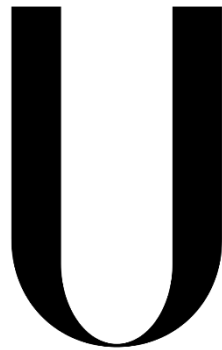


**UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA**



LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

**O papel mediador do *Burnout* na relação entre o Conflito Trabalho-
Família e o Bem-estar**

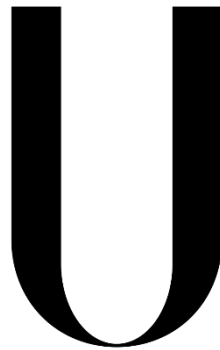
Ana Marta Loureta Cabeções

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

**Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das
Organizações**

2017

**UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA**



LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

O papel mediador do *Burnout* na relação entre o Conflito Trabalho-Família e o Bem-estar

Ana Marta Loureta Cabeções

Dissertação orientada pela Professora Doutora Vânia Sofia Carvalho

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2017

Dedico este trabalho à minha mãe,
por sonhar comigo, por acreditar sempre nas minhas
capacidades e nunca me fazer desistir nos momentos mais difíceis.

Agradecimentos

Às professoras Vânia Sofia Carvalho e Maria José Chambel por se mostrarem sempre disponíveis para responder às minhas questões, pela motivação e força que me proporcionaram para a finalização deste trabalho.

À Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa pela excelente formação que me facultaram ao longo destes 5 anos e pela excelência e rigor que depositam na formação académica de todos os seus alunos.

À minha mãe, irmão, e avó, que nunca me deixaram baixar os braços, mesmo quando só me apetecia desistir de tudo, pela força e por acreditarem nas minhas capacidades ao extremo, por nunca me deixarem desistir dos meus sonhos, e acima de tudo pelo apoio incondicional ao longo de todo o meu percurso de vida e académico.

A ti, Luís, por seres não só o melhor namorado, mas sim o melhor amigo que tenho a meu lado. Obrigado pela força, pela preocupação, pela paciência em momentos de desespero e por nunca me deixares baixar os braços em momentos de aflição. Obrigada acima de tudo por acreditares em mim, mesmo quando eu não acreditei.

Ao *For the Win* (amigos), por estarem sempre lá quando era preciso desanuviar a cabeça, e serem uma fonte de força e ânimo para a conclusão desta etapa tão importante na minha vida e por viverem cada momento deste percurso a meu lado e sempre de sorrisos nos rostos.

Ao meu pai, que mesmo não estando presente, me ensinou indiretamente a dar valor àquilo que realmente importa nas nossas vidas, obrigada por me fazeres acreditar que tudo tem um propósito e que nada acontece só porque sim.

A todos os que de uma forma ou de outra contribuíram para a finalização deste longo e maravilhoso percurso, o meu muito obrigada!

Índice Geral

1. Resumo	vii
2. Abstract	viii
3. Introdução	1
4. Enquadramento Teórico	3
4.1. O Conflito Trabalho-Família (CTF)	3
4.2. O Burnout	4
4.3. <i>Burnout como mediador entre o conflito trabalho-família e o bem-estar geral</i>	6
5. Método	8
5.1. Procedimento	8
5.2. Amostra	8
5.3. Medidas	8
5.4. Método de Análise de Dados	9
6. Análise de Resultados	10
6.1. Valores Médios, Desvios-padrão e Coeficientes de Correlação	10
6.2. Modelos de Equações Estruturais	11
6.2.1. Análise Fatorial Confirmatória	11
6.2.2. Modelo de Mediação Total e Modelo de Mediação Parcial	12
7. Discussão	14
8. Limitações e estudos futuros	15
9. Conclusões e Implicações para a Gestão de Recursos Humanos	15
10. Referências Bibliográficas	16

Índice de Tabelas e Figuras

Tabela 1. Médias, desvios-padrão e correlações entre as variáveis

Tabela 2. Análise Fatorial Confirmatória

Tabela 3. Modelo de Mediação Total e Modelo de Mediação Parcial

Figura 1. Modelo Estrutural e Coeficientes de Correlação Estandarizados

1. Resumo

Nos últimos anos, tanto a dimensão familiar como a dimensão profissional ganharam força, adquirindo novas características e protagonistas, o que possibilita de certa forma aos indivíduos experienciar e ter responsabilidade sobre diversos papéis na sua vida. No entanto, este crescimento tem vindo a ter consequências a nível familiar e a nível profissional, podendo causar conflito entre estas dimensões.

Geralmente, o conflito trabalho-família acarreta consequências a nível do bem-estar pessoal e profissional dos trabalhadores. Deste modo, o presente estudo, procura entender a relação entre o conflito trabalho família e o bem-estar dos indivíduos utilizando o *burnout* como mediador dessa relação. Deste modo, o objetivo é perceber o impacto que o conflito trabalho-família tem no bem-estar dos trabalhadores no contexto de trabalho, bem como fora dele, e ainda aprofundar o conhecimento acerca do *burnout* enquanto mediador entre a relação acima mencionada.

Para averiguar esta relação, foi aplicado um questionário a uma amostra de 554 participantes de uma consultora, onde estavam incluídas escalas de conflito trabalho-família, *burnout* e bem-estar geral. Os resultados demonstraram que o conflito trabalho-família estabelece uma relação significativamente positiva com o *burnout*, e que este por sua vez medeia a relação entre o conflito trabalho-família e o bem-estar dos indivíduos.

Palavras-chave: Conflito trabalho-família, *burnout*, bem-estar geral.

2. Abstract

In recent years, both the family dimension and the professional dimension have gained strength, acquiring new characteristics and protagonists, which enables individuals to experience and take responsibility for distinct roles in their lives. However, this growth has had repercussions at family and professional level, and many cause a conflict between these two dimensions.

