S., & Augusto, L. G. da S. (2011). Síndrome de *Burnout*: confronto entre o conhecimento médico e a realidade das fichas médicas. *Psicologia em Estudo*, 16(3), 429-435. doi:10.1590/S1413-73722011000300010
- Carlotto, M.S. (2010). *Síndrome de burnout: o estresse ocupacional do professor*. Canoas: Ed. Ulbra.
- Cebrià-Andreu, J. (2005). El síndrome de desgaste profesional como problema de salud pública. *Gaceta Sanitaria*, 19(6), 470-470. doi:10.1157/13082793
- Conselho Federal de Psicologia (1992). *Atribuições profissionais do psicólogo no Brasil*. Recuperado em 27 de novembro de 2014 em: http://www.pol.org.br/legislacao/pdf/atr_prof_psicologo.pdf
- Costa, L. S., & Santos, M. (2013). Fatores psicossociais de risco no trabalho: lições aprendidas e novos caminhos. *International Journal on Working Conditions*, 5, 39-58.
- Emery, S., Wade, T. D., & MecLean, S. (2009). Associations among therapist beliefs, personal resources and burnout in clinical psychologists. *Behaviour Change*, 26(2), 83-96. doi:10.1375/behc.26.2.83
- Ferrari, R., França, F. M. de, & Magalhães, J. (2012). Avaliação da síndrome de *burnout* em profissionais de saúde: uma revisão sistemática da literatura. *Revista Eletrônica Gestão & Saúde*, 3(3), 1150-1165.
- Gil-Monte, P. R (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirâmide.
- Gil-Monte, P. R. (2011). *CESQT. Cuestionario para la evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. Manual*. Madrid, España: TEA.
- Goodman, L. A. (1961). Snowball sampling. *The Annals of Mathematical Statistics*, 32, 148-170.
- Heckathorn, D. D. (1997). Respondent-driven sampling: a new approach to the study of hidden populations. *Social Problems*, 44(2), 174-199.

- Jacques, M. da G. (2007). O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 112-119. doi: 10.1590/S0102-71822007000400015
- Jacques, M. D. G., Borges, L. D. O., Heloani, R., & Cassiolato, R. (2011). Saúde/Doença no trabalho do psicólogo: a Síndrome de *Burnout*. In A. V. B. Bastos & S. M. G. Gondin (Orgs.), *O Trabalho do Psicólogo no Brasil*. (pp. 338-358). Porto Alegre: Artmed.
- Lasalvia, A., Bonetto, C., Bertani, M., Bissoli, S., Cristofalo, D., & Marrella, G. (2009). Influence of perceived organisational factors on job burnout: survey of community mental health staff. *Journal of Psychiatry*, 195, 537-544. doi:10.1192/bjp.bp.108.060871
- Leka, S., & Jain, A. (2012). *Health impact of psychosocial hazards at work: an overview*. Institute of Work, Health & Organizations: University of Nottingham.
- Macedo, J. P., & Dimenstein, M. (2011). Expansão e interiorização da Psicologia: reorganização do saberes e poderes na atualidade. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31(2), 296-313.
- Martins, M. C. F., & Puente-Palacios, K. (2011). O psicólogo e sua inserção em equipes de trabalho. In A. V. B., Bastos, & S. M. G., Gondin, (Orgs.), *O Trabalho do Psicólogo no Brasil* (pp. 419-495). Porto Alegre: Artmed.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Ministério da Saúde do Brasil. (2001). *Doenças relacionadas ao trabalho: Manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília, DF: MS.
- Ministério da Saúde do Brasil. (1999). *Portaria Federal nº 1.339/GM- MS, de 18 de novembro de 1999*. Brasília, DF. Recuperado em 2 de maio de 2014 em http://www.saude.ba.gov.br/concurso_vigilancia/Leis%20e%20Portarias/Portaria%20Federal%201339%20de%2018.11.99.pdf

