

ANA SOFIA ALBINO FERRO

**O efeito da Paixão pelo Trabalho
no *Burnout* e na Satisfação Profissional**



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2021

ANA SOFIA ALBINO FERRO

**O efeito da Paixão pelo Trabalho
no *Burnout* e na Satisfação Profissional**

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Cátia Andreia Vera Veríssimo de Sousa



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2021

O efeito da Paixão pelo Trabalho no *Burnout* e na Satisfação Profissional

Declaração de Autoria de Trabalho

Declaro ser a autora deste trabalho, que é original e inédito.

Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

(Ana Sofia Albino Ferro)

©Copyright Ana Sofia Albino Ferro

“A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos”

Dedicatórias e Agradecimentos

Diversos foram os influentes diretos e indiretos na realização da presente investigação, pois tudo e todos os que me rodeiam, temporária ou permanentemente, foram sementes do fruto que agora se colhe.

A todos eles, a todos vós agradeço profundamente.

À minha orientadora – a Professora Doutora Cátia Sousa, que no decorrer da investigação se tornou muito mais do que isso, de orientadora a confidente e amiga, no desenrolar duma dissertação em confinamento, um especial e carinhoso agradecimento por aceitar este tardio projeto, que enfrentou inúmeras tempestades, sempre resistindo graças à sua permanente colaboração e empatia.

“Nothing is as important as passion. No matter what you want to do with your life, be passionate. The world doesn’t need any more gray. On the other hand, we can’t get enough color. Mediocrity is nobody’s goal, and perfections shouldn’t be either. We’ll never be perfect. But remember these three P’s: Passion plus persistence equals possibility.”

Jon Bon Jovi (2001)

Resumo

Este estudo, de carácter quantitativo, visa testar o modelo da paixão pelo trabalho e do *burnout* de Vallerand et al. (2010) e, observar a relação das variáveis: paixão pelo trabalho, satisfação profissional, conflito trabalho-família e *burnout*. Com uma amostra recolhida por acessibilidade, composta por 326 indivíduos, 169 homens e 157 mulheres, com idades compreendidas entre os 19 e os 69 anos ($M = 41.31$, $DP = 10.52$), os resultados mostram que a paixão obsessiva pelo trabalho contribuiu para a ocorrência de conflitos e a paixão harmoniosa gera satisfação profissional; já o conflito influencia o desenvolvimento do *burnout*, que é minimizado pela satisfação profissional. Ao contrário do expectável, a paixão obsessiva não conduz diretamente ao *burnout*. O modelo apresentou bons índices de ajustamento. Os resultados têm implicações importantes para a teoria e para a investigação sobre a paixão, bem como sobre o *burnout*. O estudo reforça o importante papel das organizações na promoção de ambientes de trabalho favoráveis à adoção de uma paixão mais harmoniosa, prevenindo os seus colaboradores de situações de conflito e de *burnout* e reforçando a satisfação profissional.

Palavras-Chave: Paixão pelo trabalho; *burnout*; satisfação profissional; conflito trabalho-família

Abstract

This quantitative study aims to test the passion for work and burnout model developed by Vallerand et al. (2010) and understand the variables 'relationship – work passion, professional satisfaction, work-family conflict and burnout. With a sample of 326 individuals, collected by accessibility, consisting of 326 individuals, 169 men and 157 women, aged between 19 and 69 years ($M = 41.31$, $SD = 10.52$), the results showed that the obsessive passion for work contributed to the occurrence of conflicts, and harmonious passion generates professional satisfaction. On the other hand, conflict influences burnout development which is minimized by professional satisfaction. Opposite to what one might have expected obsessive passion does not lead directly to burnout. The model has good fit indices. The results have important implications for theory and research on passion as well as burnout. The study reinforces the important role of organizations in promoting work environments favorable to the adoption of a more harmonious passion, preventing employees from conflict and stress situations, and reinforcing professional satisfaction.

Keywords: Work passion, burnout, job satisfaction, work-family conflict

Índice

Introdução	1
I. ESTADO DA ARTE	4
1. Paixão pelo Trabalho	4
1.1. O modelo dualístico da paixão pelo trabalho	6
2. Conflito trabalho-família	9
3. Burnout	11
4. Satisfação Profissional	15
5. Modelo de Investigação proposto	19
5.1. Hipóteses de investigação	19
II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA	22
6. Enquadramento Metodológico da Investigação	22
6.1. Amostra	22
6.2. Instrumentos	23
6.3. Procedimentos	26
6.4. Análise de dados	26
7. Resultados	27
7.1. Estatística descritiva	27
7.2. Correlações	28
7.3. Análise de Regressão	30
7.4. Análise de Mediação	35
7.5. Índices de ajustamento modelo de investigação	38
8. Discussão	39
Conclusão	45
Anexos	66

Índice de Figuras

Figura 5.1. Modelo de investigação proposto (Vallerand et al., 2010)	19
Figura 7.1. Modelo de investigação: Valores de regressão e valores de correlação entre parêntesis	34

Figura 7.2. Modelo de mediação simples: diagrama conceptual e estatístico (Hayes, 2018)	35
Figura 7.3. Coeficientes de regressão não estandardizados do modelo de mediação (H ₃)	36
Figura 7.4. Coeficientes de regressão não estandardizados do modelo de mediação (H ₈)	38
Figura 7.5. Modelo analítico de trajetória das relações entre paixão, satisfação no trabalho, conflito e <i>burnout</i>	39

Índice de Tabelas

Tabela 6.1. Descrição da Amostra	23
Tabela 6.2. Valores de consistência Interna	25
Tabela 7.1. Médias e desvios-padrão das variáveis	28
Tabela 7.2. Correlações das variáveis em estudo	30
Tabela 7.3. Regressão hierárquica para a predição do <i>Burnout</i> (preditor paixão harmoniosa)	31
Tabela 7.4. Regressão hierárquica para a predição do <i>Burnout</i> (preditor paixão obsessiva)	31
Tabela 7.5. Regressão hierárquica para a predição do <i>Burnout</i> (preditor CTF)	32
Tabela 7.6. Regressão hierárquica para a predição do <i>Burnout</i> (preditor CFT)	32
Tabela 7.7. Regressão hierárquica para a predição do <i>Burnout</i> (preditor satisfação profissional)	32
Tabela 7.8. Regressão hierárquica para a predição do CTF-FT (preditor paixão harmoniosa)	33
Tabela 7.9. Regressão hierárquica para a predição do CTF-FT (preditor paixão obsessiva)	33
Tabela 7.10. Regressão hierárquica para a predição da satisfação profissional (preditor paixão harmoniosa)	34

Tabela 7.11. Regressão hierárquica para a predição da satisfação profissional (preditor paixão obsessiva)34

Tabela 7.12. Modelo de coeficientes para o *Burnout* (CTF-FT como variável mediadora)36

Tabela 7.13. Modelo de coeficientes para o *Burnout* (Sat. Profissional como variável mediadora)37

Tabela 7.14. Índices de ajustamento do modelo de investigação38

Introdução

Num mundo cada vez mais agitado, cujos passos ritmados ao som da velocidade da luz contrabalanceiam o equilíbrio necessário à humanidade, assiste-se a uma chuva cadenciada de novidades e mutações, advindas do aumento exponencial das capacidades criativas e inovadoras das organizações face às necessidades sentidas e provenientes da insatisfação humana. É na busca permanente de tal realização que toda uma sociedade, imersa numa maratona incansável, se destaca e desgasta num paradoxo sem fim; por um lado preza-se cada vez mais o bem-estar, o equilíbrio, a saúde, a valorização humana, as empresas sustentáveis e amigas da família e do ambiente; e, por outro lado, assiste-se a um tendente crescimento da precariedade, do fosso entre mais ricos e mais pobres, da poluição e destruição ambiental, da escassez da qualidade de vida e do cansaço físico e psicológico que impactam na saúde das pessoas e das organizações.

Perante este suposto balanceamento, instável e alienado, que simplesmente revela um verdadeiro desequilíbrio, vinga um velho ditado, que norteia a atual sociedade, que nos recorda que “parar é morrer”. Assim, tal como é escasso o tempo para a sociedade assimilar e refletir sobre tantas transformações, também o é para as organizações, que lutam pelo crescimento sustentável e pelo alcance da *performance* que as permitirá sobreviver num contexto como o que se tem vivido até então.

Nesta linha, revelam as pessoas ser preciosos recursos ao dispor das organizações, que alinhadas com a visão, missão e valores organizacionais podem contribuir para a continuidade organizacional. Tal eleva a primazia da função dos recursos humanos, no que toca à atração, captação e retenção de talentos. Contudo, como os recursos são escassos, dado o desalinhamento a que se assistiu nos últimos anos entre a articulação das políticas educacionais, levadas a cabo de forma genérica pelos mais diversos países, e as reais necessidades organizacionais, assiste-se a uma feroz competitividade relativamente às políticas de atração, captação e retenção dos melhores talentos, que diferenciam e elevam as organizações ao topo da pirâmide.

Pessoas apaixonadas, criativas, inovadoras, inspiradoras e visionárias têm capacidade de prever e criar o futuro, logo, são essenciais a qualquer organização, que por sua vez, e, dada a envolvente que a circunda, mantém acesa a luta pela sua procura num mercado fortemente

concorrencial. Segundo Perrewé et al. (2014) uma das características mais procuradas atualmente pelas organizações é a paixão pelo trabalho; pessoas apaixonadas fazem coisas incríveis, vêm claramente o que desejam e movem-se nessa direção; são pessoas focadas, dedicadas, objetivas, empenhadas, ambiciosas e nunca estão totalmente satisfeitas (Perrewé et al., 2014; Stulberg & Magness, 2019). Pessoas que se conseguem destacar e ser reconhecidas pelas suas realizações retratam claramente este tipo de pessoas; são pessoas que dão o *extra-mile* e que concentram toda a energia e paixão no que fazem, são insaciáveis, gostam de se desafiar e andar no limite, gostam de progredir, de se desenvolver e não são obstáculos ou terceiros que as desviam do percurso desejado e/ou estabelecido (Stulberg & Magness, 2019). Atletas de alta competição, empresários de sucesso e muitos de nós poderemos representar este tipo de pessoas.

Tais realizações estão diretamente relacionadas com a paixão que as pessoas têm pelo que fazem, pois na realidade, características como persistência, dedicação e empenho caracterizam essa emoção; por esse mesmo motivo pessoas apaixonadas são das mais procuradas e desejadas pelas organizações uma vez que impactam diretamente no seu desempenho organizacional (Perrewé et al., 2014). Como qualquer ser vivo tem de ser nutrido para florescer, também as paixões têm de ser alimentadas; ora daqui imersa um alerta importantíssimo, a necessidade de balancear a quantidade dispendida no seu sustento, que senão controlada devidamente pelo humano pode ter consequências devastadoras, pois normalmente para se manterem acessas, as paixões exigem um enorme dispêndio de tempo, seja em que contexto for - familiar, amoroso, laboral, entre outros (Stulberg & Magness, 2019).

Quando imersos na prossecução de atividades que gostam, pessoas apaixonadas mergulham intensamente nesse estado momentâneo, que as cegam e desligam temporariamente de outras esferas da sua vida; ora é nesse magnífico e perigoso momento, que pode durar dias, meses e até anos, embebidas numa paixão que as move, que tanto pode ser saudável, como prejudicial ou até compostas por uma mistura salutífera e nociva, que podem destruir as suas vidas pessoais e entrar num estado de eminente *burnout* (Perrewé et al., 2014; Platão, 1996; Stulberg & Magness, 2019). Que, entendido como uma condição afetiva singular, se caracteriza pela sensação de privação de energia física, mental e cognitiva como resposta ao *stress* agudo (Shirom, 2003); consequente dos fatores de organização do trabalho (e.g., quantidade de trabalho exagerada, falta de recursos, de autonomia e de suporte na realização das tarefas profissionais) que afetam os mais variados domínios e se interrelacionam com as mais variadas variáveis, como as aqui estudadas – paixão

pelo trabalho, satisfação profissional e conflito trabalho-família (CTF), que contribuem para explicar este complexo e multidimensional fenómeno. De facto, já são vários os estudos que corroboram que a satisfação profissional previne o *burnout*, que o conflito contribui para o seu desenvolvimento e que as paixões harmoniosa e obsessiva agem como redutores e indutores de conflitos, gerando satisfação profissional e atuando como agentes do CTF, respetivamente, que por sua vez, cria condições propícias ao desenvolvimento da síndrome de *burnout* e que levou ao desenvolvimento do modelo dualístico da paixão pelo trabalho de Vallerand et al. (2010).

Modelo que na presente investigação se pretende testar, visando, simultaneamente, o estudo e compreensão da relação das variáveis (paixão pelo trabalho, satisfação profissional, CTF e *burnout*), replicando para tal o estudo desenvolvido pelos autores Vallerand et al. (2010); uma vez que, de acordo com este, a paixão obsessiva pelo trabalho desencadeia conflitos entre o trabalho e a família e a paixão harmoniosa evita conflitos e proporciona satisfação profissional; além de que, sugere que, enquanto o conflito contribui para o *burnout* a satisfação profissional evita a sua ocorrência.

Face ao exposto a presente investigação divide-se em três partes. A primeira parte respeita ao estado da arte, onde se apresenta uma revisão da literatura sobre as variáveis em estudo e respetivo modelo a testar. A segunda parte incide sobre a investigação empírica, onde são apresentadas a metodologia, os resultados e respetiva discussão. Por último, a terceira parte contempla a conclusão do trabalho.

I. ESTADO DA ARTE

1. Paixão pelo Trabalho

Admirada por uns odiada por outros a paixão radica-se entre pólos extremos, que contrabalanceados conduzem a um aparente equilíbrio, que ludribiam uns e desiludem outros; são disto exemplos contraditórios, mas aceites, interpretações como sofrimento-alegria, satisfação-insatisfação, ação-inação, razão-paixão e harmonia-obsessão (Bento, 2008; Carvalho, 2012; Stulberg & Magness, 2019; Vallerand & Houliort, 2003; Vallerand, 2010; Vallerand et al., 2008).

Aparentemente simples é complexa a teia de relações que a paixão envolve, desde múltiplos agentes aos mais diversos conceitos, como pessoas, sentimentos, emoções e atitudes, dando-nos uma perspetiva da sua multidimensionalidade (Karlsson, 2015; Marsh et al., 2013). Apesar de não serem inatas aos indivíduos, as paixões, assentam em bases biológica, sociológica e social, e formam-se quer suave, quer abruptamente, através duma gradual cristalização ou dum fulminoso desencadeamento (Carvalho, 2012; Gregório, 2021; Stulberg & Magness, 2019). Sob o prisma da cristalização, qualquer nova perspetiva do objeto amado é percebida pelo espírito como uma nova perfeição, logo elevará os índices prazerosos do apaixonado, pois imposto pela própria natureza, o prazer, contribui para a ilusão que quão maior a perfeição do objeto amado, maior o prazer alcançado pelo sujeito apaixonado (Constâncio, 2013; Stendhal, 2007); É esse sentimento de embriaguez (idealizar e acionar a perfeição) a força motriz que impulsiona a entrega e dedicação total ao que os indivíduos vêm e querem, que aumentam e transformam esse objeto amado até se verem totalmente refletidos neles e serem reflexos da sua perfeição, permitindo-os desfrutarem de si mesmos (Constâncio, 2013; Vallerand & Houliort, 2003).