Generally, the work-family conflict has consequences for the personal and professional well-being of the workers. Thus, the present study seeks to understand the relationship between family work conflict and the well-being of individuals using burnout as a mediator of this relationship. In this way, the objective is to understand the impact that the work-family conflict has on the well-being of the workers in the work context, as well as outside it, and also to deepen the knowledge about burnout as mediator between the aforementioned relation. To investigate this relationship, a questionnaire was applied to a sample of 554 participants from a consultant, which included scales of work-family conflict, burnout and general well-being. The results demonstrated that the work-family conflict establishes a significantly positive relationship with burnout, and that this in turn serve as a mediator between work-family conflict and the well-being of individuals.

Keywords: Work-family conflict, burnout, general well-being.

3. Introdução

A forma como os trabalhadores gerem os seus papéis de trabalho e de família tem implicações para o bem-estar, desempenho no trabalho e funcionamento familiar, isto levou, nas últimas décadas, a um aumento exponencial da literatura neste âmbito (Gareis, Barnett, Ertel & Berkman, 2009).

O interesse pelo tema está associado a importantes transformações sociais, económicas, demográficas, tecnológicas e organizacionais quer no trabalho quer na família, das quais se destacam: i) a mudança do papel social da mulher, devido à sua inserção no mercado de trabalho; ii) o número crescente de famílias monoparentais; iii) o facto de ambos os elementos do casal terem a responsabilidade de trabalhar fora de casa e de educar os filhos; iv) a decisão do casal em ter cada vez menos filhos e cada vez mais tarde; v) aplicação de novas tecnologias de informação que fazem com que a movimentação empresarial circule constantemente e de forma mais rápida; vi) esta última, advém da anterior, pois ao haver uma maior circulação de informação e uma crescente internacionalização dos mercados as empresas têm a necessidade de aumentar as exigências, o que traduz um aumento do número de horas de trabalho (Barnett, 2004; Grzywacz & Marks, 2000; Marshall & Barnett, 1994; Castells, 2003; Poelmans, S., Odle-Dusseau, H., & Beham, B. 2009).

Uma vez que tanto homens como mulheres parecem valorizar os papéis profissionais e familiares é de esperar que estas mudanças afetem o modo como hoje em dia os indivíduos organizam e desempenham socialmente os seus papéis na composição da força de trabalho e na configuração familiar (Torres, 2004). O equilíbrio entre estes é perspetivado como gerador de maiores níveis de satisfação e bem-estar (Poelmans, S., Odle-Dusseau, H., & Beham, B., 2009). Nesta linha, uma das consequências da valorização destes papéis na sociedade é que a conciliação das suas diversas exigências, por parte de homens e mulheres, se transformou num imperativo social, a partir do qual podem crescer famílias saudáveis e produtivas (Barnett, 2004; Byron, 2005; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005; Halpern, 2005).

Apesar do exercício do papel profissional ser indispensável à manutenção económica da família, a gestão das obrigações familiares e profissionais não está isenta de conflito (Greenhaus & Beutell, 1985). De facto, o conflito trabalho-família, definido como “uma forma de conflito interpapel no qual as pressões de papel nos domínios do trabalho e da

família são, de algum modo, mutuamente incompatíveis”, tem sido o modelo teórico mais estudado na literatura respeitante à relação entre o trabalho e a família, p. 77).

O conflito trabalho-família tem revelado impacto no bem-estar dos indivíduos, quer no contexto de trabalho, quer fora deste contexto (Bryon, 2005; Carvalho & Chambel, 2015). Existem vários estudos que avaliam a relação do conflito trabalho-família com o bem-estar no trabalho (Demerouti & Geurts, 2004; Mullen, Kelley, Kelloway, 2008). Estes evidenciaram a existência duma relação negativa entre o conflito trabalho-família, a satisfação com o trabalho e o compromisso organizacional (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, M., 2000; Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer, 2011), concluindo que o conflito trabalho-família estabelece uma relação negativa com a performance no trabalho e com a satisfação com a carreira; é ainda de salientar o estudo de Innstrands, Langballe, Espnes, Falkum e Aasland (2008) que demonstra que existe uma relação positiva entre o conflito trabalho-família e o *burnout*. O *burnout* tem sido dos conceitos mais estudados para a análise do bem-estar no trabalho (Maslach & Leiter, 2016). Mais, existe a evidência de que indivíduos com mais *burnout* sentem menos bem-estar geral com a sua vida e menos saúde (Maslach & Leiter, 2016).

Posto isto, neste estudo propomos que o *burnout* pode ser um mecanismo explicativo da relação entre o conflito trabalho-família e o bem-estar geral. Existem poucos estudos que analisem esta relação. Por exemplo, Carvalho e Chambel (2015), testando um modelo de mediação em série, observaram a presença desta mediação. Contudo, este estudo foi analisado somente em trabalhadores de uma Câmara Municipal. Assim, no presente estudo pretende-se investigar a relação entre o conflito trabalho-família e o bem-estar geral usando o *burnout* como mediador da mesma numa amostra diferente (i.e., trabalhadores de uma consultora). Por um lado, este estudo contribuirá para conhecer o impacto que o conflito trabalho-família tem nos trabalhadores quer no contexto de trabalho, quer fora desse contexto. Por outro lado, indo mais além, este estudo pretende aprofundar o conhecimento sobre o *burnout*, como potencial mediador entre o conflito trabalho-família e o bem-estar geral. Deste estudo podem decorrer implicações práticas. Nomeadamente, percebendo que o conflito trabalho-família tem impacto no *burnout* e, através deste, no bem-estar geral dos indivíduos, poderá salientar-se a necessidade de atuar sobre o conflito trabalho-família nas organizações, chamando a atenção dos responsáveis organizacionais para este aspeto.