- Moreno-Jiménez, B., Meda-Lara, R. M., Morante-Benadero, M. A., Rodríguez-Munõz, A., & Palomera-Chávez, A. (2006). Validez factorial del inventario de *burnout* de psicólogos en una muestra de psicólogos mexicanos. *Revista Latinoamericana de Psicología*, *38*(3), 445-456.
- Navarro, V.L., & Padilha, V. (2007). Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, *19*(1), 57-65.
- Puchol, Á. S., del Río, B. M., de Limia Ramírez, K. R., Gil, G. B., & Zaragoza, F. A. M. (2013). Factores de riesgo psicosocial laboral y *burnout* em función de La categoría profesional. *Revista de Psicología de la Salud*, *1*(1), 74-93.
- Rupert, P. A., & Baird, K. A. (2004). Managed care and the independent practice of psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*, *35*(2), 185–193. doi:10.1037/0735-7028.35.2.185
- Rupert, P. A., & Morgan, D. J. (2005). Work setting and burnout among professional psychologists professional. *Psychology: Research and Practice*, *36*(5), 544–550. doi:2005-13212-014
- 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. doi: 2007-01725-013
- 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. doi: 2009-01453-008
- Santos, A. F. D. O., & Cardoso, C. L. (2010). Profissionais de saúde mental: manifestação de stress e *burnout*. *Estudos de Psicologia* (Campinas), *27*(1), 67-74. doi:10.1590/S0103-166X2010000100008
- Senter, A., Morgan, R. D., Serna-McDonald, C., & Bewley, M. (2010). *Psychological Services*, *7*(3), 190-201. doi:10.1037/a0020433

Smith, P. L., & Moss, S. B. (2009). Psychological impairment: what is it, how can it be prevented, & what can be done to address it? *Clinical Psychology: Science & Practice*, *16*(1), 1-15. doi:10.1111/j.1468-2850.2009.01137.x

Conclusão

A Psicologia da Saúde Ocupacional busca fomentar a qualidade de vida no trabalho por meio de ações de proteção e promoção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, tendo seu foco principalmente direcionado aos riscos psicossociais. Esta tese, baseada neste pressuposto, buscou lançar um olhar sobre o profissional psicólogo considerando-o como agente de intervenções, mas também de risco de adoecimentos.

A busca assistemática da literatura revelou escassez de estudos nacionais e internacionais quando comparadas a outras categorias profissionais como professores e enfermeiros. Tal questionamento sobre os poucos estudos identificados remeteu a necessidade de realização de um estudo de revisão sistemática para que, além de conhecer o estado da arte do conhecimento sobre essa temática, identificar possíveis lacunas a serem preenchidas na presente tese. Sob essa perspectiva foi possível constatar que investigação da Síndrome de *Burnout* em psicólogos é ainda embrionária, existindo uma concentração de estudos estadunidenses. No Brasil, não se identificou nas principais bases de dados nacionais (SciELO e Pepsic) estudos de *Burnout* em psicólogos. Os estudos analisados se concentram na investigação das variáveis sociodemográficas (sexo e idade) e nas laborais (tipo de vínculo, especialidades de trabalho). A partir dos resultados obtidos foram ampliadas as variáveis laborais e incluídas variáveis de personalidade e psicossociais.

O estudo empírico identificou 90 psicólogos que poderiam ser considerados casos de SB, 7,5% (Perfil 1) e 9,8% (Perfil 2). Tal resultado é relevante, considerando que esse profissional que tem como meta desenvolver ações de prevenção, promoção, proteção e reabilitação da saúde psicológica e psicossocial e, exercendo suas atividades profissionais acometidos pela Síndrome de *Burnout*, além da possibilidade de agravamento de suas condições de saúde, podem comprometer a qualidade do atendimento prestado.

O perfil de risco de *Burnout* apresentou um quadro complexo, como esperado, constituído de variáveis individuais e características do cargo. Para a dimensão de Ilusão pelo trabalho as variáveis individuais sociodemográficas associadas foram sexo masculino, não ter companheiro fixo e menor remuneração e as de personalidade foram o maior uso de estratégias de *coping* focadas na emoção e menor crença de autoeficácia.

Dentre as variáveis laborais, verificou-se relação com a menor carga horária semanal realizada, com a menor variabilidade de emoções, com o trabalho realizado em uma única área da Psicologia e possuir outra atividade profissional não relacionada à profissão. As variáveis psicossociais de risco para a menor Ilusão pelo trabalho foram a sobrecarga de trabalho, a frequência em pensar em mudar de profissão, a menor autonomia, menor satisfação com a profissão e não participar de grupos de estudo ou associação.