Totalmente imersos pelas paixões que experienciam, pessoas apaixonadas são diária e permanentemente consumidas pelo objeto, pessoa, ideia ou atividade ambicionada, pois não é a realização que as sacia mas o sentimento gerado durante a sua prossecução (Ávila, 1967; Gregório, 2021; Carvalho, 2012; Constâncio, 2013; Nietzsche, 2020; Orgambídez-Ramos et al., 2014; Stulberg & Magness, 2019). Consciente, positiva e interiorizada na identidade das pessoas, quando sentida, (Cardon et al., 2009; Vallerand & Houliort, 2003), a paixão é um instinto (Fourier, 1966-1968) e um forte impulso para a prossecução duma atividade que as pessoas gostam e consideram importante dedicar tempo e energia (Orgambídez-Ramos et al., 2014); logo é uma necessidade que

pode ser desenvolvida (Fourier, 1966-1968), através da repetição de atividades significativas, que alagam o cérebro de dopamina e contribuem significativamente para a sensação de bem-estar, fazendo os indivíduos desejar mais sentimentos como os sentidos até então e que alimentam a paixão (Stulberg & Magness, 2019).

Sentimentos intensos são sistemas intrincados, uma vez que podem fazer desabrochar profundas emoções, que se exprimem, num intervalo gradativo, sob reações humanas, na forma de comportamento, que variam entre totalmente positivos a extremamente destrutivos (Marsh et al., 2013). Tais sentimentos podem ser positivos e contribuir para a serenidade e satisfação ou inversamente podem ser negativos e provocar ira, repulsa e enfurecimento que em nada contribuem para a satisfação (Karlsson, 2015). Paixões oprimidas têm, então, consequências negativas e apresentam tendência para atos destrutivos, enquanto paixões expressas e completamente desenvolvidas conduzem a uma vida harmoniosa e equilibrada (Fourier, 1966-1968).

Segundo Gibson (citado por Stulberg & Magness, 2019) a paixão pode ter os seus alicerces na fragilidade do ego, dado que as pessoas tendem a reprimir, durante um curto ou longo espaço de tempo, as experiências e memórias negativas nas zonas mais profundas do cérebro; que tendem a ser soltas sob a forma de energia na prossecução do objeto amado – atividades, pessoas ou ideais. Um grande devoção a projetos e metas evidenciam situações como estas, que podem ser impulsionadoras de um futura e grande paixão (Stulberg & Magness, 2019). Já para Clark (Lewis, 2014) as paixões são um escape, onde as pessoas se tendem a refugiar, perante insuficiências e desequilíbrios existentes noutras esferas da sua vida; que se exprimem, sob a forma de obsessões, pois estas nada mais são que refúgios dessa desarmonia experienciada. As paixões devem, assim, ser devidamente conduzidas, por forma a não controlarem a vida e ação humana e mitigarem riscos (Bento, 2008; Carvalho, 2012; Constâncio, 2013; Gibson, s/d, citado por Stulberg & Magness, 2019; Helvétius, 1983; Nietzsche, 2020; Platão, 1996; Stulberg & Magness, 2019; Vallerand & Houliort; Vallerand et al., 2010).

Firmada em avaliações cognitivas e persuasivas, **a paixão pelo trabalho** reflete um estado permanente de desejo emocional que se manifesta sob a adoção de comportamentos padrões uniformes (Perrewé et al., 2014); comportamentos, esses, derivados do compromisso que as pessoas assumem para com o trabalho e que culminam em intenções e práticas comportamentais consistentes (Perrewé et al., 2014). Esse estado e comportamento permanentes resultam de uma

forte tendência que as pessoas desenvolvem para a prossecução de atividades profissionais que gostam, consideram importantes e concedem tempo e energia – a paixão pelo trabalho (Vallerand & Houliort, 2003; Vallerand et al., 2010).

Segundo os autores Martins et al. (2014) e Vallerand e Houliort (2003) o peso do trabalho na identidade pessoal evidencia-se pela relação e grau de envolvimento que se estabelece entre pessoas inativas, em situação de desemprego ou de reforma com as últimas atividades profissionais exercidas, bem como com a paixão com que desenvolveram o seu trabalho. De facto o trabalho tem uma função crucial na identidade e emoções dos indivíduos, pois é uma das atividades que mais preenche as suas vidas; que lhes dá valor, que os integra na sociedade, que demonstra a forma como eles se vêem e imaginam, através das suas predileções, gostos e interesses; deve, assim, estar associado à paixão saudável, só alcançável através da realização de tarefas que se gosta e das quais se obtém prazer, por forma a serem guiados rumo à satisfação, harmonia e bem-estar e não à angústia e frustração, que transformariam a vida num pesado fardo (Fourier, 1966-1968; Super, 1990; Super et al., 1996; Vallerand & Houliort, 2003).

A paixão e o valor que os indivíduos nutrem pelo trabalho e com o qual desenvolvem a sua atividade a par da assunção de comportamentos consistentes delimitam o relacionamento que se desenvolve entre atividade e desempenho, que pode alavancar os níveis de produtividade e de dedicação (Caudroit et al., 2011; Marsch et al., 2013; Montgomery et al., 2003; Thorger et al., 2013). Há uma disseminação das emoções positivas e negativas da paixão para a paixão pelo trabalho; efetivamente, apesar de relacionada a emoções positivas, a paixão pelo trabalho, também pode estar associada a emoções negativas, principalmente quando se torna obsessiva. Desta forma, devem alimentar-se as paixões positivas e cultivar-se o bem-estar proporcionado pelas mesmas (Kaufmann, 2013).

1.1. O modelo dualístico da paixão pelo trabalho

Segundo Vallerand e Houliort (2003) são dois os processos que transformam uma atividade numa paixão e que permitem que no mesmo ambiente profissionais com idêntica emoção e devoção pelas tarefas que realizam experienciem vivências completamente diferentes – como a satisfação e insatisfação profissional. Nesta linha, visando descrever a paixão estes autores desenvolveram o modelo dualístico da paixão pelo trabalho que a aborda segundo duas grandes dimensões – paixão harmoniosa e paixão obsessiva (Vallerand & Houliort, 2003). Perspetivadas sobre diferentes

ângulos e dependentes da forma como a representação da atividade foi interiorizada na identidade dos indivíduos, diferem conseqüentemente os seus antecedentes e conseqüentes, apesar de ambas transmitirem um forte desejo de compromisso para com a atividade (Salessi et al., 2017).

A **paixão obsessiva** resulta duma controlada interiorização da atividade desenvolvida pelo indivíduo na sua identidade (Vallerand et al., 2010; Vallerand, 2015) que pode ser entendida como uma força motivacional que compele o indivíduo para a prossecução da atividade, dominando a sua vontade, em prol de resultados ligados à mesma (Burke et al., 2014; Sousa, 2015; Vallerand & Houliort, 2003). Desta forma, naturalmente tendem a existir sentimentos de maior pressão e o espaço ocupado pela atividade na identidade do indivíduo torna-se desproporcional face ao espaço ocupado por outras atividades quando existem (Burke et al., 2014; Ho et al., 2011; Sousa, 2015; Vallerand et al., 2010). Desejados sentimentos de pertença e de aceitação social em determinado grupo, exemplificam esta situação.

São, assim, tomadas ações de maior rigidez, disciplina e persistência pelo indivíduo, em função da atividade pela qual é apaixonado, que simultânea e inconscientemente encarece os níveis de tensão no seu eu, face às ameaças que entende rodeá-lo; e, que, conseqüentemente contribui para o desenvolvimento crescente de situações conflituosas, com outras esferas da sua vida, inclusivamente com colegas de trabalho (Gorgievski & Bakker, 2010; Pereira et al., 2018; Sousa, 2015; Vallerand et al., 2010).

Tais conflitos derivam principalmente do facto dos indivíduos não conseguirem alhear-se da atividade desenvolvida quando fora dela; esta incapacidade gera sensações negativas e destrutivas, originando mesmo sentimentos de arrependimento, quando finalizada e/ou terminada a atividade – arrependimento de ter abdicado de tempo familiar, social, desportivo, etc (Burke et al., 2014; Caudroit et al., 2011; Vallerand et al., 2010). Esta persistente resiliência, apesar de brindar o indivíduo com determinados benefícios (Vallerand et al., 2010), está positivamente ligada à ansiedade, à ruminação, à depressão, ao *burnout* e ao *turnover* (Birkeland & Buch, 2014; Carbonneau et al., 2008; Cropley & Purvis, 2003; Gong et al., 2018; Houliort et al., 2014; Stoeber et al., 2011; Trépanier et al., 2014; Vallerand et al., 2014) e negativamente associada à satisfação e ao bem-estar (Ho et al., 2011; Gonçalves et al., 2014; Gong et al., 2018; Orgambidez-Ramos et al., 2014; Stoeber et al., 2011; Thorgren et al., 2013; Vallerand et al., 2010).

Contrariamente a **paixão harmoniosa**, como o próprio nome o indica, é melodiosamente integrada na identidade da pessoa, pois resulta de um processo de interiorização geral na sua identidade (Vallerand et al., 2010). Neste caso, a atividade é considerada importante e relevante na sua vida, mas é a consciencialização de tal prestígio que permite a devida conciliação com as restantes facetas da vida (Pereira et al., 2018; Vallerand & Houliort, 2003; Vallerand et al., 2010; Vallerand, 2012; Vallerand & Verner-Filion, 2013; Vallerand, 2015).

Segundo vários autores (e.g., Vallerand & Houliort, 2003; Vallerand et al., 2010) esta paixão é caracterizada por uma maior flexibilização no compromisso emocional assumido com a atividade (Forest et al., 2011; Ho et al., 2011; Pereira et al., 2018; Trépanier et al., 2014), por maiores índices de concentração na prossecução das tarefas, maior satisfação e emoções positivas (Houliort et al., 2013; Pereira et al., 2018; Stoeber et al., 2011; Thorgren et al., 2013; Vallerand & Houliort, 2003). Tal deve-se ao livre arbítrio (Vallerand & Houliort, 2003) exercido sobre a atividade, que desassociado de qualquer contingência (Vallerand & Houliort, 2003), permite ao indivíduo sentir a atividade como uma característica sua, derivada do seu eu (Ryan & Deci, 2000; Sousa, 2015).

No fundo, esta paixão minimiza experiências negativas na vida humana após a *task engagement*, pois há um maior controlo da atividade na vida do indivíduo, que prolonga a flexibilidade sobre a atividade e permite ao indivíduo ter a capacidade de se alienar física e psicologicamente dela quando no desenvolvimento de outras atividades, contribuindo para a redução de conflitos com outras atividades e mitigando o desenvolvimento da síndrome de *burnout* (Carbonneau et al., 2008; Forest et al., 2012; Lavigne et al., 2012; Sousa, 2015; Vallerand et al., 2010).

Dada a assunção da função das diferentes dimensões da paixão no trabalho, tem a mesma sido alvo de contínua investigação nas mais variadas áreas e temáticas, como no ensino (e.g., Castillo et al., 2020; Khan, 2020; Ruiz-Alfonso et al., 2018) no desporto (e.g., Escamilla-Fajardo et al., 2021; Gullu et al., 2020; Vallerand et al., 2006; Vallerand & Miquelon, 2007), na liderança (e.g., Gao & Jiang, 2019; Sirén et al., 2016), na *performance* (e.g., Vallerand et al., 2007; Vallerand et al., 2010), no clima organizacional (e.g., Bowen, 2020; Permarupan et al., 2013) entre muitas outras. Negativamente associada ao *burnout* e ao *turnover* (Birkeland & Buch, 2014; Gong et al., 2018; Vallerand & Houliort, 2003; Vallerand et al., 2010) a maioria das investigações sugerem que

a paixão harmoniosa está associada a sentimentos positivos, prazerosos, de bem-estar, de satisfação e a uma excelente robustez física e mental; e, atua como agente redutor de situações geradoras de conflito entre o trabalho-família e a família-trabalho e o esgotamento físico e emocional (e.g., Carbonneau et al., 2008; Forest et al., 2012; Lavigne et al., 2012; Sousa, 2015; Vallerand et al., 2008).

2. Conflito trabalho-família

Resultante dos estudos desenvolvidos pelos autores Vallerand e Houliort (2003) e Vallerand et al. (2010), o interesse literário sobre o relacionamento que se estabelece entre a paixão pelo trabalho e o CTF tem vindo a florescer significativamente. De facto, como o trabalho interfere diariamente na vida pessoal dos indivíduos e esta interfere na vida profissional de cada um conjugam-se condições favoráveis ao aparecimento dos CTF e conflito família-trabalho (CFT), que se elevam se presentes características como a paixão pelo trabalho (Houliort et al., 2017). O CTF ocorre no momento em que, no exercício de uma atividade laboral, o indivíduo entra em choque com o papel exercido no decurso da vida familiar ou vice-versa, pois esta é uma relação bidirecional (Greenhaus & Beutell, 1985).

Diversos estudos (e.g., Carr et al., 2008; Zhang et al., 2011) têm vindo a sugerir que o CTF deriva da centralidade que o trabalho (MOW, 1987) assume na sociedade e que pode prejudicar os diferentes papéis que se desenrolam simultaneamente, principalmente o familiar (Xie et al., 2017). Entendida como uma crença, que atribui valor ao trabalho, a centralidade do trabalho pode ser medida relativa (valoração dada ao trabalho comparativamente com outras atividades) e absolutamente (assunção que o trabalho tem na vida e imagem dos indivíduos, observável pela dedicação, entrega e paixão pelo trabalho) – (MOW, 1987). Por essa razão, segundo Greenhaus e Beutell (1985) deparamo-nos com a existência de conflitos baseados no tempo (realizar uma atividade diminui a disponibilidade noutra), na tensão (pressões e *stresses* experienciados numa dimensão da vida prejudicam uma outra) e no comportamento (modos de atuar incompatíveis e incongruentes no desenrolar duma atividade) cuja natureza bidirecional fomenta CTF e CFT, pois tanto pode ser o trabalho a convergir com a família, como esta com o trabalho (Chambel & Barbosa, 2014; Frone et al., 1992).

Como a sociedade exige aos indivíduos o desempenho duma multiplicidade de funções ao longo de toda a sua vida (Pluut et al., 2018), devem estes ter a capacidade de os articular

harmoniosamente, visando o seu bem-estar físico e psicológico (Eddleston & Powell, 2012), uma vez que, tais pressões, profissional e familiar, para além de serem, a par das interferências internas (exigências do próprio indivíduo) e externas (exigências laborais) ao indivíduo (Carlson & Frone, 2003), as principais fontes do CTF e do CFT (Frone et al., 1992; Frone et al., 1997), têm impactos positivos e negativos na sua vida e saúde (Chambel & Ribeiro, 2014; Rincón & Martínez, 2020).