4. Enquadramento Teórico

4.1. O Conflito Trabalho-Família (CTF)

Segundo Greenhaus e Beutell (1985), os indivíduos possuem uma quantidade limitada de recursos psicológicos e fisiológicos em termos de tempo, atenção e energia, o que torna difícil fazer face às diferentes exigências de cada papel, podendo surgir o conflito entre papéis. Mais especificamente, Greenhaus e Beutell (1985), evidenciaram três formas de conflito trabalho-família: conflito baseado no tempo, conflito baseado na tensão e conflito baseado no comportamento. O conflito baseado no tempo implica que os múltiplos papéis que o indivíduo desempenha competem entre si em termos de tempo, ou seja, o tempo despendido num papel interfere com a disponibilidade de tempo para o outro papel. O conflito baseado na tensão implica que a pressão criada no âmbito do desempenho de um dos papéis dificulta o cumprimento das exigências do outro papel. Por exemplo, as pressões para o desempenho, as pressões psicológicas e os problemas interpessoais levam a irritabilidade, fadiga ou apatia, o que afeta, necessariamente, o desempenho do outro papel. Por fim, o conflito baseado no comportamento corresponde a padrões comportamentais específicos de um determinado papel que podem ser incompatíveis com as expectativas comportamentais de outro papel. Por exemplo, um estilo de comportamento no desempenho do papel profissional que é pautado por poder, autoridade e impessoalidade pode ser incompatível com comportamentos esperados na esfera familiar, que exigem afetuosidade, carinho e relações próximas.

O Conflito Trabalho-Família é um conceito bidirecional, pois a sua direção pode incidir da família para o trabalho ou do trabalho para a família (Greenhaus & Beutell, 1985). No caso, desta dissertação, a direção incide do trabalho para a família, porque nos interessa particularmente perceber o impacto que o domínio do trabalho tem no contexto familiar e no bem-estar individual.

O conflito trabalho-família pode ser justificado através de teoria dos papéis proposta por Kanh, Wolfe, Quinn, Snoek, e Rosenthal em 1964. Esta teoria tem por base a multiplicidade de papéis que os indivíduos desempenham ao longo da sua vida, sendo que, muitas vezes, o desempenho desses diferentes papéis não corresponde às expectativas que são esperadas ou desejadas. A variada gama de papéis e aquilo que eles exigem levam a que haja uma certa dificuldade em ter sucesso na sua execução, levando assim ao conflito. Os indivíduos possuem uma quantidade limitada de recursos, o que pode levar à escassez dos mesmos (Goode, 1960). Isto quer dizer que o ser humano detém de

recursos tangíveis e recursos intangíveis, como é o caso da energia, do tempo e da atenção e, ao direcioná-los para o desempenho de um papel, vai limitar o desempenho de outro, obrigando o indivíduo a ter de fazer uma escolha entre eles (Goode, 1960). Resumidamente, quando um indivíduo desempenha um papel, reserva poucos recursos para o desempenho noutros papéis distintos, portanto, quantos mais papéis o indivíduo tiver mais esgotados ficarão os recursos que tem à sua disposição.

4.2. O *Burnout*

Segundo Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), com o decorrer dos tempos o mundo do trabalho sofreu diversas alterações derivadas de processos de globalização, aumentos dos instrumentos tecnológicos, competitividade e perda do sentimento de coletividade, o que fez com que o ambiente profissional se tornasse num lugar não propiciador da satisfação pessoal. Para além disso, constatou-se que o trabalho atingiu nos últimos tempos proporções de desgaste a nível físico e emocional. Neste contexto, o *burnout* tem vindo a ser apontado como um problema social de grande relevância, uma vez que se encontra diretamente relacionado com os custos organizacionais. Alguns destes custos, devem-se à rotatividade de pessoal, absentismo, problemas de produtividade e qualidade e também por estar associado a vários tipos de disfunções pessoais, como é o caso do aparecimento de graves transtornos psicológicos e físicos, o que leva a que o trabalhador seja incapaz de realizar o seu trabalho de forma eficaz (Carlotto & Câmara, 2008).

A perspetiva social psicológica de Maslach e Jackson, autoras que, em 1981, realizaram os primeiros estudos de caracterização desta síndrome, consideraram-na não como um problema do indivíduo, mas sim como um problema do ambiente social no qual o trabalhador está inserido. Concretamente, a definição de *burnout* mais frequentemente citada é apresentada por Maslach e Jackson (1986, cit. in Schaufeli & Enzmann, 1998, p.31) que o vêm como uma síndrome multidimensional ao considerarem que “o *burnout* é a síndrome da exaustão emocional, da despersonalização e de uma redução da realização pessoal que se manifesta em indivíduos que trabalham com pessoas”.

A probabilidade da ocorrência de *burnout* aumenta quando a organização não é capaz de reconhecer o lado humano do trabalho, bem como, quando existem grandes incompatibilidades entre as exigências das tarefas e as habilidades e potencialidades do trabalhador para executá-las (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Maslach, 2006).

Segundo a perspectiva acima mencionada, a síndrome de *burnout* é constituída por três elementos/dimensões centrais: i) a exaustão emocional, conhecida por sentimentos de desgaste emocional e de vazio afetivo, escassez ou carência de energia e entusiasmo, sentimento de esgotamento de recursos; ii) cinismo, caracteriza-se por encarar os colegas, clientes e a própria organização como sendo objetos, por traduzir uma reação negativa, insensibilidade ou distanciamento excessivo do público que deve receber os serviços ou cuidados; iii) diminuição da realização pessoal no trabalho, o trabalhador neste caso sente uma redução de competência e de sucesso no trabalho que desempenha, tendência para o trabalhador se autoavaliar de forma negativa, sentimentos de infelicidade consigo mesmo e de insatisfação com o seu desenvolvimento profissional (Maslach & Jackson, 1981, 1986; Maslach, 1993; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Tem sido preconizado na literatura que as duas dimensões core do *burnout* são a exaustão e o cinismo (Maslach, et al., 2001), pelo que serão estas duas dimensões que incluiremos neste estudo.