Na dimensão Desgaste Psíquico as variáveis sociodemográficas associadas foram o sexo masculino e os menores ganhos financeiros. No que tange as variáveis de personalidade, verificam-se que o maior uso de estratégias de *coping* focadas na emoção e a diminuição da crença de autoeficácia aumentam o sentimento de desgaste dos profissionais. Dentre as variáveis laborais, realizar outra atividade profissional não relacionada à Psicologia, trabalhar somente em uma área da Psicologia, atuar com regime de trabalho com vínculo empregatício, o aumento da quantidade de atendimentos diários e a maior necessidade de regulação emocional constituíram-se fatores de risco de Desgaste Psíquico. No que diz respeito às variáveis psicossociais, identificou-se que quanto maior a sobrecarga, o conflito de papel, o pensamento em trocar de profissão e quanto menor a satisfação com a profissão e não participar de grupos de estudos/associações maior é o Desgaste Psíquico.

Na análise das variáveis sociodemográficas para a dimensão Indolência verificou-se como de risco, as variáveis não ter filhos e menores ganhos financeiros e dentre as de

personalidade, o maior o uso de estratégias de *coping* focado na emoção e menor autoeficácia. As variáveis laborais revelaram que atuar somente em uma área da Psicologia, desenvolver maior carga horária semanal e exercer atividades com vínculo empregatício produzem um maior distanciamento nas relações interpessoais. As variáveis psicossociais de risco para essa dimensão foram a sobrecarga, o conflito de papel, não participar de grupos de estudos ou associações de profissionais, pensar em mudar de profissão e a menor satisfação com a mesma.

Quanto aos fatores de risco sociodemográficos e de personalidade para a dimensão Culpa, verificou-se que se relacionam com menor remuneração, não ter filhos, o maior o uso de estratégias de *coping* focadas na emoção e menor a autoeficácia. As variáveis laborais e psicossociais foram atuar em mais de uma área da Psicologia, regime de vínculo empregatício, não participar de grupos ou associações, menor satisfação com a profissão e maior pensamento em mudar de profissão.

Os resultados obtidos lançam luz a diversas questões que necessitam de maior atenção por parte das agências formadoras, órgãos de classe, instituições de trabalho e psicólogos. O estudo mostra que profissão de psicólogo ao sair da tradição inicial que a marcou como uma profissão liberal com prática voltada para o consultório e sua ampliação para novos campos de atuação e modalidades de trabalho, implicam em novos riscos de adoecimento, no caso do presente estudo, a SB. Neste sentido, torna-se relevante a abertura de uma agenda nacional de investigações que ampliem o conhecimento sobre o tema por meio de estudos de delineamentos mistos. Na sua vertente quantitativa para atender a questões epidemiológicas de prevalência, incidência e fatores de risco e na qualitativa para capturar as singularidades da vivência dos profissionais frente ao trabalho realizado. A agenda pode contemplar estudos nacionais e transnacionais em que possam ser investigadas as diferenças regionais e culturais dentro a categoria profissional dos psicólogos. Um possível avanço na produção de conhecimento

sobre a Síndrome de *Burnout* em psicólogos poderia derivar da atenção aos tipos de vínculos estabelecidos no trabalho e as áreas de atuação. Ademais, pode-se pensar em estudos com amostra de psicólogos que atuem em instituições que priorizem a investigação das características organizacionais tais como níveis hierárquicos, cultura e clima, modelos de gestão e fatores político-econômicos.

Sob a perspectiva dos instrumentos utilizados neste estudo, levando-se em conta que foram medidas de autorrelato, salienta-se que os resultados precisam ser interpretados com cuidado, na medida em que a desajustabilidade social pode ter ocasionado a presença de viés. No que se refere à pesquisa na modalidade on-line, evidenciou-se uma participação aquém da esperada no estudo, o que não ultrapassou 10% dos convites enviados. Tal fato reforça que a pesquisa on-line, embora apresentem a vantagem de agilidade e custo, são ainda um desafio no que se refere à adesão. A falta de participação de psicólogos no estudo pode estar relacionada a duas questões: a primeira ser considerado um indicativo de *Burnout*, pois o profissional pode estar num nível tal de desgaste que responder a uma pesquisa significa mais uma tarefa geradora de estresse. A segunda, pelo fato que a síndrome é ainda pouco conhecida entre os profissionais da saúde e potencializada pelo fato do psicólogo não se colocar como uma categoria de risco.

Por fim, acredita-se que a investigação contribuiu para ampliar o conhecimento de relevante temática para o campo da Psicologia da Saúde Ocupacional com importantes implicações para a prática de psicólogos beneficiando tanto os profissionais quanto sua clientela.