Já são várias as investigações que indicam que o CTF promove o *stress*, afeta o comportamento dos indivíduos e prejudica a *performance* organizacional, principalmente ao nível dum menor grau de satisfação profissional (e.g., Allen et al., 2000; Andrade et al., 2020; Nayeri et al., 2018; Rahman et al., 2018; Sousa et al., 2020; Vieira et al., 2018), no compromisso organizacional (e.g., Aryee et al., 2005; Mukanzi & Senaji, 2017), no *stress* profissional (e.g., Buonocore & Russo, 2013), na síndrome de *burnout* (e.g., Chen et al., 2018; Fang, 2017; Sousa et al., 2020; Smith et al., 2018), no absentismo (e.g., Ajala, 2017; Kirchmeyer & Cohen, 1999) no *turnover* (e.g., Chen et al., 2018; Grandey & Cropanzano, 1999; Syed et al., 2018), na diminuição da satisfação familiar (e.g., Greenhaus et al., 1987; Rahman et al., 2018; Vahedi et al., 2019), na apatia (e.g., Greenhaus et al., 2003) no *stress* derivado do contexto laboral (e.g., Sousa et al., 2020; Vickovic & Morrow, 2019), nas sintomatologias corporais (e.g., Peeters et al., 2004; Maurício, 2016) e no crescente consumo de substâncias danosas à saúde (e.g., Allen et al., 2000).

Salientam-se, assim, de entre outros antecedentes do CTF, o *stress* profissional, a satisfação profissional, o tempo dispêndido no trabalho, o *workaholism* e a perceção das políticas de apoio à família prestadas pela organização (Hill, 2005; Matias et al., 2011; Sarbu, 2018); e ao nível dos antecedentes do CFT sobressaem o *stress* familiar e a adequada/inadequada repartição das tarefas domésticas (Bryon, 2005; Matias et al., 2011; Rincón & Martínez, 2020; Smith et al., 2018).

Naturalmente as consequências advindas do CTF afetam vários domínios, como o psicológico, o físico, o comportamental, o postural e o organizacional. Neste contexto, e, porque se infere que colaboradores emotivos são efetivamente mais propícios a sentir o impacto do trabalho-família (Judge et al., 2008; Ghafoor et al., 2014; Yanchus et al., 2010), vários têm sido os estudos a considerar na sua análise fenomenológica a variável paixão pelo trabalho (e.g., Caudroit et al., 2011; Houlfort et al., 2017; Thorgren et al., 2013; Vallerand et al., 2010), uma vez que esse impacto assume importante papel guia na condução desses indivíduos à experienciação dos efeitos do *burnout* (Judge et al., 2008; Noor & Zainuddin, 2011).

Correlações positivas entre CTF e exaustão emocional têm sido observadas em diversos estudos (e.g., Rubio et al., 2015; Jensen & Rundmo, 2015). Montgomery et al. (2003) constataram que o CTF está diretamente relacionado com altos níveis de *burnout* ao nível das dimensões exaustão e comprometimento, visto terem sido encontradas associações positivas entre esta variável e as dimensões exaustão e cinismo. Num estudo efetuado a soldados espanhóis os autores Rubio et al. (2015) também observaram elevados índices de *burnout* ao nível da exaustão emocional e que tais efeitos se mantinham um ano após a sua deteção; constataram, ainda, que a exaustão emocional aumentava o CTF. Montgomery et al. (2006) ao estudarem um grupo de médicos gregos encontraram uma correlação moderada entre o CTF e a exaustão emocional, para além de evidenciarem o mesmo tipo de relação entre trabalho-família e despersonalização e entre esta última e a exigência emocional. Já os autores Queiros et al. (2013) reconheceram como principais preditores do *burnout* nos profissionais da saúde, o género, a idade, os anos de trabalho, a satisfação profissional e a relação trabalho-família; enquanto outros (Fang, 2017; Mete et al., 2014; Smith et al., 2018) não chegam a consenso sobre se o *burnout* é antecedente ou consequente do CTF; sendo que, para os autores Bacharach et al. (1991) o *burnout* é consequente e o conflito de papéis antecedente do CTF, que, por sua vez, influencia diretamente o *burnout* mas não a satisfação profissional. De evidenciar, ainda, o estudo desenvolvido pelos autores Fonseca et al. (2020) sobre a saúde ocupacional na ferrovia portuguesa que concluiu, tal como outros estudos (Holand, 2016; Parkes, 2017; Silva et al., 2017), que o *burnout* tem correlações positivas com o impacto negativo na qualidade do sono, na vida familiar e social; uma vez, que se encontraram valores moderados de *burnout*, de desgaste psíquico e de CTF.

Considerando a variável paixão pelo trabalho na análise deste fenómeno destaca-se a tendência, verificada pelos autores Houfort et al. (2017), relativamente à dimensão obsessiva da paixão pelo trabalho, que desencadeia uma débil capacidade gestonária sobre as diferentes dimensões da vida humana, provocando a ocorrência de situações conflituosas entre elas e criando o ambiente perfeito para o desenvolvimento da síndrome de *burnout*.

3. Burnout

Fruto do CTF e do desajustamento que se vive nas várias esferas da vida e que alimentam as condições anteriormente referidas é o ambiente consequente, caracterizado pelo grau de exigência percebido por cada indivíduo, sobre as tarefas profissionais que diariamente realiza,

que oscila entre o nível de pressão e o estímulo percebido, e, que tanto pode causar estímulo e desenvolvimento, como desconforto e ansiedade, que se constantes e cumulativos podem levar à exaustão física, emocional e mental, e, portanto ao desenvolvimento do *burnout* (Mckenna, 2006).

Tanto o *stress*, como o *burnout* têm vindo a ser cada vez mais discutidos na literatura dados os impactos (e.g., fraca *performance* e diminuição do prazer no trabalho) que deles derivam nas esferas profissional, familiar, individual, social e organizacional (Tavares et al., 2014; Vilela et al., 2013). Enquanto o *stress* é um estado temporário e adaptativo, percecionado por qualquer indivíduo e traduzido na incapacidade de gestão duma situação momentânea (Almeida et al., 2013; Leiter & Maslach, 2009; Serra, 2011); o *burnout* somente é experienciado por indivíduos que permanecem expostos ao *stress* ocupacional durante muito tempo, e, que percorrem várias etapas (entusiasmo idealista, estagnação, frustração e apatia) que espelham sensações vivenciadas que vão desde o entusiasmo característico dos jovens em início de carreira e/ou de vida pessoal à deceção sentida perante o *gap* existente entre as expectativas iniciais e a realidade experienciada (Delbrouck, 2006; Etzion & Pines, 1986; Tavares et al., 2014). Além de que, enquanto o *stress* tem consequências negativas e positivas na vida global dos indivíduos (Serra, 2011); o *burnout*, apesar da sua multidimensionalidade, influenciado pelas interações profissionais e familiares e pelas características pessoais como a personalidade, apenas afeta a esfera laboral (Costa et al., 2013; Karanikola & Kleanthous, 2011; Schawarzkopf et al., 2015; Serra, 2011; Siqueira et al., 2007).

Reconhecido como um risco ocupacional, especialmente para os profissionais das áreas da saúde, do ensino e dos serviços humanos (Golembiewski, 1999; Leiter & Maslach, 2009; Murofuse et al., 2005; Tavares et al., 2014; Trigo et al., 2007) o *burnout* caracteriza-se pela exaustão crónica (física, emocional e mental), pela não realização profissional e pelo cinismo.

São sobre estas características que, segundo o Modelo de Maslach e Jackson (1981) o *burnout* assenta. Caracterizada pelo desequilíbrio existente entre o trabalho desenvolvido e o cansaço sentido e pela débil energia, a exaustão emocional gera falta de garra na resolução dos problemas diários, afetando as interações pessoais, familiares e profissionais, advindas principalmente da irritabilidade e intolerância vivida pelos indivíduos, marcadas por potenciais sentimentos de frieza e distanciamento (Almeida et al., 2013; Consiglio, 2014; Delbrouck, 2006); na realidade são várias as sintomatologias sentidas, desde cefaleias, náuseas, tensões musculares, dores lombares e/ou cervicais, insónias, fadiga, depressões, solidão, raiva a falta de empatia, entre

muitas outras (Almeida et al., 2013; Chernis, 1980; Delbrouck, 2006; Trigo et al., 2007). Consequente direto da exaustão é a despersonalização caracterizada por um aparente cinismo, que esconde sentimentos e a posturas negativas verificáveis nos distantes e frios relacionamentos mantidos pelo indivíduos, que se sentem alienados perante a presença de terceiros, sendo essa indesejada, pois causadora de sensações desagradáveis, leva-os a tratarem terceiros como objetos e/ou números (Almeida et al., 2013; Bria et al., 2014; Cherniss, 1980; Consiglio, 2014; Delbrouck, 2006; Trigo et al., 2007). Já a falta de realização profissional provém da percepção do vazio vivenciado face ao planejado, levando o indivíduo a desvalorizar o alcançado e concretizado (Trigo et al., 2007).

À semelhança da trilogia proposta por Maslach e Jackson (1981) também Shirom e Melamed (2006) consideram que o *burnout* assenta em 3 dimensões estritamente interrelacionadas: 1) fadiga física (refere-se a sentimentos de cansaço e baixos níveis de energia na realização de tarefas diárias no trabalho); 2) exaustão emocional (ocorre quando os indivíduos se sentem sem forças para mostrar empatia a clientes ou colegas de trabalho e sem a energia necessária para investir em relacionamentos com outras pessoas no trabalho) e; 3) cansaço cognitivo (refere-se a uma reduzida agilidade mental e capacidade de pensamento mais lenta). Para estes autores o *stress* no trabalho ocorre quando os indivíduos se sentem ameaçados em relação à perda de recursos, quando os perdem ou quando não os conseguem recuperar (Hobfoll et al., 2018).

Os determinantes do *burnout* provêm de fatores externos e internos (Delbrouck, 2006). Os primeiros relacionam-se com volume de trabalho, solicitações excessivas, demasiada responsabilidade, sentimentos de impotência, ausência de apoio profissional, expectativa de terceiros elevadas e insónias; enquanto os segundos derivam principalmente dos níveis de ansiedade (demasiada ansiedade gera improdutividade e fadiga excessiva; já elevados níveis de produtividade e de insegurança geram a longo prazo ineficiência), do empreendedorismo (o medo do vazio e da solidão gera hiperatividade), da vontade de agradar todos (é descurada a satisfação das necessidades individuais), da incapacidade em delegar tarefas, da falta de confiança em terceiros e dum aparente altruísmo advindo da necessidade de confirmação.

Consequentemente elevados custos financeiros e pessoais advêm desta síndrome (Bakker & Costa, 2014; Capone et al., 2019; Costa et al., 2013; Delbrouck, 2006; Fernet et al., 2016; Kansoun et al., 2019; Rössel, 2012; Waddill-Goad, 2018; Wang, 2005; Weber & Jaekel-Reinhard,

2000) que se manifesta, respetivamente, nas formas de insatisfação, absentismo, reformas antecipadas, depressões, perda de sentido do trabalho e desconhecimento das patologias que estão na origem da exaustão vivenciada (Costa et al., 2013; Delbrouck, 2006; Schwarzkopf et al., 2015; Rössel, 2012; Wang, 2005; Weber & Jaekel-Reinhard, 2000), muitas vezes confundidas com síndromes como o estado pós-*stresse* traumático do prestador de serviços (PTSD), a fadiga por compaixão e o traumatismo por procuração, a contratransferência, a depressão, a crise da meia-idade e o esgotamento nervoso-*karoshi* (Delbruck, 2006; Martin, 2001).

Como esses custos são sociais (Neves et al., 2014), o *burnout* tem vindo a ser abordado como um problema do ambiente social em que o colaborador se insere (Malash & Jackson, 1981) e não como um problema do próprio indivíduo (Grazziano & Bianchi, 2010; Neves et al., 2014; Silva et al., 2019), o que torna fundamental a investigação das variáveis envolvidas na relação indivíduo-ambiente laboral. Além disso, o *burnout* integrará em 2022 a classificação Internacional de Doenças da Organização Mundial de Saúde, sendo caracterizado como “uma síndrome resultante do *stress* crónico no trabalho que não foi gerido com êxito” (OMS, 2020). Nesta linha vários estudos (e.g., Faragher et al., 2005; Grazziano & Bianchi, 2010; Martinez et al., 2004; Martinez & Paraguay, 2003; Martins & Santos, 2006; Maslach et al., 1996; Neves et al., 2014) têm demonstrado a relação entre satisfação profissional e o a síndrome de *burnout*, através de resultados que evidenciam uma associação significativa inversa entre tais variáveis, isto é, quanto menor o índice de satisfação profissional maior o índice do *burnout*. Estudos recentes também encontraram associações significativas nessa relação (e.g., Barbosa et al., 2020; Rocha et al., 2019; Silva et al., 2019), corroborando investigações anteriores (e.g., Pines, 2000; Rosa & Carlloto, 2005). Rosa e Carlloto (2005) verificaram que a exaustão emocional aumenta à medida que diminui a satisfação com o ambiente profissional - concretamente no que diz respeito à satisfação com a supervisão, com o ambiente físico, com as políticas e benefícios organizacionais, com o conteúdo do trabalho e com a participação na vida organizacional; que à exceção do fator participação, todos se relacionam com a despersonalização; e, que o sentimento que o trabalho é fator de realização aumenta à medida que cresce a satisfação com supervisão, com os benefícios e políticas organizacionais e com as tarefas laborais. Também Barbosa et al. (2020) ao investigarem uma amostra de enfermeiros, intermediariamente satisfeita (50%), constataram que os profissionais com o menor risco de desenvolvimento da síndrome eram os mais satisfeitos. Já os autores Rocha et al. (2019) verificaram, em contexto hospitalar, que 25% dos profissionais se encontravam insatisfeitos

e emocionalmente exaustos com o ambiente profissional e na relação com as chefias; foi, ainda, encontrada associação estatisticamente positiva entre exaustão emocional e insatisfação profissional, considerada como o primeiro sintoma da síndrome de *burnout*. Visando descrever e analisar a satisfação profissional e o *burnout*, entre assistentes geriátricos, Silva et al. (2019) concluíram que a primeira variável atua como preditora significativa da segunda e explica 21.6% da exaustão emocional e 34.8% do distanciamento.

4. Satisfação Profissional

Perante tais pistas, que de forma genérica apelam ao envolvimento dos colaboradores no constructo organizacional, enquanto fonte basilar da satisfação profissional e agente mitigador e/ou redutor da síndrome de *burnout*, salienta-se a primazia que esta variável assume; uma vez que, quão mais motivados e dedicados estiverem os indivíduos maior será o nível de produtividade alcançado pelas organizações, tornando essencial o conhecimento do clima organizacional, isto é, da satisfação profissional dos colaboradores (Almeida et al., 2013; Caetano et al., 2000).