Posto isto, importa perceber como o conflito trabalho-família pode estar relacionado com o *burnout*. Esta relação pode ser explicada através da teoria da conservação dos recursos (COR) (Hobfoll, 2002). Esta teoria defende que o stresse ocorre derivado a três fatores fundamentais: i) quando existe a ameaça de perder recursos individuais; ii) quando esses recursos se perdem efetivamente; e por fim, iii) quando não se consegue adquirir recursos suficientes, após o investimento de recursos para o efeito. Esta teoria rege-se ainda por dois princípios base: o princípio da primazia da perda de recursos e o princípio do investimento de recursos. Neste caso, importa salientar o primeiro princípio, pois é o que está diretamente ligado ao aparecimento do *burnout*. Então, o princípio da primazia da perda de recursos afirma que relativamente à mesma quantidade de perdas e ganhos, as perdas têm um impacto significativamente maior (Hobfoll, 1988, 1989, 2001), ligado a respostas fisiológicas, cognitivas, emocionais e sociais, habitualmente disfuncionais (Hobfoll, 2001). Resumidamente, ao mesmo tempo que o indivíduo sente dificuldades em lidar com as exigências dos papéis tanto profissional como familiar, experiência carência e ameaça de recursos (e.g. tempo). O Homem ao sentir que não possui recursos suficientes para despender em ambos os papéis sente que as exigências que os papéis lhe colocam irão implicar a perda de recursos, por exemplo, a perda de tempo num papel que não estará disponível para o outro papel. Esta situação gera tensão e ansiedade, a qual por sua vez irá levar ao *burnout*.

Percorrendo a literatura, verifica-se a existência de inúmeros estudos que focam a relação entre a síndrome de *burnout* e o conflito trabalho-família (Geurts et al., 2005; Montgomery, Peeters, Schaufeli & Ouden, 2003; Westman, Etzion & Gortler, 2004). Por exemplo, Bacharach, Bamberger e Conley (1991), realizaram um estudo no qual compararam enfermeiros e engenheiros civis, onde concluíram que o conflito trabalho-família tem diretamente efeito no *burnout* em ambos os grupos, no entanto não tem efeito direto ao nível da satisfação com o trabalho.

Em 2003, também Montgomery e os seus colaboradores desenvolveram um estudo com diretores de jornais, onde analisaram a relação acima mencionada. Verificaram que o conflito trabalho-família apresentava níveis elevados estando correlacionado positivamente com a exaustão e o cinismo. Com base nas informações acima mencionadas surge a primeira hipótese:

H1: O conflito trabalho-família está positivamente relacionado com o *burnout*.

4.3. *Burnout como mediador entre o conflito trabalho-família e o bem-estar geral.*

Como já explicado acima, o conflito trabalho-família pode induzir o *burnout*. Sabemos, contudo, que o bem-estar dos indivíduos não é somente analisado em contexto de trabalho.

Ryff (1989), afirma que o bem-estar assenta em fatores como o funcionamento cognitivo e social, a vitalidade e até mesmo sob percepção do próprio indivíduo relativamente à saúde física e psicológica, apresentando-se como sendo o funcionamento global positivo do indivíduo. É considerado que esse funcionamento é um conceito que nasce das áreas da psicologia clínica, da saúde mental e de desenvolvimento do indivíduo, que nos guia à definição de um dos tipos de bem-estar: o bem-estar psicológico (Novo, 2003). Todavia, segundo o mesmo autor, há outro tipo de bem-estar designado de bem-estar subjetivo, que engloba a felicidade, a satisfação e a experiências subjetivas, inevitavelmente associadas à qualidade de vida do trabalho e ao contentamento com o estilo de vida adotado. Keyes, Shmotkin e Ryff (2002) e Blanco e Díaz (2005), afirmam que o bem-estar subjetivo pode ser conceptualizado à luz de uma perspectiva hedónica do bem-estar, que se sustenta na felicidade e no prazer. A mesma conceção é partilhada por Lent (2004), explicando-o através da envolvência da experimentação de sentimentos agradáveis que permitam por sua vez o estabelecimento de um equilíbrio entre os afetos negativos e positivos, e o relaxamento perante a ausência de problemas. Por outro lado, o

bem-estar psicológico pode ser considerado segundo uma perspectiva eudaimónica do bem-estar, não se focando única e exclusivamente na felicidade pessoal, abrange a necessidade de maximizar as capacidades humanas e está mais ligado ao que a pessoa faz ou pensa, bem como aquilo que ela sente. Trata-se de uma perspectiva mais ampla comparativamente com a hedónica, pois está relacionada com o desafio e o empenho, pois engloba também um diverso conjunto de experiências e mecanismos através dos quais é alcançado o crescimento psicológico, o desenvolvimento e o significado da vida (Blanco & Díaz, 2005; Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002; Lent, 2004). Ryan e Deci (2001), afirmam que o funcionamento individual saudável integra o bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico, que levam a um estado de maior desenvolvimento do sujeito à luz da psicologia positiva. O bem-estar é assim um construto multidimensional centrado em duas dimensões: i) dimensão afetiva, constituída por afetos positivos e negativos, que correspondem à propensão para experimentar sensações e sentimentos agradáveis ou, contrariamente sentimentos e emoções desagradáveis; ii) dimensão cognitiva, representa a satisfação com a vida, que remete para uma avaliação geral feita pelos indivíduos relativamente às experiências e vivências do passado, bem como às expectativas e desejos de evolução (Simões et al., 2000).

Como sabemos o trabalho é uma dimensão importante na vida dos indivíduos, e é do conhecimento geral que uma ameaça ao emprego pode ter graves consequências para o bem-estar subjetivo das pessoas e para a sua saúde mental (Carvalho & Chambel, 2015). Podemos compreender este processo à luz do Modelo *Job Demands-Resources* (JD-R) dos autores Bakker, Demerouti e Schaufeli (2003). Segundo este modelo há um processo de redução do bem-estar geral, o designado “*health impairment process*”, decorrente das exigências profissionais crónicas (e.g. pressão de tempo e sobrecarga de trabalho) conduz à presença de *burnout*. Assim, o conflito trabalho-família pode atuar como uma exigência crónica do emprego e pode esgotar os recursos dos indivíduos, levando à deterioração da saúde (Carvalho & Chambel, 2015; Schaufeli & Bakker, 2004).