ANEXOS

ANEXO A- Parecer consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE
CATÓLICA DO RIO GRANDE
DO SUL - PUC/RS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: SINDROME DE BURNOUT EM PSICÓLOGOS

Pesquisador: Mary Sandra Carlotto

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 21100813.5.0000.5326

Instituição Proponente: UNIAO BRASILEIRA DE EDUCACAO E ASSISTENCIA

Patrocinador Principal: UNIAO BRASILEIRA DE EDUCACAO E ASSISTENCIA

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 445.847

Data da Relatoria: 18/10/2013

Apresentação do Projeto:

É um projeto de delineamento misto, com o primeiro estudo quantitativo epidemiológico e o segundo, qualitativo, sobre síndrome de Burnout em psicólogos.

Objetivo da Pesquisa:

Identificar a prevalência e os fatores associados à Síndrome de Burnout em Psicólogos.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Ausência de riscos com benefícios indícios para o conhecimento da síndrome por esta classe profissional.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de uma pesquisa online muito bem fundamentada teoricamente e delimitada metodologicamente.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos foram apresentados com linguagem clara, contendo todas as informações eticamente precizadas.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências.

Endereço: Av. Itália, 6201

Bairro:

CEP: 90.619-900

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3320-3316

Fax: (51)3320-3345

E-mail: cep@pucrs.br

ANEXO B-Declaração de aceite de publicação em periódico científico



Santiago, 26 de Noviembre de 2014

Señor (as): Sandra Yvonne Spiendler Rodriguez
Mary Sandra Carlotto

Estimada: Sra. Sandra Yvonne Spiendler Rodriguez,

Por medio de la presente, informo a Ud. que su artículo "Prevalência e fatores associados à Síndrome de *Burnout* em psicólogos", recibido el día 20 de Noviembre de 2014, será publicado en la edición Nº 51 de Ciencia & Trabajo correspondiente al período Septiembre – Diciembre 2014.

Por último, informarle que su trabajo está dentro de los volúmenes indexados en la prestigiosa Biblioteca Científica SciELO.

En la espera de seguir contando con material de excelencia y calidad, le invitamos a seguir colaborando con nuestra revista.

Cordialmente,



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Leonardo Varela Valenzuela".

Leonardo Varela Valenzuela
Editor Jefe
Revista Ciencia & Trabajo

ANEXO C-Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO:

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa cujo objetivo é *avaliar a prevalência e fatores associados da Síndrome de Burnout em Psicólogos*, de maneira a subsidiar formas de promoção, prevenção e reabilitação desta patologia psicossocial em Psicólogos.

Para participar desta pesquisa você precisa:

1. Estar trabalhando há, pelo menos, um ano;
2. Aceitar participar da pesquisa, confirmando o aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, clicando no botão concordo, localizado ao final desta página;
3. Preencher todos os campos do questionário *on-line*;
4. Enviar o questionário preenchido, clicando no botão ENVIAR, localizado ao final do questionário *on-line*.

Ao enviar os dados, você estará aceitando participar da pesquisa, e estará livre para se recusar a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, lembrando que a pesquisa zela pela privacidade das informações e a garantia do anonimato. Todos os dados servirão exclusivamente para fins de pesquisa. Esclarecemos que não há risco e benefício direto e individual para o participante da pesquisa. Os benefícios dos resultados obtidos serão identificados ao final do estudo, sendo estes de caráter coletivo.

Os voluntários deste estudo dispõem de total liberdade para esclarecer qualquer dúvida que possa surgir antes e durante o andamento da pesquisa, com a Profa. Dra. Mary Sandra Carlotto (mary.sandra@pucrs.br), com a Doutoranda Sandra Spiendler Rodriguez (psicolga07@gmail.com) e através do Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Av. Ipiranga, 6681 - Partenon - Porto Alegre/RS -CEP: 90619-900- Fone: (51) 3320.3500. Horário de funcionamento: 08:00 às 12:00 e 13:35 às 17:00.

Todos os dados serão mantidos em sigilo e a identidade dos voluntários não será revelada publicamente em nenhuma hipótese. Os dados serão analisados em conjunto com outros participantes da pesquisa, não sendo divulgada a identificação de nenhum participante. Somente o pesquisador responsável e a equipe de trabalho envolvida neste estudo terão acesso a estas informações que serão apenas para fins de pesquisa.