Sendo o clima uma percepção comum e partilhada dos colaboradores sobre a transversalidade da organização e sobre os aspetos específicos do trabalho, dado cada um ter a sua própria percepção; apesar da intangibilidade e invisibilidade da satisfação profissional a mesma é perceptível através do comportamento adotado pelos indivíduos (Almeida et al., 2013; Henriques, 2009); refletindo um estado emocional agradável e/ou positivo resultante do prazer associado às atividades laborais (Cordeiro & Pereira, 2006; Locke, 1976). Semelhantemente, perante situações desagradáveis, frustrantes ou limitadoras perceber-se-á a sua insatisfação (Martins, 2010). Como a assunção da satisfação profissional de cada colaborador é a atitude geral da satisfação com o trabalho (Almeida et al., 2013); esta variável, também, assume relevância na vida dos indivíduos, uma vez que exerce influência nas suas várias dimensões (Queirós, 2015).

Conscientes dos riscos advindos do dispêndio de tempo, de foco e de esforço no trabalho (Martins et al., 2014) as organizações têm, cada vez mais, adotado procedimentos que os mitigam - transformando locais de trabalho em espaços agradáveis e saudáveis a pensar no bem-estar dos colaboradores (Martins et al., 2014; Ramos, 2014). O que seria irrealizável se profundas alterações não se tivessem verificado ao nível da organização do trabalho (Albornoz, 1986; Giddens, 2013; Neves et al., 2018; Rieznik, 2001) e do conceito de trabalho - entendido como uma atividade “produtiva ou criativa, exercida para determinado fim” (Neves et al., 2018, p. 320) que consiste na

“realização de tarefas que envolvem esforço físico e mental” (Giddens, 2013, p. 1062), que dá sentido à vida e ocupa a maior parte do tempo das pessoas (Ribeiro et al., 2018). De facto, a organização do trabalho molda os comportamentos e conduz os indivíduos à adoção de atitudes positivas face ao trabalho, à organização e a eles próprios (Morin, 2001), pois oferece-lhes “a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e desenvolver suas competências, de exercer seu julgamento e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar”, contribuindo para a satisfação profissional (Morin, 2001, p. 9).

A satisfação tem vindo a ser conceptualizada, quer como emoção (Davis & Newstrom, 1992; Graça, 1999; Lima et al., 1988; Locke, 1986), quer como atitude (Agapito & Sousa, 2010; Graça, 1999; Lima et al., 1988; Schneider, 1975). Em qualquer um dos casos, como “visa dar conta de um estado emocional positivo ou de uma atitude positiva face ao trabalho e às experiências em contexto de trabalho” (Lima et al., 1988, p. 448), tanto é investigada como variável dependente, como independente, dependendo da envolvente e dos fatores circundantes (Cordeiro & Pereira, 2006; Ferro et al., 2016; Graça, 2000; Lima et al., 1994). Logo deve esta variável ser um dos principais indicadores aquando da medição da *performance* dos gestores (Almeida et al., 2013; Junior & Borges-Andrade, 2011; Lai Wan, 2007; Rodrigues, 2015; Sebastião, 2019; Zehir et al., 2012); uma vez que estes devem ser dotados de competências e capacidades que promovam e estimulem o empenhamento, o *engagement* e motivação dos colaboradores, conduzindo-os à adoção de comportamentos que confluem para os organizacionais e que se refletirão na satisfação dos clientes internos e externos.

Como as causas da satisfação podem ser pessoais e/ou organizacionais há que identificar o que as faz nascer, crescer e perdurar, por forma a minimizar comportamentos indesejados como o absentismo, o *turnover* voluntário e as doenças ocupacionais (Abelha et al., 2018; Cunha et al., 2007; Sebastião, 2019; Yueh et al., 2018). Enquanto as causas pessoais se dividem em fatores demográficos (como idade, género, estado civil, nível de escolaridade e tempo de serviço) e em fatores individuais (perceção individual, controlo emocional, lócus de controlo, personalidade, autoestima, comprometimento, entre outros) (Abelha et al., 2018; Cunha et al., 2007; Yueh et al., 2018); as causas organizacionais envolvem o salário, o trabalho em si, as perspetivas de progressão na carreira, o estilo de liderança, os colegas e as condições físicas (Cunha et al., 2007; Elovainio et al., 2000; Korunka & Vitouch, 1999; Oliveira & Silva, 2012). Nesta linha, Cunha et al. (2007) defendem que as causas pessoais só moderadamente explicam a variável satisfação, já as

organizacionais tanto influenciam a satisfação como a insatisfação (Araújo & Filho, 2018; Cavanagh, 1992; Elovainio et al., 2000; Korunka & Vitouch, 1999; Oliveira & Silva, 2012; Renner et al., 2014; Robbins et al., 2011; Sneed & Herman, 1990; Yao et al., 2017).

Que manifestada sob as mais diversas formas, como absentismo, rotatividade, pausas no trabalho superiores ao habitual, atrasos, reivindicações e/ou greves, diminuição da produtividade, desprazer com a vida pessoal, demissão, insubordinação, irresponsabilidade e roubo (Almeida et al., 2013; Sebastião 2019) elevam o papel do modelo “saída-voz-lealdade-negligência” na compreensão de tais reações (Almeida et al., 2013; Robbins et al., 2011); uma vez que este agrupa e permite ampliar a resposta dos colaboradores à organização, pois as variáveis de desempenho (produtividade, absentismo e *turnover*) são abrangidas pelas atitudes, saída e negligência, enquanto os comportamentos construtivos (voz e lealdade) permitem tolerar circunstâncias desagradáveis (Cunha et al., 2007; Ferro et al., 2016; Robbins et al., 2011).

O que denota, que indiretamente, o estado de (in)satisfação profissional afeta pessoal e profissionalmente os indivíduos, prejudicando-os ao nível comportamental, de salubridade e bem-estar (Marqueze & Moreno, 2005); premissa na qual assenta o modelo das consequências na insatisfação de Henne e Locke (1985) que defende que a insatisfação com o trabalho pode desencadear graves repercussões na esfera pessoal e na saúde dos indivíduos (Sebastião, 2019).

Neste sentido, como líderes transformacionais são indivíduos carismáticos, com características e qualidades que os destacam dos restantes, que envolvem e inspiram pessoas através da sua veia comunicacional e interrelacional e que estimulam o compromisso e a confiança e contribuem para alcançar um maior grau de satisfação profissional (Abelha et al., 2018; Batista et al., 2016); tem este tipo de liderança vindo a ser visto como capaz de alterar atitudes, moldar comportamentos e aumentar significativamente o grau de satisfação profissional, mitigando os riscos da sua ausência e/ou mesmo da sua fraca satisfação (Abelha et al., 2018; Batista et al., 2016; Fonseca et al., 2012; Judge & Piccolo, 2004; Riaz & Haider, 2010; Silva et al., 2017; Yang, 2016), sendo poucos os estudos que não corrobam tal premissa (Gilmore et al., 2013).

Como a paixão pode ser um verdadeiro carburante de perseverança nas lideranças (Rego & Cunha, 2011), porque pessoas apaixonadas pelo trabalho tendem a ser mais persistentes, e porque descobrir a verdadeira vocação profissional é essencial a qualquer indivíduo (Rego & Cunha, 2011) diversos têm vindo a ser os estudos que se debruçam sobre a análise da relação entre as variáveis paixão e satisfação profissional (e.g., Carbonneau et al., 2008; Faria et al., 2020; Lafrenière et al.,

2013; Prates et al., 2019; Purba & Ananta, 2018; Spehar et al., 2016; Vallerand et al., 2015; Xavier et al., 2020).

Tal como Xavier et al. (2020) também Faria et al. (2020) evidenciaram que atletas de alta competição se encontram harmoniosamente apaixonados pela atividade e com elevado grau de satisfação na dimensão dedicação pessoal. De facto, ambas as investigações demonstraram que à medida que a paixão harmoniosa cresce a satisfação profissional aumenta proporcionalmente. Distinguindo atletas medalhados de não medalhados Faria et al. (2020) verificaram que nos primeiros existe relação significativa entre dedicação pessoal e as paixões harmoniosa e obsessiva e que entre esta e o desempenho individual e a ética também existe o mesmo tipo de relação.

Já no que toca ao ensino, estudos evidenciam que na sua maioria os docentes são apaixonados pela sua atividade profissional, sendo que quanto mais elevado é o número de anos na carreira maior é o índice de paixão harmoniosa (Carbonneau et al., 2008; Prates et al., 2019). Para além disso, também têm sido encontradas fortes correlações entre a paixão e a satisfação com a vida, espelhando que, a forma como estes profissionais se conectam com a atividade, espontânea e flexivelmente, é crucial para a manutenção de altos níveis de satisfação que se têm, também verificado (Lafrenière et al., 2013; Prates et al., 2019; Vallerand et al., 2015).

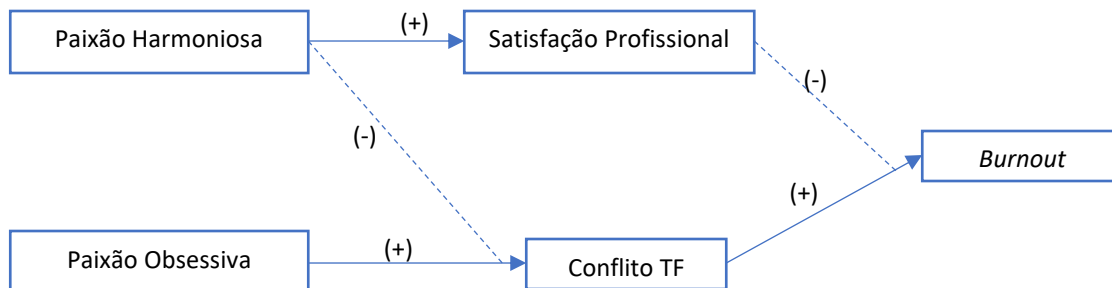
Resultados semelhantes foram encontrados numa investigação desenvolvida sobre a Geração Y (Purba & Ananta, 2018), caracterizada pela busca permanente da atividade profissional que a satisfaz e permite equilibrar as várias facetas da sua vida, onde se constatou relação significativa entre paixão pelo trabalho e satisfação profissional (Purba & Ananta, 2018), sendo esta uma variável mediadora entre ambas e as intenções de *turnover*, visto ser essencial para fortalecer a paixão, o comprometimento e minimizar a rotatividade (Purba & Ananta, 2018). Paralelamente, um outro estudo (Spehar et al., 2016) inferiu que a variável pertença no trabalho tem relevância explicativa na relação paixão harmoniosa e satisfação profissional, uma vez que quando esse sentimento dispara a satisfação profissional também cresce; isto porque, para além de se ter verificado efeito positivo direto da paixão harmoniosa no sentimento de pertença, tal como a literatura tem vindo a apontar, verificaram-se efeitos idênticos da paixão harmoniosa na variável satisfação (Lavigne et al., 2012; Pathak & Srivastava, 2020); situação que não ocorre com a paixão obsessiva e que, também, corrobora estudos anteriores.

5. Modelo de investigação proposto

O principal objetivo desta investigação foi replicar o estudo desenvolvido pelos autores Vallerand et al. (2010), que testaram e propuseram um modelo sobre a função da paixão pelo trabalho na síndrome de *burnout* - que alega que a paixão obsessiva contribui para o desenvolvimento de tal síndrome e que a paixão harmoniosa previne a sua ocorrência, através das variáveis conflito e satisfação profissional. O modelo postula que, enquanto a paixão obsessiva prediz positivamente o conflito entre o trabalho e outras atividades da vida, a paixão harmoniosa fá-lo de forma negativa e paralelamente defende que esta paixão prevê positivamente a satisfação profissional, que por seu lado não se relaciona com a obsessiva. Desta forma, as variáveis conflito e satisfação profissional são vistas como mediadoras, uma vez que a primeira prevê positivamente o *burnout* e a segunda negativamente, conforme espelha a Figura 5.1.

Figura 5.1.

Modelo de investigação proposto (Vallerand et al., 2010)



5.1. Hipóteses de investigação

Na realidade e perante o disposto na literatura, perceptível é a complexa envolvente que norteia e envolve as relações que se estabelecem entre as variáveis aqui investigadas, cuja transversal compreensão só seria efetivamente possível através dum modelo multidimensional, como o apresentado.

Nesta linha, Houliort et al. (2017), visando compreender como o CTF afeta o bem-estar dos indivíduos, desenvolveram um modelo multidimensional – em que a paixão pelo trabalho prevê o *stress* psicológico. Mediado pelas variáveis conflito baseado na tensão e CTF, o modelo encontrou relações negativas entre paixão harmoniosa e *stress* psicológico e relações positivas entre paixão

obsessiva e *stress* psicológico. A introdução da variável satisfação profissional permitiu inferir que a paixão harmoniosa, para além de continuar a predizer negativamente o *stress* psicológico, contribuiu para a redução do conflito baseado na tensão entre CTF; e, que a paixão obsessiva, através do conflito baseado na tensão, continuou a estar positivamente associada ao *stress* psicológico, nas dimensões CTF e CFT.

De facto, desde que o Modelo Dualístico da Paixão de Vallerand e Houliort (2003) apontou os dois tipos de paixão pelo trabalho – harmoniosa e obsessiva, como redutores e indutores de conflitos entre o trabalho e outras esferas da vida pessoal, que se sugere que a paixão obsessiva pelo trabalho desencadeia conflitos com atividades extralaborais (Houliort et al., 2017) e atua como agente do CFT (Vallerand & Houliort, 2003). Pioneiros na compreensão da relação entre paixão pelo trabalho e *burnout* e tendo como variáveis CTF e satisfação profissional, os autores Vallerand et al. (2010) constataram que a paixão harmoniosa interage negativamente com o CTF, a paixão obsessiva fá-lo positivamente e que o CTF explica significativamente a relação entre paixão obsessiva e *burnout*, mas não a relação entre *burnout* e a paixão harmoniosa, uma vez que é a variável satisfação profissional que explica significativamente essa relação. Este estudo permitiu concluir que a paixão pelo trabalho pode prevenir ou originar a síndrome de *burnout* e que os dois tipos de paixão pelo trabalho têm relacionamentos diferenciadores com o CTF (Vallerand et al., 2010). Já Caudroit et al. (2011) demonstraram que a paixão harmoniosa não atua como preditor de CTF, mas que mediada parcialmente pelo tempo de trabalho, a paixão obsessiva atua positivamente como agente precursor do CTF. Thorgren et al. (2013) descobriram que contrariamente à paixão harmoniosa, a paixão obsessiva está negativamente relacionada com o CFT e positivamente ligada ao CTF, dada as relações positivas entre pensamentos do foro profissional quando fora dele (paixão obsessiva) e pensamentos do foro pessoal quando no trabalho (paixão harmoniosa).