A afetação do bem-estar no trabalho no bem-estar geral do indivíduo também pode ser compreendida à luz do efeito de *spillover* – transbordamento ou contágio -, em que uma vez existindo a presença de *burnout* e, por consequência, a perda sistemática de recursos sem ser notório um retorno do investimento que foi feito (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006), irá afetar o bem-estar geral dos trabalhadores. Assim, tendo em conta o referenciado na hipótese 1 e o descrito anteriormente espera-se que:

H2: A relação entre o conflito trabalho-família e o bem-estar geral é mediada pelo *burnout*.

5. Método

5.1. Procedimento

Os dados deste estudo fizeram parte de um projeto que procurou analisar os riscos psicossociais numa consultora. O investigador principal do projeto reuniu primeiramente com o responsável da consultora para análise conjunta do questionário e a sua adequação à população alvo. Os questionários foram preenchidos *online* na plataforma *Survey Monkey*. O preenchimento do questionário demorou cerca de 15 minutos e foi assegurada a confidencialidade e anonimato no tratamento de dados. Os trabalhadores eram convidados a participar voluntariamente no estudo, não existiu qualquer tipo de compensação (dinheiro ou outro) para a sua participação.

5.2. Amostra

A amostra deste estudo compreendeu um total de 554 participantes, dos quais 48.7% eram do sexo feminino e 51.3% do sexo masculino. A maioria dos participantes tinha entre 22 e 36 anos. Relativamente às habilitações literárias, 15.2% tinha o ensino secundário ou equivalente; 52% tinha bacharelato/licenciatura ou pós-graduação; e por fim, 32.9% tinha o mestrado ou doutoramento.

5.3. Medidas

Conflito Trabalho-Família: para medir esta variável foi usada a versão portuguesa da escala de Carlson, Kacmar & Williams (2000). A escala comporta 10 itens (e.g. “Depois do trabalho, estou cansado quando chego a casa para fazer algumas das coisas que eu gostaria de fazer”), a resposta a estes itens foi realizada numa escala de *Likert* de 5 pontos, em que 1 (Quase Nunca) e 5 (Quase Sempre). Esta variável apresentou um alpha de cronbach de .95.

Burnout: usou-se a escala de Maslach, Jackson e Leiter (1996) na versão portuguesa para medir esta variável. A escala é composta por 10 itens, baseados nas duas dimensões do *burnout*, sendo elas: a exaustão e o cinismo. Cada uma das dimensões dispunha de 5 itens, sendo que a exaustão (e.g. “Sinto-me emocionalmente esgotado pelo meu trabalho”) apresentou um alpha de cronbach de .89 e o cinismo (e.g. “Questiono o significado do meu trabalho”) um alpha de cronbach de 0.82.

Ambas as dimensões apresentam consistência interna sendo que ambos os alphas são superiores a .70. A resposta aos 10 itens foi realizada numa escala de *Likert* de 7 pontos, de 1 (Nunca) a 7 (Todos os dias).

Bem-Estar Geral: esta variável foi avaliada através da versão reduzida do questionário *General Health Questionnaire* (Goldberg, 1972), usando os 7 itens referentes ao bem-estar positivo (e.g. “Tem sido capaz de enfrentar os problemas?”; “Tem-se sentido razoavelmente feliz, tendo em consideração todas as coisas?”). A resposta aos 7 itens foi realizada numa escala de 4 pontos, de 1 (Pior do que habitualmente) a 4 (Muito melhor do que habitualmente) e o alpha de cronbach foi de .88.

Variável de Controlo: Estudos têm indicado que o sexo pode ser uma variável suscetível de interferir com as variáveis em estudo, por exemplo, com o conflito trabalho-família (Voydanoff, 2005). Assim, decidiu-se adicionar esta variável como variável de controlo.

5.4. Método de Análise de Dados

Primeiramente, a análise de dados foi feita através do *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS; *Windows 24.0 software*), onde foram calculados os *alphas de cronbach*, valores médios, os desvios-padrão e as correlações de *pearson* (*r*) entre as variáveis em estudo. De seguida, com base no programa *Analysis of Moment Structures* (SPSS AMOS; *Windows 24.0 software*) passou-se à análise fatorial confirmatória e, de seguida, à aplicação da técnica das equações estruturais.

Concretamente para a Análise Fatorial Confirmatória, foi testado o Modelo de Medida, este modelo especifica a relação existente entre as variáveis latentes e as variáveis observadas. Neste estudo, o Modelo de Medida destacou 3 variáveis latentes de primeira ordem – conflito trabalho-família, *burnout* e bem-estar geral – e 2 variáveis latentes de segunda ordem – cinismo e exaustão, tendo sido estudada a relação entre elas. De seguida, passou-se à comparação do Modelo de Medida com o Modelo de um Fator Latente, este último relaciona todas as variáveis em estudo com uma única variável latente.

No segundo passo, foi testado o modelo estrutural, isto é, se as hipóteses alusivas às relações entre as diferentes variáveis latentes eram confirmadas. A finalidade deste

procedimento, foi a de determinar se existia uma relação de mediação entre as variáveis em estudo, tendo por base os índices de ajustamento dos dois modelos, e qual delas seria a mais ajustada, tendo em consideração os dados que foram recolhidos. Para que isso fosse possível, passou-se ao teste de dois modelos, o Modelo de Mediação Total que pressupõe que a relação entre o conflito trabalho-família e o bem-estar se dá através do *burnout* e o Modelo de Mediação Parcial que compreende que para além da mediação possa existir uma relação direta entre o conflito trabalho-família e o bem-estar.

Como índices de ajustamento foram utilizados o *Chi-square* (χ^2), o *Standardized Root Mean Square* (SRMR), o *Incremental Fit Index* (IFI), o *Bentler Comparative Fit Index* (CFI) e o *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). A comparação entre o Modelo de Medida Total e o Modelo de Medida Parcial foi feita através da análise da diferença dos *Chi-squares* (χ^2). Para que os modelos apresentassem um bom ajustamento aos dados, foram utilizados os seguintes valores: SRMR igual ou inferior a .08; IFI e CFI com valores iguais ou superiores a .90; e RMSEA com valor igual ou inferior a .05.

Por fim, foi calculado, utilizando o Teste de Sobel, o tamanho e a significância da relação direta entre a variável conflito trabalho-família e a variável bem-estar geral, através da variável mediadora, o *burnout*.