Os resultados serão divulgados em meios públicos, mídia, eventos científicos e publicações científicas preservando-se o anonimato dos participantes. Não haverá qualquer forma de remuneração financeira para os voluntários. Esclarecemos que a presente pesquisa obteve parecer favorável do *Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos* da PUCRS.

Desde já, agradecemos sua participação,

Profa. Dra. Mary Sandra Carlotto
Pesquisadora Responsável

PPG Psicologia/PUCRS

Doutoranda Sandra Spiendler Rodriguez
Pesquisadora

PPG Psicologia/PUCRS

ACEITO PARTICIPAR DE FORMA VOLUNTÁRIA DA PESQUISA INTITULADA *SÍNDROME DE BURNOUT EM PSICÓLOGOS: PREVALÊNCIA E FATORES ASSOCIADOS* REALIZADA POR PESQUISADORES DA PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA DA PUCRS. CONCORDO COM TUDO QUE FOI ACIMA CITADO E LIVREMENTE DOU O MEU CONSENTIMENTO AO ENVIAR ESTE FORMULÁRIO PREENCHIDO.

Aceito

Não Aceito

ANEXO D-Questionário de dados sociodemográficos e laborais

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS	
1. Sexo: Masculino <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/>	2. Idade:
3. Estado Civil	solteiro(a) <input type="checkbox"/> casado(a) <input type="checkbox"/> separado(a) <input type="checkbox"/> viúvo(a) <input type="checkbox"/>
4. Situação Conjugal	Com companheiro(a) fixo(a) <input type="checkbox"/> Sem companheiro(a) fixo(a) <input type="checkbox"/>
5. Filho(s)	Não <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Menores de 18 anos <input type="checkbox"/> Maiores de 18 anos <input type="checkbox"/>
6. Remuneração	Até 3 Salários Mínimos <input type="checkbox"/> 3 a 6 Salários Mínimos <input type="checkbox"/> Mais de 6 Salários Mínimos <input type="checkbox"/>

DADOS LABORAIS																															
1. Formação	Especialização <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutorado <input type="checkbox"/> Pós- doutorado <input type="checkbox"/> Doutorado <input type="checkbox"/>																														
2. Tempo de formação	_____anos_____meses																														
3. Tempo de atuação profissional	_____anos_____meses																														
4. Carga horária semanal de trabalho	_____hs																														
5. Total (aproximado) de pessoas que atende diariamente	_____ clientes/pacientes/alunos																														
6. Possui atividade de trabalho	C/ vínculo empregatício <input type="checkbox"/> S/ vínculo empregatício <input type="checkbox"/> Ambos <input type="checkbox"/>																														
7. Se trabalha com vínculo empregatício, em qual setor?	<input type="checkbox"/> público <input type="checkbox"/> privado <input type="checkbox"/> ambos																														
8. Trabalha em mais de uma atividade profissional?	Não <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Quantas? _____																														
9. Marque a(s) área (s) da Psicologia em que atua	<table border="0"> <tr> <td>Clínica</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Carga Horária Semanal_____</td> </tr> <tr> <td>Comunitária</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Carga Horária Semanal_____</td> </tr> <tr> <td>Escolar</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Carga Horária Semanal_____</td> </tr> <tr> <td>Esporte</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Carga Horária Semanal_____</td> </tr> <tr> <td>Hospitalar</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Carga Horária Semanal_____</td> </tr> <tr> <td>Jurídica</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Carga Horária Semanal_____</td> </tr> <tr> <td>P.O.T</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Carga Horária Semanal_____</td> </tr> <tr> <td>Trânsito</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Carga Horária Semanal_____</td> </tr> <tr> <td>Docência</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Carga Horária Semanal_____</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Carga Horária Semanal_____</td> </tr> </table>	Clínica	<input type="checkbox"/>	Carga Horária Semanal_____	Comunitária	<input type="checkbox"/>	Carga Horária Semanal_____	Escolar	<input type="checkbox"/>	Carga Horária Semanal_____	Esporte	<input type="checkbox"/>	Carga Horária Semanal_____	Hospitalar	<input type="checkbox"/>	Carga Horária Semanal_____	Jurídica	<input type="checkbox"/>	Carga Horária Semanal_____	P.O.T	<input type="checkbox"/>	Carga Horária Semanal_____	Trânsito	<input type="checkbox"/>	Carga Horária Semanal_____	Docência	<input type="checkbox"/>	Carga Horária Semanal_____			Carga Horária Semanal_____
Clínica	<input type="checkbox"/>	Carga Horária Semanal_____																													
Comunitária	<input type="checkbox"/>	Carga Horária Semanal_____																													
Escolar	<input type="checkbox"/>	Carga Horária Semanal_____																													
Esporte	<input type="checkbox"/>	Carga Horária Semanal_____																													
Hospitalar	<input type="checkbox"/>	Carga Horária Semanal_____																													
Jurídica	<input type="checkbox"/>	Carga Horária Semanal_____																													
P.O.T	<input type="checkbox"/>	Carga Horária Semanal_____																													
Trânsito	<input type="checkbox"/>	Carga Horária Semanal_____																													
Docência	<input type="checkbox"/>	Carga Horária Semanal_____																													
		Carga Horária Semanal_____																													