Apesar de estudos recentes (e.g., Junjunam, 2020) indicarem que tanto a paixão obsessiva, como a paixão harmoniosa não têm efeitos significativos na satisfação profissional; a literatura tem vindo a indicar que a satisfação profissional explica significativamente a relação entre paixão harmoniosa e *burnout* (e.g., Houliort et al., 2017; Vallerand et al., 2010) pelo que a variável satisfação profissional deve ser considerada aquando da avaliação da relação entre paixão pelo trabalho e CTF, uma vez que presente ou não, interfere nas consequências, advindas do tipo de paixão nutrida pelos colaboradores, no seu bem-estar. De facto, como inferiu Junjunam (2020) e outros, indivíduos com baixo nível de *stress* ocupacional e familiar apresentam maior

probabilidade de sentirem satisfação profissional, pois um saudável equilíbrio entre estas esferas, familiar e profissional, contribui para um eficaz e eficiente desempenho das tarefas profissionais (Junjunam, 2020; Richert-Kazmierska & Stankiewicz, 2016).

Como o desenvolvimento do *burnout* pode ser mais ou menos provável consoante o tipo de paixão, também os autores Lopes e Vallerand (2020) investigaram esta relação em desportistas e constataram que a paixão harmoniosa tem uma fraca associação com a perceção de *burnout*, que contrariamente aos achados de Curran et al. (2012) a paixão obsessiva tem uma forte associação e que os papéis da necessidade de satisfação e de conflito relevam na relação entre os tipos de paixão nutridos pelo desporto e o *burnout*. Tal como Faria et al. (2020) e Xavier et al. (2020) detectaram, inclusivamente, associações positivas entre ambas as dimensões da paixão e a necessidade de satisfação e entre conflito e paixão obsessiva e associação negativa entre paixão harmoniosa e conflito.

Desta forma, e tendo em consideração que aqui se replica o estudo dos autores Vallerand et al. (2010) colocam-se as seguintes hipóteses:

- **H₁**: A paixão harmoniosa relaciona-se de forma negativa com o CTF
- **H₂**: A paixão obsessiva relaciona-se de forma positiva com CTF.
- **H₃**: O CTF é mediador da relação entre paixão obsessiva e *burnout*
- **H₄**: A paixão harmoniosa pelo trabalho influencia o *burnout*.
- **H₅**: A paixão obsessiva pelo trabalho influencia o *burnout*.
- **H₆**: A satisfação profissional influencia o *burnout*.
- **H₇**: A satisfação profissional é mediadora da relação entre paixão harmoniosa e *burnout*.
- **H₈**: A paixão harmoniosa influencia a satisfação profissional.

II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

6. Enquadramento Metodológico da Investigação

6.1. Amostra

A amostra utilizada ($N = 326$ indivíduos), amostra não probabilística por conveniência, foi extraída duma população de profissionais ativos e maiores de 18 anos, onde predomina o sexo masculino ($n = 169$, 51.80%), com idades compreendidas entre os 19 e os 69 anos ($M = 41.31$, $DP = 10.52$) e de nacionalidade portuguesa ($n = 316$, 96.90%). Relativamente ao estado civil a maioria da amostra é casada ou vive em união de facto ($n = 199$, 61%), maioritariamente sem filhos ($n = 116$, 35.60%). Quanto às habilitações literárias predomina a licenciatura ($n = 117$, 35.9%). Relativamente à dimensão profissional, verifica-se que a maioria da amostra trabalha no setor privado ($n = 232$, 71.20%), que tem contrato sem termo ($n = 217$, 66.60%), em regime de *full-time* ($n = 318$, 94.50%) e que colabora na empresa atual à mais de 10 anos ($n = 136$, 41.70%). Os indivíduos que compõem esta amostra distribuem-se por diversas áreas profissionais, como o *fitness* e estética ($n = 10$, 3.10%), a saúde ($n = 22$, 6.70%), a banca e seguros ($n = 10$, 3.10%), a contabilidade e auditoria ($n = 28$, 8.60%), a consultoria ($n = 13$, 4%), a administrativa/financeira/secretariado ($n = 29$, 8.90%), a economia ($n = 2$, 0.60%), os recursos humanos ($n = 20$, 6.10%), a jurídica ($n = 2$, .60%), o ensino ($n = 20$, 6.10%), a engenharia ($n = 7$, 2.10%), a hotelaria e turismo ($n = 59$, 18.10%) e outras ($n = 90$, 27.60%), sendo estas duas últimas atividades as que mais caracterizam a amostra. Verifica-se, que, grande parte da chefia desta amostra é flexível com os horários de trabalho ($n = 231$, 70.90%), que a maior parte não tem isenção de horários ($n = 204$, 62.60%), pelo que a maioria não exerce cargos de chefia ($n = 205$, 62.90%) (Tabela 6.1.).

Tabela 6.1.*Descrição da Amostra*

Variável	Grupo	Frequência	Percentagem (%)
Sexo	Masculino	169	51.8
	Feminino	157	48.2
Nacionalidade	Portuguesa	316	96.9
	Espanhola	2	.6
	Brasileira	6	1.8
	Venezuelana	1	.3
	Italiana	1	.3
Estado Civil	Solteiro	90	27.6
	Divorciado	37	11.3
	Casado/Unido de Facto	199	61
Habilitações Literárias	Ensino Primário	3	.9
	Ensino Básico	8	2.5
	Ensino Secundário	86	26.4
	Licenciatura	117	35.9
	Mestrado	64	19.6
	Pós-Graduações	42	12.9
	Doutoramento	6	1.8
Filhos	0	116	35.6
	1	84	25.8
	2	100	30.7
	3	22	6.7
	4	3	.9
	5	0	0
	6	1	.3

6.2. Instrumentos

O questionário aplicado aos participantes era composto pelos seguintes instrumentos:

- **Escala de Paixão** – foi utilizada a adaptação da Escala de Paixão para a população Portuguesa, de Gonçalves et al. (2014), originalmente desenvolvida em francês por

Vallerand e colaboradores (2003). Esta escala é composta por duas subescalas de 7 itens: paixão harmoniosa (por exemplo, item 3: *"Esta atividade permite-me viver experiências memoráveis"*; item 5: *"Esta atividade está em harmonia com as outras atividades da minha vida"*) e paixão obsessiva (e.g., item 8: *"Não consigo viver sem esta atividade"*; item 13: *"Tenho quase um sentimento obsessivo por esta atividade"*). Esta escala pode ser adaptada a qualquer tipo de atividade, avaliada de acordo com uma escala *Likert* de 7 pontos (1- discordo totalmente a 7- concordo totalmente). Não há itens inversos. O alfa de *Cronbach* para a escala global (adaptação para a população Portuguesa) foi superior a .70; os valores de confiabilidade nas dimensões da escala variaram de .92 (paixão harmoniosa) a .93 (paixão obsessiva), valores próximos aos obtidos neste estudo (Tabela 6.2.).

- **Escala de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho** – As escalas de CTF e CFT, adaptadas para a população Portuguesa por Santos e Gonçalves (2014), foram originalmente desenvolvidas em inglês por Netemeyer et al. (1996). Esta escala composta por 10 itens, cotados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1- discordo totalmente a 7- concordo totalmente) é um instrumento bidimensional que avalia as duas dimensões do conflito: conflito trabalho-família (5 itens, e.g., item 1: *"As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar"*; item 4: *"O meu emprego não permite ausências por motivos familiares"*) e conflito família-trabalho (5 itens, e.g., item 7: *"Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa"*; item 9: *"A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias"*). A versão Portuguesa da escala apresentou valores de consistência interna de .86 para o total da escala, .88 para a dimensão CTF e .87 para a dimensão CFT (Santos & Gonçalves, 2014).

- **Burnout** – foi avaliado através da escala de Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM) de Shirom e Melamed (2006). É uma escala composta por 14 itens e três subescalas: 1) cansaço físico (6 itens; e.g., item 3: *"Sinto-me fisicamente esgotado"*); 2) cansaço cognitivo (5 itens; e.g., item 10: *"Sinto que não consigo concentrar-me"*); e 3) exaustão emocional (3 itens; e.g., item 13: *"Sinto-me incapaz de investir emocionalmente nos colegas de trabalho e clientes"*). Os itens são respondidos numa escala tipo *Likert* de 7 pontos (1- nunca; 7- sempre). Os autores originais obtiveram valores de consistência interna

que variaram entre $\alpha = .92$ (escala global), $\alpha = .92$ (fadiga física), $\alpha = .87$ (cansaço cognitivo) e $\alpha = .88$ (exaustão emocional) (Shirom & Melamed, 2006).

- **Satisfação com o Trabalho** – Foi aplicada a escala de Lima et al. (1994), composta por 8 itens, que avaliam a satisfação relativamente a vários aspetos do trabalho (e.g., item 2: “*Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:*” e item 4: “*Em relação à remuneração que recebe, diria que está:*”). Os itens são avaliados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1- extremamente insatisfeito a 7- extremamente satisfeito). Embora não tenha sido possível ter acesso aos índices obtidos pelos autores da escala, os estudos conduzidos por Borges (2012) e por Mendes (2014), que utilizaram a mesma escala, obtiveram bons índices de consistência interna, sendo os alfas de *Cronbach*, respetivamente, de .80 e .89.

Todas as escalas apresentaram bons valores de consistência interna (Tabela 6.2.).

Tabela 6.2.

Valores de consistência interna

Variáveis	Alfa de Cronbach
Paixão Harmoniosa	.943
Paixão Obsessiva	.938
Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho	.890
Conflito Trabalho-Família	.893
Conflito Família-Trabalho	.875
<i>Burnout</i>	.957
<i>Burnout</i> – Cansaço Físico	.936
<i>Burnout</i> – Cansaço Cognitivo	.968
<i>Burnout</i> – Exaustão Emocional	.951
Satisfação Profissional	.918

6.3. Procedimentos

Para a recolha de dados procedeu-se inicialmente à conceção de um questionário em formato Word (Anexo 1), transposto para o Google Forms, visando o alcance de um maior número de participantes. Este questionário, dividido em duas partes – escalas e dados biográficos, continha, em ambas as versões, uma súmula introdutória onde descrevia o objetivo da investigação, bem como a garantia do anonimato, confidencialidade e consentimento informado.

Foram entregues questionários em formato documental e enviados emails e mensagens em diversas redes sociais, como o LinkedIn, o Instagram, o Facebook e o WhatsApp, a um elevado número de pessoas ativas, entre 25/10/2020 e 31/01/2021, cuja maioria respondente proveio da via *online*. A recolha dos questionários em formato papel foi imediata (próprio dia e/ou na hora). Aos contatos efetuados via *online* foi indicado o período no qual o questionário estaria disponível para participação. Obteve-se um elevado grau de participação online (307 participantes) face à adesão presencial (33 participantes). Como os critérios de inclusão para amostra pretendida incluíam o preenchimento integral e correto de todos os dados do questionário distribuído, bem como os inquiridos serem ativos no mercado de trabalho e maiores de 18 anos, dos 33 questionários recolhidos presencialmente foram excluídos 13 e dos 307 recolhidos via *online* apenas 1 foi excluído.

6.4. Análise de dados

Os dados recolhidos online foram extraídos para uma folha de cálculo do Microsoft Office Excel, onde se compilou a informação contida nos questionários online. Os dados recolhidos em papel foram inseridos diretamente na base de dados do SPSS. Os dados foram analisados nos *softwares Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, versão 27.0 e SPSS AMOS v. 21.0. Foram efetuadas análises descritivas, de correlação, de regressão e de mediação para análise das hipóteses levantadas. A análise de mediação foi efetuada com recurso à macro *PROCESS* disponível para SPSS. Foi ainda realizada a análise de equações estruturais (AEE) no SPSS AMOS para testar a qualidade de ajustamento do modelo proposto. Foram considerados os seguintes índices de ajustamento: χ^2/df corresponde à probabilidade de ajustamento dos dados ao modelo teórico devendo os seus valores variar entre 2 e 5. O *Comparative Fit Index (CFI)*, *Normed Fit Index (NFI)* e *Goodness of Fit Index (GFI)*, que podem variar entre 0 e 1, considerando-se que

quanto mais próximo de 1 melhor o ajustamento, admitindo-se valores próximos ou superiores a .90 para indicação de ajustamento adequado (Hu & Bentler, 1999). A *Root-Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) caracteriza-se por um intervalo de confiança de 90% (IC90%), sendo que o seu valor ideal se situa entre .05 e .08 (Byrne, 2010; Hu & Bentler, 1999).

7. Resultados

7.1. Estatística descritiva

A observação das médias e desvios-padrão das variáveis alvo de investigação no presente estudo é apresentada na Tabela 7.1., que nos indica que as variáveis com média mais alta são a satisfação profissional ($M = 4.66, DP = 1.28$) e paixão harmoniosa ($M = 4.47, DP = 1.57$); enquanto as variáveis exaustão emocional ($M = 2.22, DP = 1.47$) e CFT ($M = 2.23, DP = 1.21$) apresentam as médias mais baixas.

Relativamente ao *burnout* ($M = 2.78, DP = 1.4$) que apresenta média na vizinhança da paixão obsessiva ($M = 2.74, DP = 1.51$) é a dimensão cansaço físico que tem maior peso ($M = 3.17, DP = 1.64$) e a dimensão exaustão emocional a que tem os valores mais baixos.

Tabela 7.1.*Médias e desvios-padrão das variáveis*

Variáveis	<i>M</i>	<i>DP</i>
Satisfação Profissional	4.66	1.28
CTF-FT	2.91	1.22
CTF	3.59	1.62
CFT	2.23	1.21
Paixão Harmoniosa	4.47	1.57
Paixão Obsessiva	2.74	1.51
<i>Burnout</i>	2.78	1.41
Cansaço Físico	3.17	1.64
Cansaço Cognitivo	2.64	1.61
Exaustão Emocional	2.22	1.47

7.2. Correlações

No que diz respeito ao tipo de relação que existe ou inexistente entre as variáveis em estudo é apresentada a Tabela 7.2. que indica os valores das correlações que entre elas se estabelecem. Do exposto, verifica-se que a variável satisfação profissional correlaciona-se positivamente com as duas tipologias da paixão – harmoniosa ($r = .634, p < .01$) e obsessiva ($r = .251, p < .01$) e negativamente com as restantes variáveis, destacando-se o *burnout* ($r = -.372, p < .01$). Que se traduzem, respetivamente em correlações positivas muito fortes e estatisticamente significativas (satisfação → paixão harmoniosa), positivas muito fracas (satisfação → paixão obsessiva) e negativas moderadas (satisfação → *burnout*), validando as hipóteses H₆, H₇ e H₈. De salientar, ainda,

que do relacionamento negativo moderado, que se estabelece entre as variáveis satisfação e *burnout*, a dimensão da síndrome que mais impacta é o cansaço físico ($r = -.365, p < .01$) e a que menos impacta é o cansaço cognitivo ($r = -.294, p < .01$). Já a variável CTF, na mesma linha da variável CFT, apresenta correlacionamento positivo com todas as variáveis, destacando-se o mantido com as variáveis *burnout* ($r = .345; p < .01$) e paixão obsessiva ($r = .286, p < .01$), validando as hipóteses H₂ e H₃; contudo, com a paixão harmoniosa detecta-se correlação positiva muitíssimo fraca ($r = .069, p < .01$) que não valida a H₁ mas justifica-a. Por fim, no que toca à relação entre o *burnout* e as diferentes tipologias da paixão, constatam-se correlações negativas entre as variáveis, evidenciando-se a relação negativa moderada entre o *burnout* → paixão harmoniosa ($r = -.384, p < .01$) perante a fraca relação negativa entre essa síndrome e a paixão obsessiva ($r = -.001, p < .01$), que validam H₄ mas não H₅. De facto, o cansaço físico ($r = -.358, p < .01$) e a exaustão emocional ($r = -.348, p < .01$) são das dimensões que voltam a relevar no total geral do correlacionamento do *burnout* com outra variável, neste caso com a paixão harmoniosa.