6. Análise de Resultados

6.1. Valores Médios, Desvios-padrão e Coeficientes de Correlação

Como pode ser observado na Tabela 1, tendo em conta os valores médios obtidos, verificou-se que no que toca à variável conflito trabalho-família os participantes afirmam sentir pouco conflito trabalho-família ($M=2.86$; $SD=1.0$). Quanto à variável *burnout*, sendo que nesta variável foram medidas as duas dimensões core da mesma (cinismo e exaustão), os participantes afirmaram sentir cinismo algumas vezes por ano ($M=2.71$; $SD=1.34$) e exaustão uma vez por semana ($M=4.01$; $SD=1.43$). Relativamente ao bem-estar geral os participantes não sentem nem muito nem pouco bem-estar, apresentando um bem-estar médio ($M=2.19$; $SD=0.54$).

A análise das correlações entre as variáveis mostra que, relativamente ao conflito trabalho-família, este se encontra positiva e significativamente relacionado com ambas as dimensões de *burnout*, cinismo ($r=.40$, $p<.01$) e exaustão ($r=.57$, $p<.01$) e negativa e significativamente relacionado com o bem-estar ($r= -.25$, $p<.01$). Ou seja, quanto mais

elevado for o conflito trabalho-família, maior são os níveis de *burnout* e menores são os níveis de bem-estar. Como era de esperar a dimensão exaustão do *burnout* encontra-se positiva e significativamente relacionada com o cinismo ($r=.58, p<.01$) e negativa e significativamente relacionada com o bem-estar ($r= -.38, p<.01$). Ainda no que diz respeito ao cinismo, este encontra-se negativa e significativamente relacionado com o bem-estar ($r= -.43, p<.01$). Isto mostra que o *burnout* tem uma relação negativa com o bem-estar, ou seja, os participantes ao terem experiências de *burnout* vão ter menores níveis de bem-estar geral.

É importante ainda salientar a relação significativa que a variável de controlo sexo apresenta relativamente à variável exaustão. Neste caso, o sexo apresenta uma correlação significativa negativa com a dimensão exaustão do *burnout* ($r= -.10, p<.05$).

Tabela 1

Médias, desvios-padrão e correlações entre as variáveis

	Média	SD	<i>r</i>			
			1.	2.	3.	4.
1. Sexo	1.51 ^a	.50 ^a				
2. CTF	2.86	1.00	-.03			
3. Exaustão	4.01	1.43	-.10*	.57**		
4. Cinismo	2.71	1.34	.02	.40**	.58**	
5. Bem-estar	2.19	0.54	.06	-.25**	-.38**	-.43**

Nota: **: $p <.01$; *: $p <.05$; ^a: Valores sem significado estatístico por se tratar de variável *dummy*.

6.2. Modelos de Equações Estruturais

6.2.1. Análise Fatorial Confirmatória

No que diz respeito à análise fatorial confirmatória, como pode ser observado na Tabela 2, os resultados relativamente ao ajustamento do Modelo de Medida indicam uma adequação do modelo proposto relativamente à amostra recolhida [$\chi^2(309) = 975.57, p<.01$; SRMR = .06; CFI = .94; IFI = .94; RMSEA = .06], isto quer dizer que os itens contidos no questionário administrado aos participantes medem de forma consistente as variáveis latentes. Por outro lado, o teste do Modelo de Um Fator confirmou que este apresenta resultados desadequados [$\chi^2(314) = 3175.50, p <.01$; SRMR = .14; CFI = .74;

IFI = .74; RMSEA = .13], sendo que a diferença entre o Modelo de Medida e o Modelo de Medida de Um Fator é significativa [$\Delta\chi^2(5) = 2200.23, p < .01$]. Partindo destes resultados, considerou-se que o modelo mais adequado aos dados recolhidos é o Modelo de Medida.

Tabela 2

Análise Fatorial Confirmatória Modelos

Modelos	χ^2	$\Delta \chi^2$	SRMR	CFI	IFI	RMSEA
Modelo de Medida	$\chi^2(309) = 975.57^{**}$.06	.94	.94	.06
Modelo de Um Fator	$\chi^2(314) = 3175.50^{**}$	$\Delta\chi^2(5) = 2200.23^{**}$.14	.74	.74	.13

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

6.2.2. Modelo de Mediação Total e Modelo de Mediação Parcial

Comparou-se o Modelo de Mediação Total com o Modelo de Mediação Parcial. Apesar de se ter verificado um bom ajustamento de ambos [Modelo de Mediação Total = $\chi^2(335) = 1047.41, p < .01, SRMR = .06, CFI = .93, IFI = .93, RMSEA = .06$; Modelo de Mediação Parcial [$\chi^2(334) = 1046.42, p < .01, SRMR = .06, CFI = .93, IFI = .93, RMSEA = .06$], verificámos que a relação entre o conflito trabalho-família e o bem-estar não era significativa no modelo de mediação parcial. Mais, o teste de significância entre os dois modelos mostrou-nos que o Modelo de Mediação Total é o mais ajustado [$\Delta\chi^2(1) = 0.99, p > .05$].

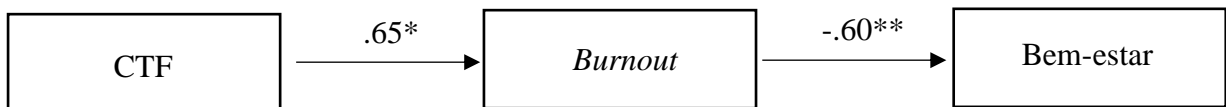
Tabela 3*Modelo de Mediação Total e Modelo de Mediação Parcial*

Modelos	χ^2	$\Delta \chi^2$	SRMR	CFI	IFI	RMSEA
Modelo de Mediação Total	$\chi^2(335) = 1047.41^{**}$.06	.93	.93	.06
Modelo de Mediação Parcial	$\chi^2(334) = 1046.42^{**}$	$\Delta \chi^2(1) = 0.99^*$.06	.93	.93	.06

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

Do Modelo de Mediação Total foram obtidos os valores de β . O conflito trabalho-família apresenta uma relação positiva e significativa com o *burnout* ($\beta = .65, p < .01$). De acordo com estes resultados a hipótese 1 é totalmente suportada.