**ANEXO E- Questionario para la evaluación del Síndrome de quemarse por el
trabajo (CESQT)**

Pense com que frequência lhe ocorrem às ideias abaixo, tendo em conta a escala de 0 a 4. Para responder, faça um X na alternativa (número) que mais se ajusta à sua situação:

0Nunca	1Raramente	2Às vezes	3Frequentemente	4Diariamente	
1) O meu trabalho representa, para mim, um desafio estimulante.	0	1	2	3	4
2) Não me agrada atender algumas pessoas em meu trabalho.	0	1	2	3	4
3) Acho que muitas pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho são insuportáveis.	0	1	2	3	4
4) Preocupa-me a forma como tratei algumas pessoas no trabalho.	0	1	2	3	4
5) Vejo o meu trabalho como uma fonte de realização pessoal.	0	1	2	3	4
6) Acho que as pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho são desagradáveis.	0	1	2	3	4
7) Penso que trato com indiferença algumas pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho.	0	1	2	3	4
8) Penso que estou saturado/a pelo meu trabalho	0	1	2	3	4
9) Sinto-me culpado/a por algumas das minhas atitudes no trabalho.	0	1	2	3	4
10) Penso que o meu trabalho me dá coisas positivas.	0	1	2	3	4
11) Aprecio ser irônico/a com algumas pessoas em meu trabalho.	0	1	2	3	4
12) Sinto-me pressionado/a pelo trabalho.	0	1	2	3	4
13) Tenho remorsos por alguns dos meus comportamentos no trabalho.	0	1	2	3	4
14) Rotulo ou classifico as pessoas com quem me relaciono no trabalho segundo o seu comportamento.	0	1	2	3	4
15) O meu trabalho é gratificante.	0	1	2	3	4
16) Penso que deveria pedir desculpas a alguém pelo meu comportamento no trabalho.	0	1	2	3	4
17) Sinto-me cansado/a fisicamente no trabalho.	0	1	2	3	4
18) Sinto-me desgastado/a emocionalmente.	0	1	2	3	4
19) Sinto-me realizado com meu trabalho.	0	1	2	3	4
20) Sinto-me mal por algumas coisas que disse no trabalho.	0	1	2	3	4

* *Gil-Monte (2005)*

Anexo F- Inventário para avaliação das estratégias de *Coping* (COPE)

Leia cada item abaixo e indique, fazendo marcando na categoria apropriada o que você fez frente a uma situação de estresse em seu trabalho.