Tabela 7.2.*Correlações das variáveis em estudo*

Variáveis	1	2	2.1	2.2	3	4	5	5.1	5.2
1. Sat. Prof.	-								
2. CTF-FT	-.057	-							
2.1. CTF	-.055	.902**	-						
2.2. CFT	-.041	.814**	.484**	-					
3. Paixão Harmoniosa	.634**	.065	.069	.040	-				
4. Paixão Obsessiva	.251**	.325**	.286**	.273**	.416**	-			
5. <i>Burnout</i>	-.372**	.390**	.345**	.326**	-.384**	-.001	-		
5.1. Cansaço Físico	-.365**	.389**	.379**	.278**	-.358**	-.009	.928**	-	
5.2. Cansaço Cognitivo	-.294**	.275**	.233*	.245**	-.311**	0.14	.910**	.747**	-
5.3. Exaustão Emocional	-.310**	.369**	.268**	.388**	-.348**	-.014	.730**	.548**	.567**

Nota: ** $p < .01$

7.3. Análise de Regressão

No que respeita ao efeito das variáveis em estudo sobre o *burnout* e as suas dimensões, observa-se que a paixão harmoniosa explica cerca de 14.7% do *burnout* ($\beta = -.384$, $p = .000$), 9.7% da dimensão cansaço cognitivo ($\beta = -.311$, $p = .000$), 12.8% da dimensão cansaço físico ($\beta = -.358$, $p = .000$) e 12.1% da dimensão exaustão emocional ($\beta = -.348$, $p = .000$) (Tabela 7.3.).

Tabela 7.3.*Regressão hierárquica para a predição do Burnout (preditor paixão harmoniosa)*

Variável	Burnout			Cansaço Cognitivo			Cansaço Físico			Exaustão Emocional		
	r^2	t	p	r^2	t	p	r^2	t	p	r^2	t	p
Paixão Harmoniosa	.147	-7.48	.000	.097	-5.88	.000	.128	-6.91	.000	.121	-6.67	.000

A paixão obsessiva não mostrou ser preditora do *burnout* nem das suas dimensões ($R^2 = .000$; $p < .05$) (Tabela 7.4.).

Tabela 7.4.*Regressão hierárquica para a predição do Burnout (preditor paixão obsessiva)*

Variável	Burnout			Cansaço Cognitivo			Cansaço Físico			Exaustão Emocional		
	r^2	t	p	r^2	t	p	r^2	t	p	r^2	t	p
Paixão Obsessiva	.000	-.024	.981	.000	.260	.795	.000	-.156	.876	.000	-.252	.801

O CTF mostrou um efeito estatisticamente significativo quer sobre o *burnout* ($\beta = .345$, $p = .000$), quer sobre as suas dimensões, explicando cerca de 11.9% desta síndrome, especialmente com maior poder preditivo sobre a sua dimensão cansaço físico, cerca de 14.4% ($\beta = .379$, $p = .000$) (Tabela 7.5.). No que respeita ao CFT, observa-se um maior valor preditivo sobre a dimensão exaustão emocional, cerca de 15% (Tabela 7.6.).

Tabela 7.5.*Regressão hierárquica para a predição do Burnout (preditor CTF)*

Variável	Burnout			Cansaço Cognitivo			Cansaço Físico			Exaustão Emocional		
	r^2	t	p	r^2	t	p	r^2	t	p	r^2	t	p
CTF	.119	6.60	.000	.054	4.30	.000	.144	7.37	.000	.072	5.00	.000

Tabela 7.6.*Regressão hierárquica para a predição do Burnout (preditor CFT)*

Variável	Burnout			Cansaço Cognitivo			Cansaço Físico			Exaustão Emocional		
	r^2	t	p	r^2	t	p	r^2	t	p	r^2	t	p
CFT	.107	6.21	.000	.060	4.53	.000	.077	5.21	.000	.150	7.57	.000

A satisfação profissional mostrou um efeito preditor de cerca de 14% sobre o *burnout* ($\beta = -.311, p = .000$), 8.7% sobre a dimensão cansaço cognitivo ($\beta = -.294, p = .000$), 13.3% sobre o cansaço físico ($\beta = -.365, p = .000$) e cerca de 9.6% da exaustão emocional ($\beta = -.310, p = .000$).

Tabela 7.7.*Regressão hierárquica para a predição do Burnout (preditor satisfação profissional)*

Variável	Burnout			Cansaço Cognitivo			Cansaço Físico			Exaustão Emocional		
	r^2	t	p	r^2	t	p	r^2	t	p	r^2	t	p
Sat. Profissional	.139	-7.21	.000	.087	-5.54	.000	.133	-7.06	.000	.096	-5.87	.000

Em relação ao CTF-FT apenas a paixão obsessiva mostrou ser um preditor estatisticamente significativo, explicando cerca de 10.5% da variável global ($\beta = .325, p = .000$), 8.2% da dimensão conflito T-F ($\beta = .286, p = .000$) e cerca de 7.5% da dimensão conflito F-T ($\beta = .273, p = .000$). A paixão harmoniosa não mostrou resultado estatisticamente significativo ($p < .05$) (Tabelas 7.8. e 7.9.).

Tabela 7.8.

Regressão hierárquica para a predição do CTF-FT (preditor paixão harmoniosa)

Variável	CTF-FT			CTF			CFT		
	r^2	t	p	r^2	t	p	r^2	t	p
Paixão Harmoniosa	.004	1.17	.242	.005	1.23	.217	.002	.714	.476

Tabela 7.9.

Regressão hierárquica para a predição do CTF-FT (preditor paixão obsessiva)

Variável	CTF-FT			CTF			CFT		
	r^2	t	p	r^2	t	p	r^2	t	p
Paixão Obsessiva	.105	6.18	.000	.082	5.38	.000	.075	5.11	.000

No que respeita à satisfação profissional, a paixão harmoniosa prediz cerca de 40.2% da mesma ($\beta = .634, p = .000$) (Tabela 7.10.). A paixão obsessiva é responsável por 6.3% ($\beta = .251, p = .000$) (Tabela 7.11.).

Tabela 7.10.

Regressão hierárquica para a predição da satisfação profissional (preditor paixão harmoniosa)

Variável	Satisfação Profissional		
	r^2	t	p
Paixão Harmoniosa	.402	14.75	.000

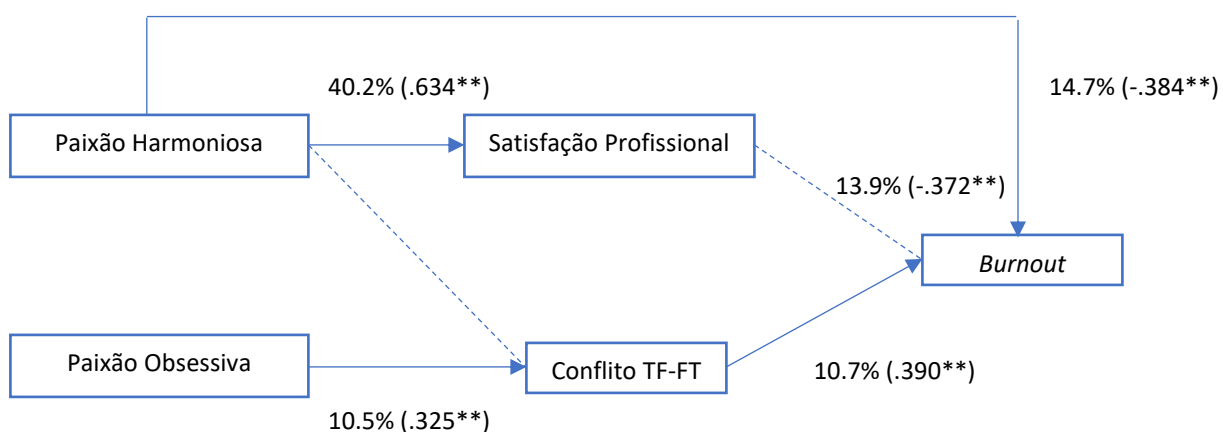
Tabela 7.11.

Regressão hierárquica para a predição da satisfação profissional (preditor paixão obsessiva)

Variável	Satisfação Profissional		
	r^2	t	p
Paixão Obsessiva	.063	4.66	.000

Figura 7.1.

Modelo de investigação: Valores de regressão (valores de correlação entre parêntesis)



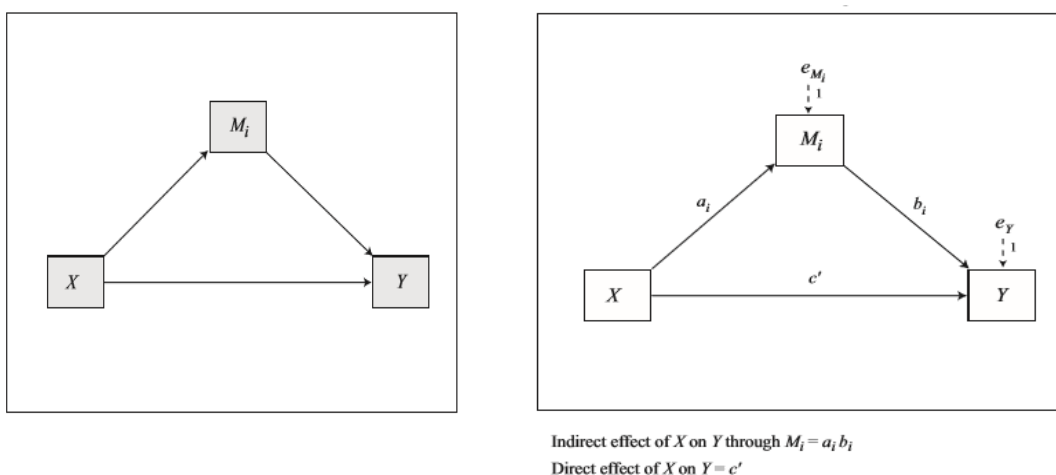
Nota: Apenas são indicados os valores estatisticamente significativos.

7.4. Análise de Mediação

Para investigar as hipóteses de mediação propostas (H₃ e H₈) foi realizada uma análise de mediação, através do modelo 4 de mediação simples (Figura 7.2.) proposto por Hayes (2018). A proporção da mediação é avaliada através da fórmula: efeito direto/efeito total = e ; PM = (1-e).

Figura 7.2.

Modelo de mediação simples: diagrama conceptual e estatístico (Hayes, 2018)



A primeira análise de mediação respeita à H₃ (Tabela 7.12.). Os resultados mostram que a paixão obsessiva ($\beta = -.13$, 95% IC [-.23 – -.035], $t_{(323)} = -2.66$, $p < .05$) e o CTF-FT ($\beta = .50$, IC [.38 – .62], $t_{(323)} = 8.13$, $p < .001$) são preditores significativos do *burnout* (Figura 7.3.). Aproximadamente 17% ($R^2 = 0.170$) da variação nos níveis de *burnout* é explicada pelos preditores (Tabela 7.12.). Observa-se que o efeito total da paixão obsessiva sobre o *burnout* (c), sem o mediador é de $\beta = -.001$, e é estatisticamente não significativo ($p = .98$). O efeito da mediação (efeito indireto) da variável CTF-FT foi significativo ($\beta = .1317$, 95% BCa CI = .073 – .199), porque zero não está contido no intervalo de confiança *bootstrap bias-corrected* a 95% (Hayes, 2018). A variável CTF-FT mediou aproximadamente 99.23% da relação entre paixão obsessiva e *burnout*.

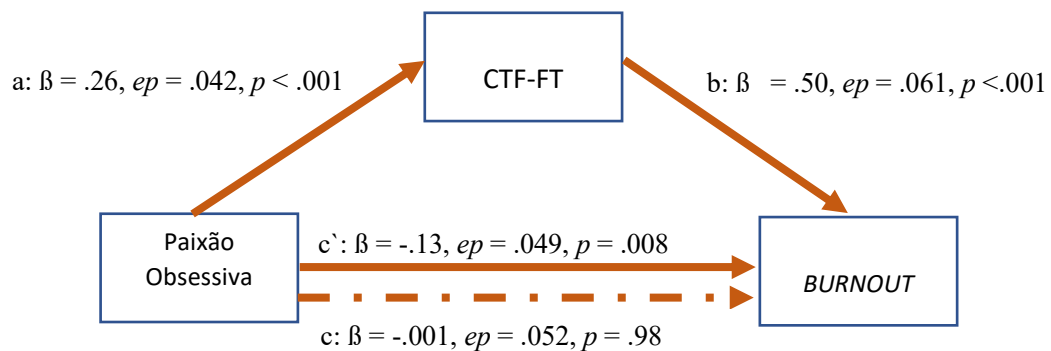
Tabela 7.12.

Modelo de coeficientes para o Burnout (CTF-FT como variável mediadora)

Antecedente	Consequente							
	M (CTF-FT)				Y (Burnout)			
	Coef	EP	p		Coef	EP	p	
X (Paixão Obsessiva)	<i>a</i>	.262	.042	< .001	<i>c'</i>	-.132	.049	.008
M (CTF-FT)	-----	-----	-----	<i>B</i>	0.501	.061	< .001	
		$R^2 = .105$				$R^2 = .170$		
		$F(1,324) = 38.19, p < .001$				$F(2,323) = 33.08, p < .001$		

Figura 7.3.

Coeficientes de regressão não standardizados do modelo de mediação (H3)



A segunda análise de mediação respeita à H₈ (Tabela 7.13.). Os resultados mostram que a paixão harmoniosa ($\beta = -.22$, 95% IC [-.33 – -.10], $t_{(323)} = -3.78$, $p < .001$) e a satisfação profissional ($\beta = -.24$, IC [-.37 – -.09], $t_{(323)} = -3.29$, $p < .001$) são preditores significativos do *burnout* (Figura 7.4.). Aproximadamente 17.5% ($R^2 = 0.175$) da variação nos níveis de *burnout* é explicada pelos preditores (Tabela 7.13.). Observa-se que o efeito total da paixão harmoniosa sobre o *burnout* (c), sem o mediador é de $\beta = -.34$, e é estatisticamente significativo ($p < .001$). O efeito da mediação (efeito indireto) da variável satisfação profissional foi significativo ($\beta = -.122$, 95% BCa CI = -.193 – -.051), porque zero não está contido no intervalo de confiança *bootstrap bias-corrected* a 95% (Hayes, 2018). A variável satisfação profissional mediou aproximadamente 35.29% da relação entre paixão harmoniosa e *burnout*.