Foi ainda observado que o *burnout* tem uma relação negativa e significativa com o bem-estar ($\beta = -.60, p < .01$). Assim, reunimos condições para verificar se o *burnout* é um mediador entre o conflito trabalho-família e o bem-estar, para testar a nossa segunda hipótese. Nesse sentido, procurando testar o efeito mediador do *burnout*, calculámos o Teste de Sobel. Os resultados evidenciaram que a relação entre o conflito trabalho-família e o bem-estar é mediada pelo *burnout* ($Z = -6.13, p < .01$), o que suporta totalmente a segunda hipótese.

**Figura 1.** Modelo Estrutural e Coeficientes de Correlação Estandarizados

7. Discussão

Com este estudo, procurou-se primeiramente compreender a relação entre o conflito trabalho-família e o *burnout*. Procurou-se ainda perceber se o *burnout* exerce um efeito mediador na relação entre o conflito-trabalho família e o bem-estar. Os resultados deste estudo suportaram totalmente estes pressupostos.

No que diz respeito à primeira hipótese, verificou-se que o conflito trabalho-família estabelece uma relação positiva e significativa com ambas as dimensões do *burnout* (cinismo e exaustão). Este resultado está de acordo com a Teoria dos Papéis de Kanh, Wolfe, Quinn, Snoek e Rosenthal (1964) e com o a Teoria da Conservação de Recursos (COR) proposta por Hobfoll (2002). A primeira defende que os indivíduos desempenham múltiplos papéis (e.g. profissional e familiar) ao longo das suas vidas. Essa multiplicidade de papéis e as suas exigências, levam a que o seu desempenho não seja o esperado, dando assim origem ao conflito. Isto significa que os indivíduos dispõem de recursos limitados (e.g. tempo, atenção e energia) e ao utilizá-los no desempenho de um papel (e.g. profissional), vão limitar o desempenho noutra (e.g. familiar), impondo que seja assim feita uma escolha. De acordo com a COR (Hobfoll, 2002) o stresse deriva de três fatores, sendo eles: a ameaça de perder recursos individuais; quando existe realmente uma perda desses recursos; e, quando não se conseguem restabelecer recursos suficientes, após o investimento dos mesmos. Remetendo para o primeiro princípio deste modelo, o princípio da primazia da perda de recursos, importa salientar que relativamente à mesma quantidade de perdas de ganhos, as primeiras têm um maior impacto, que está diretamente relacionado com respostas fisiológicas, cognitivas, emocionais e sociais, normalmente disfuncionais. Os indivíduos sentem que não têm à sua disposição recursos suficientes para despender em ambos os papéis (familiar e profissional) e isso gera-lhes tensão e ansiedade, que por sua vez irá levar ao *burnout*. Estes resultados vão também ao encontro daquilo que outros estudos já tinham verificado (Bacharach et al., 1991; Montgomery et al., 2003).

Relativamente à segunda hipótese, foi observado que o *burnout* tem uma relação negativa e significativa com o bem-estar, comprovando assim que o *burnout* é um mediador entre o conflito trabalho-família e o bem-estar. O resultado está de acordo com o Modelo *Job Demands-Resources* (JD-R; Bakker, Demerouti e Schaufeli, 2003), este defende a existência de um processo de redução do bem-estar geral que conduz à presença de *burnout*, conseqüente das exigências profissionais crónicas. As exigências são

explicadas através do “*health impairment process*”, em que os níveis de conflito trabalho-família podem ser vistos como exigências crónicas. Desta forma, o indivíduo esgota os recursos levando assim à deterioração da saúde. Os resultados também estão em concordância com o efeito de *spillover*, uma vez que existe a presença de *burnout*, e por sua vez a perda sistemática de recursos sem ser notório um retorno do investimento que foi feito anteriormente, que por sua vez leva à afetação do bem-estar geral dos indivíduos. Os estudos anteriores igualmente verificaram estes resultados (e.g. Allen et al., 2000).

8. Limitações e estudos futuros

A presente investigação apresenta algumas limitações, que devem ser mencionadas com a finalidade de melhorar estudos futuros. A primeira, refere-se à amostra de participantes deste estudo, uma vez que todos os participantes pertenciam a uma única empresa. Em futuras investigações, deve ser introduzida uma maior heterogeneidade a este nível, incluindo outras empresas, de modo a que seja possível fazer uma generalização mais consistente de resultados. Em segundo lugar, e por questões de confidencialidade não foi possível a recolha de dados que poderiam ter sido importantes para este estudo, como por exemplo, se os participantes tinham filhos ou não. Em estudos futuros seria importante fazer a recolha dessa informação a fim de perceber melhor o seu impacto no conflito trabalho-família e, em consequência, nas variáveis de bem-estar. Em terceiro lugar, o facto de as respostas terem sido dadas através de um questionário pode conduzir à deseabilidade social, ou seja, eventualmente os participantes podem ter respondido de acordo com aquilo que é aceitável socialmente e não com aquilo que sentiam na verdade. Em quarto lugar, este estudo trata-se de um estudo setorial, ou seja, os resultados são apenas reveladores da natureza das relações. Neste sentido, em pesquisas futuras seria interessante a realização de uma investigação longitudinal com o intuito de perceber a causalidade entre as variáveis ao longo do tempo.