1Não costumo fazer isso em absoluto	2Costumo fazer isso um pouco	3Costumo fazer isso moderadamente	4Costumo fazer isso muito	
1. Tento crescer como pessoa aproveitando como resultado de minha experiência.	1	2	3	4
2. Concentro-me em outras atividades para afastar o problema da minha mente	1	2	3	4
3. Sinto-me angustiado e deixo aflorar minhas emoções	1	2	3	4
4. Procuo conselhos de outras pessoas a respeito do que fazer	1	2	3	4
5. Concentro meus esforços em fazer algo sobre a situação	1	2	3	4
6. Digo a mim mesmo: "isto não é real"	1	2	3	4
7. Ponho minha fé em Deus	1	2	3	4
8. Rio da situação	1	2	3	4
9. Admito para mim mesmo que não posso lidar com a situação e deixo de tentar	1	2	3	4
10. Tento dissuadir-me de fazer algo de forma apressada	1	2	3	4
11. Falo dos meus sentimentos com alguém	1	2	3	4
12. Consumo álcool ou medicamentos para me sentir melhor	1	2	3	4
13. Acostumo-me com a ideia de que a situação aconteceu	1	2	3	4
14. Falo com alguém para saber mais sobre a situação	1	2	3	4
15. Evito distrair-me com outros pensamentos ou atividades	1	2	3	4
16. Sonho acordado com outras coisas diferentes da situação	1	2	3	4
17. Fico angustiado e consciente da situação	1	2	3	4
18. Peço a ajuda de Deus	1	2	3	4
19. Faço um plano de ação	1	2	3	4
20. Faço piadas sobre a situação	1	2	3	4
21. Aceito que a situação aconteceu e que isso não pode ser mudado	1	2	3	4
22. Demoro em fazer algo sobre o assunto até que a situação permita	1	2	3	4
23. Tento conseguir apoio emocional de amigos ou familiares	1	2	3	4
24. Simplesmente abandono a tentativa de alcançar meu objetivo	1	2	3	4
25. Tomo medidas adicionais para tentar livrar-me do problema	1	2	3	4
26. Tento fugir da situação bebendo álcool ou tomando medicação	1	2	3	4
27. Recuso-me a acreditar que a situação tenha acontecido	1	2	3	4

28. Deixo aflorar meus sentimentos	1	2	3	4
29. Tento ver a situação de uma forma diferente para fazê-la parecer mais positiva	1	2	3	4
30. Falo com alguém que poderia fazer algo concreto sobre o problema	1	2	3	4
31. Durmo mais que o habitual	1	2	3	4
32. Tento encontrar uma estratégia sobre o que fazer	1	2	3	4
33. Concentro-me em lidar com o problema e se for necessário, afasto outros temas da minha mente.	1	2	3	4
34. Consigo a simpatia e compreensão de alguém	1	2	3	4
35. Bebo álcool ou medicação para pensar menos na situação	1	2	3	4
36. Brinco sobre a situação	1	2	3	4
37. Desisto de tentar conseguir o que quero	1	2	3	4
38. Busco algo positivo no que está acontecendo	1	2	3	4
39. Penso sobre como poderia lidar melhor com o problema	1	2	3	4
40. Ajo realmente como se o problema não tivesse acontecido	1	2	3	4
41. Asseguro-me de não piorar as coisas por agir apressadamente	1	2	3	4
42. Tento evitar que outras coisas interfiram nos meus esforços para lidar com a situação	1	2	3	4
43. Vou ao cinema ou vejo televisão para pensar menos na situação	1	2	3	4
44. Aceito a realidade do fato de que a situação aconteceu	1	2	3	4
45. Pergunto a pessoas que tiveram experiências parecidas a minha, o que elas fizeram	1	2	3	4
46. Sinto um grande mal estar emocional e me vejo expressando muito meus sentimentos	1	2	3	4
47. Realizo uma ação direta em torno do problema	1	2	3	4
48. Tento encontrar conforto na religião	1	2	3	4
49. Obrigo-me a esperar o momento adequado para fazer algo	1	2	3	4
50. Faço graça da situação	1	2	3	4
51. Reduzo a quantidade de esforço que dedico para resolver o problema	1	2	3	4
52. Falo com alguém sobre como me sinto	1	2	3	4
53. Utilizo álcool ou medicação para ajudar-me a superar o problema	1	2	3	4
54. Aprendo a viver com a situação	1	2	3	4
55. Deixo de lado outras atividades para concentrar-me no problema	1	2	3	4
56. Penso profundamente sobre que passos devo tomar	1	2	3	4
57. Ajo como se nunca tivesse acontecido	1	2	3	4
58. Faço passo a passo o que tem que ser feito	1	2	3	4
59. Aprendo algo com a experiência	1	2	3	4
60. Rezo mais que o habitual	1	2	3	4

* Carver, Sheier e Weintraub(1989)

Anexo G- Bateria de avaliação de riscos psicossociais(UNIPSICO)

Pense com que frequência lhe ocorrem as ideias abaixo tendo em conta a escala de 0 a 4. Para responder faça um X na alternativa (número) que mais se ajusta à sua situação:

0 Nunca	1 Raramente	2 Às vezes	3 Frequentemente	4 Diariamente	
1) Neste trabalho tenho independência para decidir como fazê-lo.	0	1	2	3	4
2) O trabalho proporciona-me possibilidades de utilizar a minha iniciativa.	0	1	2	3	4
3) Para fazer o meu trabalho dependo do que me diz ou me manda o meu supervisor/a.	0	1	2	3	4
4) Considero que o meu trabalho me proporciona suficiente autonomia.	0	1	2	3	4
5) Posso determinar o meu ritmo de trabalho.	0	1	2	3	4
6) Tenho que fazer coisas de forma diferente de como penso que devem ser feitas	0	1	2	3	4
7) Pedem-me que realize funções e tarefas para as que não estou autorizado/a.	0	1	2	3	4
8) Tenho que trabalhar com 2 ou mais grupos que fazem as coisas de maneira muito diferente.	0	1	2	3	4
9) Recebo ordens incompatíveis de duas ou mais pessoas.	0	1	2	3	4
10) São-me dadas tarefas/funções sem os recursos e meios materiais necessários para realizá-las.	0	1	2	3	4
11) Quando estou trabalhando, surgem situações especialmente duras	0	1	2	3	4
12) Teve que fazer mais de uma coisa ao mesmo tempo?	0	1	2	3	4
13) Teve problemas com o seu trabalho pois ele foi se complicando progresivamente?	0	1	2	3	4
14) É-lhe possível trabalhar com um ritmo relaxado?	0	1	2	3	4
15) Pensa que não tem tempo suficiente para completar o seu trabalho?	0	1	2	3	4
16) Pensa que tem que fazer um trabalho demasiado difícil para si?	0	1	2	3	4
17) Posso resolver problemas difíceis de meu trabalho se me esforço o suficiente.	0	1	2	3	4
18) Tenho confiança que posso lidar eficazmente com acontecimentos inesperados do meu trabalho.	0	1	2	3	4
19) Devido às minhas qualidades e recursos, posso superar situações imprevistas no meu trabalho.	0	1	2	3	4
20) Quando me encontro em dificuldades, posso realizar o meu trabalho tranquilo/a porque conto com as habilidades necessárias para lidar com situações difíceis.	0	1	2	3	4
21) Aconteça o que acontecer, no geral, sou capaz de enfrentar.	0	1	2	3	4
22) Se me encontro em uma situação difícil no trabalho, geralmente ocorre-me o que devo fazer.	0	1	2	3	4
23) Ao ter que lidar com um problema no meu trabalho, geralmente ocorrem-me várias alternativas de como resolvê-lo.	0	1	2	3	4

* Gil-Monte (2005)

ANEXO H- Escala de Trabalho Emocional (ETE)

Pense sobre seu trabalho atual para preencher as assertivas abaixo, conforme legenda que segue:

1Nunca	2Raramente	3Ás vezes	4Frequentemente	5Sempre
--------	------------	-----------	-----------------	---------

1) Uma interação típica com clientes dura cerca de ____ minutos.					
2) Expresso emoções compatíveis com as exigências do meu trabalho.	1	2	3	4	5
3) Demonstro algumas emoções fortes no meu trabalho	1	2	3	4	5
4) Esforço-me para realmente sentir as emoções as quais preciso expressar para os outros no meu trabalho.	1	2	3	4	5
5) Adoto emoções compatíveis com as exigências do meu trabalho.	1	2	3	4	5
6) Expresso muitos tipos diferentes de emoções no meu trabalho.	1	2	3	4	5
7) Expresso emoções específicas necessárias para meu trabalho.	1	2	3	4	5
8) Escondo meus verdadeiros sentimentos em relação a uma situação no meu trabalho.	1	2	3	4	5
9) Expresso emoções intensas no meu trabalho.	1	2	3	4	5
10) Realmente tento sentir as emoções que eu tenho que mostrar como parte do meu trabalho.	1	2	3	4	5
11) Expresso diferentes tipos de emoções no meu trabalho.	1	2	3	4	5
12) Resisto em expressar meus sentimentos verdadeiros no meu trabalho.	1	2	3	4	5
13) Expresso muitas emoções diferentes quando estou interagindo com outros no meu trabalho.	1	2	3	4	5
14) Disfarço algumas emoções que não tenho, em razão do meu trabalho.	1	2	3	4	5
15) Tento realmente vivenciar as emoções as quais devo demonstrar no meu trabalho.	1	2	3	4	5

* *Brotheridge e Lee (2003)*