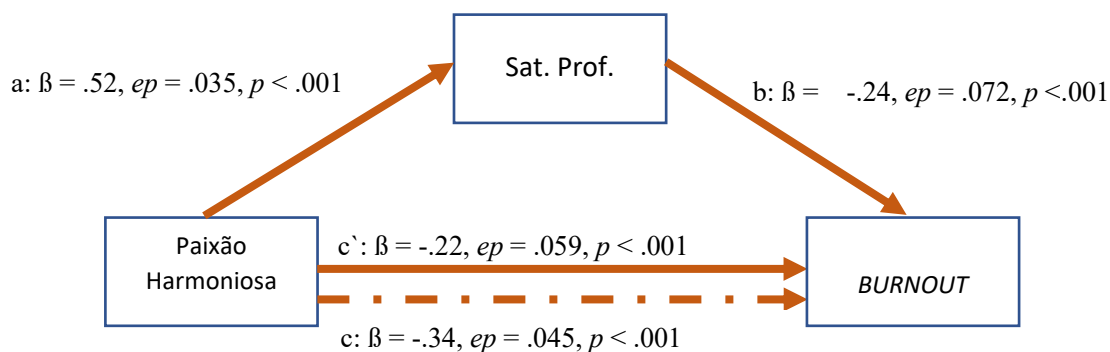
Tabela 7.13.

Modelo de coeficientes para o Burnout (Sat. Profissional como variável mediadora)

Antecedente		Consequente						
		M (Sat. Prof.)			Y (<i>Burnout</i>)			
		Coef	EP	P	Coef	EP	p	
X (Paixão Harmoniosa)	<i>a</i>	.516	.035	< .001	<i>c'</i>	-.221	.059	< .001
M (Sat. Prof)		-----	-----	-----	<i>B</i>	-.237	.072	< .001
		$R^2 = .402$				$R^2 = .175$		
		$F(1,324) = 217.78, p < .001$				$F(2,323) = 34.30, p < .001$		

Figura 7.4.

Coefficientes de regressão não estandardizados do modelo de mediação (H8)



7.5. Índices de ajustamento modelo de investigação

O modelo proposto (Figura 7.5.) apresenta bons índices de ajustamento: $CMIN/DF = 2.14$, $p = .093$; $CFI = .991$; $TLI = .956$; $NFI = .984$; $RMSEA = .059$ [.000; .123], valores semelhantes aos obtidos pelos autores (Tabela 7.14.).

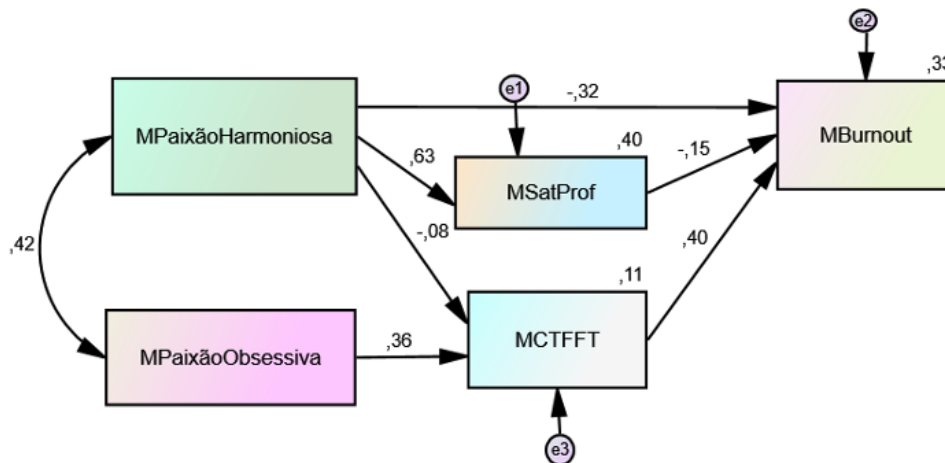
Tabela 7.14.

Índices de ajustamento do modelo de investigação

	<i>N</i>	<i>CMIN</i>	<i>DF</i>	<i>CMIN/DF</i>	<i>p</i>	<i>NFI</i>	<i>CFI</i>	<i>RMSEA</i>
Original (estudo 1)	97	4.50	4	2.87	.48	.95	1.00	.00
Original (estudo 2)	258	12.09	10	1.20	.29	.99	.99	.029
Presente estudo	326	6.42	3	2.14	.09	.98	.99	.059

Figura 7.5.

Modelo analítico de trajetória das relações entre paixão, satisfação no trabalho, conflito e burnout.



8. Discussão

A presente investigação visou testar o modelo da paixão pelo trabalho e do *burnout* através da replicação do estudo desenvolvido pelos autores Vallerand et al. (2010) e, analisar e compreender a relação das variáveis: paixão pelo trabalho, satisfação profissional, CTF e *burnout*.

Genericamente os resultados desta investigação evidenciam o que o modelo testado postula uma vez que a paixão obsessiva pelo trabalho contribuiu para a ocorrência de conflitos, e a paixão harmoniosa gera satisfação profissional. Por sua vez, o conflito conduz ao desenvolvimento da síndrome de *burnout*, minimizada pela satisfação profissional, sendo que as hipóteses de investigação levantadas foram alvo de análises de correlações, regressões e mediações, todas maioritariamente validadas (H_2 , H_3 , H_4 , H_6 , H_7 e H_8), conforme se demonstra nos parágrafos que seguem.

A H_1 – “A paixão harmoniosa relaciona-se de forma negativa com o CTF”, não foi confirmada, uma vez que apresentou correlação positiva muito fraca entre as variáveis paixão harmoniosa e CTF; para além de, aquando da análise de regressão, não apresentar resultados estatisticamente significativos entre as variáveis, e, portanto, justificando o levantamento da

hipótese. Na realidade, tal significa que a paixão harmoniosa no trabalho pouco influencia os conflitos que surgem entre as esferas profissionais e familiares dos indivíduos e daí a nossa convicção em dizer que os resultados, embora não corroborem diretamente a hipótese, acabam por justificá-la. Nesta linha, vários têm sido os autores (e.g., Pereira et al., 2018; Vallerand, 2012; Vallerand, 2015; Vallerand et al., 2010; Vallerand & Houliort, 2003; Vallerand & Verner-Filion, 2013) que defendem que as características desta paixão, como uma maior flexibilização (Forest et al., 2011; Ho et al., 2011; Pereira et al., 2018; Trépanier et al., 2014), concentração, satisfação e emoções positivas perante a atividade profissional (Houliort et al., 2013; Pereira et al., 2018; Stoeber et al., 2011; Thorgren et al., 2013; Vallerand & Houliort, 2003) desassociadas de quaisquer contingências (Vallerand & Houliort, 2003), capacitam os indivíduos em sentir a atividade como uma sua própria característica (Ryan & Deci, 2000; Sousa, 2015), minimizando experiências negativas na vida e reduzindo os conflitos com outras atividades, especialmente o CTF (Carbonneau et al., 2008; Forest, et al., 2012; Lavigne et al., 2012; Vallerand et al., 2010).

Contrariamente, a paixão obsessiva mostrou ser um preditor estatisticamente significativo do CTF, apesar do correlacionamento positivo fraco evidenciado, justificando 8.2% do CTF, logo confirmando H₂ – “A paixão obsessiva relaciona-se de forma positiva com CTF”, e, apenas explicando 7.5% do CFT. Naturalmente, e, como empiricamente evidenciado por diversos autores (e.g., Burke et al., 2014; Gorgievski & Bakker, 2010; Ho et al., 2011; Pereira et al., 2018; Vallerand et al., 2010), perante uma desproporcional ocupação da atividade profissional na identidade dos indivíduos face a outras, quando existem, geram-se sentimentos de maior pressão e condições propícias ao desenvolvimento exponencial de situações conflituosas, especialmente entre colegas de trabalho e nas esferas profissional e pessoal, que derivam principalmente da incapacidade dos indivíduos se alhearem do trabalho quando fora dele.

O papel do CTF é, desta forma, relevante enquanto mediador da relação entre paixão obsessiva e *burnout*, uma vez que se correlaciona positivamente com estas variáveis. De facto, o CTF tem um efeito significativo sobre o *burnout*, explicando-o em 11.9%, e sobre as suas próprias dimensões, predizendo-as todas, destacando-se o cansaço físico em 14.4%; que na relação CFT perde para a dimensão exaustão emocional (15%). Também os resultados obtidos na análise de mediação, evidenciaram que a paixão obsessiva e o CTF-FT são preditores significativos do *burnout* pois medeiam a relação em cerca de 99.23%. Na realidade, sem o papel mediador desta variável, verificou-se que o efeito total da paixão obsessiva sobre a síndrome de *burnout* era

estatisticamente não significativo, o que valida a H₃ – “O CTF é mediador da relação entre paixão obsessiva e *burnout*” e vai ao encontro do observado pelos autores Vallerand et al. (2010). Ainda, neste âmbito, diversos estudos (e.g., Jensen & Rundmo, 2015; Montgomery et al., 2003; Rubio et al., 2015) têm evidenciado correlações positivas entre CTF e a dimensão exaustão emocional; salientando-se, que tal como na presente investigação, também para Bacharach et al. (1991) o *burnout* é consequente e o CTF antecedente.

A relação entre a paixão e *burnout* é explicada pela paixão harmoniosa em aproximadamente 14.7%, uma vez que a paixão obsessiva não evidenciou ser sua preditora, facto também corroborado pelas correlações negativas (moderada e fraca), entre estas variáveis. Idêntica relação acontece entre a paixão e as dimensões desta síndrome, onde se observou ser explicada em 12.8%, 12.1% e 9.7% as dimensões cansaço físico, exaustão emocional e cansaço cognitivo, respetivamente, que também relevam no correlacionamento destas variáveis. Factos que validam H₄ – “A paixão harmoniosa pelo trabalho influencia o *burnout*” mas não validam H₅ – “A paixão obsessiva pelo trabalho influencia o *burnout*”. Nesta linha, também foram os resultados obtidos por Vallerand et al. (2010), que constaram que a paixão harmoniosa atua como redutor de conflito; tendo Lopes e Vallerand (2020) observado fraca associação entre este tipo de paixão e a perceção da síndrome de *burnout*. Relativamente à H₅, hipótese não confirmada, nem pelas correlações, nem pelas regressões, dado a paixão obsessiva não ser preditora do *burnout* e das suas dimensões; releva H₃, uma vez que acentua o papel mediador desta tipologia da paixão, que influencia o conflito que, por sua vez, afeta a síndrome de *burnout*. De facto, através da análise de mediação, observou-se que o efeito total da paixão obsessiva sobre o *burnout* (*c*), sem o mediador é de $\beta = -.001$, e é estatisticamente não significativo. Resultados que corrobam os obtidos por Vallerand et al. (2010), bem como os evidenciados noutras investigações (e.g., Lopes e Vallerand, 2020).

A H₆ – “A satisfação profissional influencia o *burnout*” foi validada, visto a variável satisfação, que se correlaciona moderada e negativamente com o *burnout* e cujos efeitos nas suas dimensões impactarem significativamente no cansaço físico, ter um efeito preditor de aproximadamente 14% sobre o *burnout* e de 13.3%, 9.6% e 8.7% sobre as suas dimensões cansaço físico, exaustão emocional e cansaço cognitivo, respetivamente. De facto, vários têm sido os estudos que demonstram associação significativa inversa entre estas variáveis (e.g., Faragher et al., 2005; Grazziano & Bianchi, 2010; Maslach et al., 1996; Martinez et al., 2004; Martins & Santos, 2006; Martinez & Paraguay, 2003; Neves et al., 2014), bem como os que recentemente encontraram

associações significativas entre estas variáveis (e.g., Barbosa et al., 2020; Rocha et al., 2019; Silva et al., 2019) corroborando estudos anteriores, como o de Rosa e Carlloto (2005) que observaram que a exaustão emocional aumenta à medida que diminui a satisfação com o ambiente profissional e como o de Barbosa et al. (2020) que constataram que os profissionais com o menor risco de desenvolvimento da síndrome eram os mais satisfeitos.

Em sentido inverso, observa-se correlação positiva forte e estatisticamente significativa entre as variáveis paixão harmoniosa e satisfação profissional, que alvos de análise de mediação demonstram ser preditores significativos do *burnout* explicando os seus níveis de variação em 17.5%, salientando-se que a satisfação profissional mediou significativamente esta relação, em cerca de 35.29%, e, portanto, validando H₇ – A satisfação profissional é mediadora da relação entre paixão harmoniosa e *burnout*. Resultados que denotam o já evidenciado por diversos investigadores (e.g., Houlfort et al., 2017), inclusivamente o de Vallerand et al. (2010), que a satisfação profissional previne a ocorrência da síndrome de *burnout*, atuando como agente redutor da mesma e que contrariam resultados recentes, como os de Junjunam (2020).

Posto isto e constatando-se que a paixão harmoniosa prediz aproximadamente 40.2% da variável satisfação profissional, contra apenas 6.3% da paixão obsessiva, confirma-se H₈ – “A paixão harmoniosa influencia a satisfação profissional”. Situação análoga foi encontrada pelos autores Faria et al. (2020) e Xavier et al. (2020) que observaram, numa amostra de atletas de alta competição, que à medida que a paixão harmoniosa crescia, a satisfação profissional aumentava na mesma proporção.

Face aos resultados apresentados e à atual dinâmica que discorre transversalmente em todas as facetas que norteiam a vida humana, como a societária, organizacional e pessoal, deve global e genericamente continuar-se a apostar numa mudança de paradigma, que prime pelo equilíbrio, qualidade, saúde e bem-estar dos indivíduos, articulando devidamente todas as esferas da vida (laboral, familiar, social, etc), pois, uma vez, desequilibradas atuam em cascata e impactam, direta e indiretamente, na sustentabilidade do planeta, das gerações futuras e das organizações (Rueda et al., 2014).

Nesta linha, visando a saúde e *performance* organizacional, devem, cada vez mais, as organizações e os profissionais de recursos humanos não só implementar políticas que minimizem os conflitos entre o trabalho e a família, entre esta e o trabalho e os danos na saúde dos seus

colaboradores (e.g., síndrome de *burnout*), como monitorizar, avaliar e melhorar continuamente as mesmas; visto que, são vários os instrumentos que já existem e/ou podem ser adaptados e/ou recriados à realidade de cada organização, para se poder dar resposta a questões tão importantes, como as que envolvem as variáveis aqui investigadas; e, que nos últimos anos se evidenciaram exponencialmente na agenda mundial (e.g., veja-se o crescente número de investigações sobre o *burnout* no decorrer da atual pandemia e/ou endemia; veja-se a saliente batalha na procura dos melhores talentos, caracterizados, principalmente por serem apaixonados pelo trabalho).