9. Conclusões e Implicações para a Gestão de Recursos Humanos

Resumidamente, este estudo contribui para a literatura a vários níveis. Numa primeira instância, vem expandir a investigação ao nível da relação entre o conflito trabalho-família e o bem-estar, realçando o papel mediador do *burnout*, o que permite demonstrar

cada vez mais a necessidade de encontrar estratégias eficazes para combater este conflito e encontrar outras que permitam estabelecer um equilíbrio entre estas duas dimensões. Em segundo lugar, permite que haja uma sensibilização para o potenciamento do bem-estar dos trabalhadores dentro do contexto de trabalho, para que estes sejam livres de sentimentos negativos relativamente ao emprego, para se tornarem indivíduos mais satisfeitos e, por sua vez, mais comprometidos com a organização, podendo desenvolver em última instância níveis mais elevados de produtividade. Em terceiro lugar, este estudo mostra que o conflito trabalho-família não é de todo saudável para os indivíduos, isto faz com que haja uma necessidade cada vez maior de encontrar mecanismos que permitam aos indivíduos encontrar estratégias que permitam obter o melhor desempenho possível nos papéis profissional e familiar afim de promover o bem-estar dos mesmos. Em quarto lugar, remete para que as organizações tenham em consideração as medidas existentes para a diminuição do conflito trabalho-família. Entre essas medidas podemos destacar as “práticas/políticas amigas das famílias” que estão agrupadas em medidas de flexibilidade, licenças, cuidados, suporte, medidas convencionais e compensações/benefícios, e, indo mais além, a promoção de uma cultura de suporte à família.

10. Referências Bibliográficas

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology, 5*(2), 278-308.

Ahola, K., & Hakanen, J. (2007). Job strain, burnout and depressive symptoms: A prospective study among dentists. *Journal of Affective Disorders, 104*, 103–110.

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology, 16*(2), 151-169.

Bacharach, S., Bamberger, P. & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: mediating the impact of role stress on Burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behaviour, 12*, 39-53.

Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 12*, 393–417. doi: 10.1080/13594320344000165

Barnett, R. C. (2004). Preface: Women and work: Where are we, where did we come from, and where are we going? *Journal of Social Issues, 60*, 667-674.

Blanco, A., & Díaz, D. (2005). El bienestar social: Su concepto y medición. *Psicothema, 17* (4), 582–589.

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169-198.

Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2015). Perceived high-performance work systems and subjective well-Being: Work-to-family balance and well-being at work as mediators. *Journal of Career Development, 17*, 1-14.

Carlotto, M., & Câmara, S. (2008). Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. *Revista Psico, PUCRS, 39*(2), 152-158.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 249–276. doi:10.1006/jvbe. 1999.171

Castells, M. (2003). *O poder da identidade. A era da informação: Economia, sociedade e cultura* (Vol.2). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499–512.

Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior, 66*, 124-197.

Gareis, K. C., Barnett, R. C., Ertel, K. A., & Berkman, L. F. (2009). Work_Family Enrichment and Conflict: Additive Effects, Buffering, or Balance? *Journal of marriage and family, 71*(3), 696-707.

Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dikkers, J., Hooff, M. & Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19 (4), 319-339.

Goldberg, D. P. (1972). The detection of psychiatric illness by questionnaire: A technique for the identification and assessment of non-psychotic psychiatric illness.

Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 438–496. doi: 10.2307/2088976

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76-88.

Grzywacz, J. G., & Marks, N., F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513. doi: 10.1016/j.jsp.2005.11.001

Halpern, D. F. (2005). Psychology at the Intersection of Work and Family: Recommendations for Employers, Working Families, and Policymakers. *American Psychologist*, 60, 397-409.

Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. Washington, USA: Hemisphere.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524. doi: 10.1037//0003-066x.44.3.513

Innstrand, S.T., Langballe, E.M., Espnes, G.A., Falkum, E., & Aasland, O.G. (2008). Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*, 22(1), 1-15.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.

Keyes, C., Shmotkin, D., & Ryff, C. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022.

Lent, R. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on wellbeing and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology, 51* (4), 482 – 509.

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*, 99-113.

Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory*, Manual. Palo Alto, University of California, Consulting Psychologist.

Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Reviews of Psychology, 52*, 397-422.

Maslach, C. (2006). Promovendo o envolvimento e reduzindo o burnout. *In Anais do VI Congresso de Stress da ISMA-BR e VIII Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho*.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016) Understanding the burnout experience: recente research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 15*(2), 103-111. <http://doi.org/10.1002/wps.20311>

Marshall, N. L. & Barnett, R. C. (1994). Family-Friendly workplaces, Work-Family Interface and worker Health. In Gwendolyn P. Hurrell J. Jr. (Eds.) *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues* (pp. 253-264). Washington, DC, US: American Psychological Association.

Marshall, N. L., & Barnett, R. C. (1994). Work-family strains and gains among twoearner couples. *Journal of Community Psychology, 21*, 64 – 78

Montgomery, A., Peeters, M., Schaufeli, W. & Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: its relationship with Burnout and engagement. *Anxiety, Stress, and Coping, 16* (2), 195-211.

Mullen, J., Kelley, E., & Kelloway, E. K. (2008). Health and well-being outcomes of the workfamily interface. *Handbook of work-family integration: Research, theory, and best practices*, 191-214.

Novo, R. (2003). *Para além da Eudaimonia: O bem-estar psicológico em mulheres na idade adulta avançada*. Fundação Calouste Gulbenkian/Fundação para a Ciência e a Tecnologia/Ministério da Ciência e do Ensino Superior. Coimbra: Dinalivro.

Poelmans, S., Odle-Dusseau, H., & Beham, B. (2009). Work-life balance: Individual and organizational strategies and practices. In S. Cartwright & C. L. Cooper (Eds.), *The Oxford handbook of organizational well-being* (pp. 180-212). Oxford: University Press.

Ryan, M., & Deci, L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.

Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.

Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. London: Taylor & Francis.

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, 293–315. doi:10.1002/job.248

Simões, A., Ferreira, J., Lima, M., Pinheiro, M., Vieira, C., Matos, A.; & Oliveira, A. (2000). O bem-estar subjectivo: Estado actual dos conhecimentos. *Psicologia, Educação e Cultura*, IV (2), 243-279.

Torres, A. (2004, novembro). *Homens e Mulheres entre Trabalho e Família*. Comunicação apresentada no Seminário “Família: realidades e desafios”. Lisboa: Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Westman, M., Etzion, D. & Gortler, E. (2004). The Work-Family Interface and Burnout. *International Journal of Stress Management*, 11 (4), 413-428.