Ressalva-se que a presente investigação sofreu algumas limitações. Podemos salientar o facto, de que, embora o modelo de investigação tenha apresentado bons índices de ajustamento e as hipóteses tenham sido na sua maioria confirmadas, este estudo não utilizou as mesmas escalas que o estudo original, nomeadamente o *burnout*, satisfação profissional e conflito trabalho-família. Tal situação pode ter tido influência nos resultados obtidos. Contudo, considera-se que, tendo em conta que uma das fraquezas do estudo original foi exatamente a avaliação do *burnout* através somente da dimensão exaustão emocional, este estudo reforça a avaliação das 3 dimensões da síndrome. Outra limitação está relacionada com o tipo de amostra utilizada no estudo original e na presente investigação. Vallerand et al. (2010) utilizaram uma amostra de enfermeiros, profissão esta associada a altos níveis de *burnout* (Maslach et al. 2001). O nosso estudo utilizou uma amostra diversificada de atividades profissionais. Uma terceira limitação respeita ao facto de o modelo original estar suportado em 2 estudos: um primeiro estudo de natureza transversal e um segundo estudo que acompanhou a evolução do *burnout* ao longo de um período de seis meses, com enfermeiros de dois países (França e Canadá). Assim, sugere-se que investigações futuras contemplem amostras de outros países, permitindo comparações cross-cultural, e/ou focando participantes com atividades profissionais específicas. Seria, também, interessante investigar simultaneamente áreas profissionais que sentiram diretamente os efeitos da COVID 19 (e.g., cuidados intensivos, geriatria) e áreas que apenas os sentiram indiretamente (e.g., forças de segurança, pescadores).

Uma quarta limitação respeita ao facto de esta investigação se basear em dados de autorrelato. Embora os resultados obtidos sejam consistentes com a literatura, investigações futuras devem procurar utilizar medidas de desejabilidade social, e/ou com outras avaliações referentes ao *burnout*, como por exemplo, recorrendo a outras fontes (e.g., cônjuges, amigos, colegas de trabalho). Estudos futuros devem ainda testar a invariância métrica do modelo, de acordo com o

género e/ou habilitações literárias, já que estas variáveis sociodemográficas podem ter influência não só no *burnout*, mas também no conflito TF e na paixão pelo trabalho. Investigações futuras devem também contemplar outras variáveis que podem influenciar a síndrome de *burnout* e o conflito TF-FT, como a falta de autonomia e as exigências do trabalho (Maslach et al., 2001).

Embora como inicialmente expectável, a paixão obsessiva não mostrou predizer o *burnout*, desafiando a sabedoria convencional de que a paixão obsessiva é sempre algo negativo e apontando para a necessidade de examinar não apenas potenciais preditores que podem acentuar resultados positivos e atenuar os negativos, mas também investigar novos caminhos de mediação que ligam a paixão obsessiva a vários resultados (Pollack et al., 2020). Apesar disso, é importante que as organizações promovam ambientes de trabalho favoráveis à adoção de uma paixão mais harmoniosa (e.g., mais autonomia, baixos níveis de pressão, políticas que promovam o equilíbrio trabalho-família), prevenindo os seus colaboradores de situações de conflito e de *burnout* (e.g., Mageua et al., 2009) e reforçando a satisfação profissional. Uma vez que a paixão surge de dentro de cada indivíduo, os gestores não são capazes de aumentar diretamente a paixão dos seus colaboradores. No entanto, podem definir o cenário para a paixão emergir de dentro, encorajando-os a serem "criadores ativos" do seu trabalho (Pollack et al., 2020; Rosso et al., 2010). Em suma, é ainda necessário trabalho futuro para compreender melhor como as organizações podem ajudar os seus colaboradores a desenvolver uma paixão harmoniosa pelo trabalho.

Conclusão

Ao longo dos anos diferentes correntes sobre as paixões têm vindo a ser abordadas nos mais diversos campos (e.g., sociológico, filosófico) sendo que, enquanto uns defendem que a paixão é uma alavanca perscrutadora ao sucesso do homem, outros com uma opinião totalmente contrária vêm nela o ponto de partida para o seu abismo. De facto, são vários os autores (e.g., Fourier, 1966-1968; Stulberg & Magness, 2019; Vallerand & Houliort 2003; Vallerand et al., 2010) que falam nestas perspetivas da paixão, e, apesar de lhe atribuírem diferentes designações, genericamente, todos se referem aos aspetos positivos e negativos da paixão. Sob a ótica positiva e harmoniosa da paixão teremos a alavanca perscrutadora rumo à realização e ao sucesso; a paixão está assim associada ao bem-estar, à satisfação e concretização, portanto é uma paixão que move montanhas e enfrenta tempestades devidamente conciliadas com outros aspetos da vida humana (Cardon et al., 2009; Perrewé et al., 2014; Stulberg & Magness, 2019; Vallerand & Houliort, 2003). Quando no limiar da fronteira da obsessão, o brilho inicial e motivacional da paixão ou da sua procura desvanecia-se, e, torna-se cada vez mais destrutiva; surgem sentimentos angustiantes, de *stress* e de crescente insatisfação, conseqüentes do aparecimento simultâneo de súbitos picos de fadiga, física e/ou emocional, que debilitam a vida e saúde humana; esta paixão é obsessiva e negativa e provém, muitas vezes, da incapacidade de gestão desse profundo sentimento que domina o indivíduo e não o permite manter uma vida sã e equilibrada (Fourier, 1966-1968; Karlsson, 2015; Marsh et al., 2013; Perrewé et al., 2014; Stulberg & Magness, 2019; Vallerand & Houliort, 2003).

A paixão pelo trabalho, não é exceção, uma vez que associada a emoções negativas e/ou positivas tem impacto direto nas *performances* organizacional e individual de cada colaborador. Como ambientes como os que temos vivido até então - que pressionam pessoas e organizações na procura de soluções rápidas face às necessidades sentidas pelo mercado sem descurar o rápido alcance da concretização dos objetivos e gratificações daí advindas, são condições propícias ao desenvolvimento de paixões obsessivas, devem as organizações consciencializar-se do impacto que tem uma cultura apenas orientada para a realização e para os resultados, uma vez que o trilho para a paixão harmoniosa ou paixão obsessiva está na mão de cada indivíduo e de cada organização (Riçón & Martínez, 2020; Stulberg & Magness, 2019). Neste sentido, e, como já referido anteriormente devem as organizações proativa e continuamente definir e redefinir políticas de recursos humanos, que agilizem uma harmoniosa conciliação entre a dimensões profissional e

familiar por forma a manter condições de salubridade transversais a toda a organização, que atuando em cascata impactam na vida dos indivíduos e consequentemente em toda uma sociedade.

Referências bibliográficas

- Abelha, D. M., Carneiro, P. C., & Cavazotte, F. d. (2018). Liderança transformacional e satisfação no trabalho: avaliando a influência de fatores do contexto organizacional e características individuais. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20(4), 516-532. <https://www.scielo.br/j/rbgn/a/w5bvXRJ4X3Q73m8z9q6XkH/?lang=pt>
- Agapito, S. M., & Sousa, F. C. (2010). A influência da satisfação profissional no absentismo laboral. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 28(2), 132-139. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0870902510700043>
- Ajala, E. (2017). Work-family-conflict and family-work-conflict as correlates of job performance among working mothers: implications for industrial social workers. *African Journal of Social Work*, 7(1), 52-62. <https://www.ajol.info/index.php/ajsw/article/view/160530>
- Albornoz, S. (1986). *O que é o Trabalho*. Brasiliense.
- 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. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Almeida, H., Orgambídez-Ramos, A., Monteiro, I., & Sousa, F. (2013). *Manual de comportamento organizacional - Guia de Apoio ao Estudante Universitário*. Sílabas & Desafios Unipessoal Ltda.
- Andrade, A. L., Moraes, T. D., Silva, P. M., & Queiroz, S. S. (2020). Conflito trabalho-família em profissionais do contexto hospitalar: análise de preditores. *Revista de Psicologia*, 38(29), 451-478. <http://dx.doi.org/10.18800/psico.202002.004>
- Araújo, I. C., & Filho, A. A. (2018). Satisfação no trabalho sob a ótica dos funcionários do grupo WT. *Revista ESPACIOS*, 39(8), 1-17. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n08/a18v39n08p05.pdf>
- Aryee, S., Srinivas, E., & Tan, H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-146. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>
- Ávila, F. B. (1967). *Pequena enciclopédia de moral e civismo*. Campanha Nacional de Material de Ensino, Departamento Nacional de Educação, Ministério da Educação e Cultura.
- Bacharach, S. B., 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(1), 39-53. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030120104>
- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112-119. <http://dx.doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>

- Barbosa, B. S., Ferreira, L. G., Lima, J. C., Oliveira, R. M., Souza, L. A., & de Walsh, I. A. (2020). Síndrome de Burnout, variáveis sociodemográficas, ocupacionais e satisfação no trabalho na equipe de enfermagem hospitalar. *Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde no Contexto Social*, 8(2), 232-241. <http://dx.doi.org/10.18554/refacs.v8i2.4328>
- Batista, N. P., Kilimnik, Z. M., & Mário, N. T. (2016). Influência dos estilos de liderança na satisfação no trabalho: um estudo em uma entidade de fins não econômicos. *Navus - Revista de Gestão e Tecnologia*, 6(3). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=350454047003>
- Bento, V. E. (2008). Para uma semiologia psicanalítica da paixão na antiguidade grega e seus sentidos adictivo e tóxico. *Psicologia USP*, 19(2), 129-158. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-51772008000200003&lng=pt&tlng=pt
- Birkeland, I. K., & Buch, R. (2014). The dualistic model of passion for work: Discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism. *Motivation and Emotion*, 39(3), 392-408. <http://dx.doi.org/10.1007/s11031-014-9462-x>
- Bowen, P. (2020). Passion: An added value. The role of passion in the healthy workplace. *International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR)*, 4(12), 4-22. <https://www.researchgate.net/publication/348000264>
- Borges, J. (2012). *Estudo sobre responsabilidade social: impacto na satisfação no trabalho e papel mediador da justiça organizacional* [Dissertação de Mestrado]. Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/7807>
- Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS. Basic Concepts, Applications, and Programming* (2nd ed.). Routledge Taylor & Francis Group.
- Bria, M., Spânu, F., Băban, A., & Dumitrascu, D. L. (2014). Malasch Burnout Inventory -General Survey: Factorial validity and invariance among Romanian healthcare professionals. *Burnout Research*, 1(3), 103-111. <http://dx.doi.org/10.1016/j.burn.2014.09.001>
- Buonocore, F., & Russo, M. (2013). Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: the kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal*, 23(1), 91-108. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1748-8583.2011.00187.x>
- Burke, R. J., Astakhova, M. N., & Hang, H. (2014). Work passion through the lens of culture: Harmonious work passion, obsessive work passion, and work outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 457-471. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-014-9375-4>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Capone, V., Joshanloo, M., & Park, M. S. (2019). Burnout, depression, efficacy beliefs, and work-related variables among school teachers. *International Journal of Educational Research*, 95, 97-108. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijer.2019.02.001>

- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology, 100*(4), 976-987. <http://dx.doi.org/10.1037/a0012545>
- Cardon, M. S., Wincent, J., & Drnovsek, M. (2009). The Nature and Experience of Entrepreneurial Passion. *Academy of Management Review, 34*(3), 511-533. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.2009.40633190>
- Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology, 17*(4), 515-535. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1023404302295>
- Carr, J., Boyar, S., & Gregory, B. (2008). The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. *Journal of Management, 34*(2), 244-262. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206307309262>
- Carvalho, A. B. (2012). Razão e paixão: necessidade e contingência na construção da vida ética. *Conjectura, 17*(1), 199-217. <http://www.ucs.br/etc/revistas/index.php/conjectura/article/view/1533>
- Castillo, I., Molina-García, J., Estevan, I., Queralt, A., & Álvarez, O. (2020). Transformational teaching in physical education and students' leisure-time physical activity: The mediating role of learning climate, passion and self-determined motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(13), 1-16. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17134844>
- Caudroit, J., Boiché, J., Stephan, Y., Le Scanff, C., & Trouilloud, D. (2011). Predictors of work/family interference and leisure-time physical activity among teachers: The role of passion towards work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*, 326-344. <http://dx.doi.org/10.1080/13594320903507124>
- Cavanagh, S. J. (1992). Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *Journal of Advanced Nursing, 17*(6), 704-711. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.1992.tb01968.x>
- Chambel, M. J., & Barbosa, M. J. (2014). A interface entre o trabalho e a família. In M. Chambel. (Eds), *A relação entre o trabalho e a família* (pp. 42-62). RH Editora.
- Chen, H., Ayoun B., & Eyoun, K. (2018) Work-Family conflict and turnover intentions: A study comparing China and U.S. hotel employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 17*(2), 247-269. <http://dx.doi.org/10.1080/15332845.2017.1406272>
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. Praeger.
- Consiglio, C. (2014). Interpersonal strain at work: A new burnout facet relevant for health of hospital staff. *Burnout Research, 1*(2), 69-75. <http://dx.doi.org/10.1016/j.burn.2014.07.002>
- Constâncio, J. (2013). "Quem tem razão, Kant ou Stendhal?" uma reflexão sobre a crítica de Nietzsche à estética de Kant. *Kriterion, 54*(128), 475-495. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-512X2013000200012>

- Cordeiro, S., & Pereira, F. (2006). Características do trabalho, variáveis sócio demográficas como determinantes da satisfação no trabalho na marinha portuguesa. *Revista Lusófona de Humanidades e Tecnologias - Estudos e Ensaios*, 68-78. <https://recil.grupolusofona.pt/bitstream/10437/2576/1/1032.pdf>
- Costa, L. D., Gil-Monte, P. R., Possobon, R. D., & Ambrosano, G. M. (2013). Prevalência da síndrome de burnout em uma amostra de professores universitários brasileiros. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26(4), 636-642. <http://dx.doi.org/S0102-79722013000400003>
- Cropley, M., & Purvis, L. M. (2003). Job strain and rumination about work issues during leisure time: A diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 195-207. <http://dx.doi.org/10.1080/13594320344000093>
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (6.ª Ed.). RH Editora.
- Curran, T., Appleton, P. R., Hill, A. P., & Hall, H. K. (2012). The mediating role of psychological need satisfaction in relationships between types of passion for sport and athlete burnout. *Journal of Sports Sciences*, 31(6), 597-606. 1-10. <http://dx.doi.org/10.1080/02640414.2012.742956>
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1992). *Comportamento Humano no Trabalho*. Livraria Pioneira Editora.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Delbrouck, M. (2006). *Síndrome de Exaustão (Burnout)*. Climepsi Editores.
- Eddleston, K. A., & Powell, G. N. (2012). Nurturing entrepreneurs' work-family balance: A gendered perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(3), 513-541. <http://dx.doi.org/j.1540-6520.2012.00506.x>
- Elovainio, M., Kivimäki, M., Steen, N., & Kalliomäki-Levanto, T. (2000). Organizational and individual factors affecting mental health and job satisfaction: a multilevel analysis of job control and personality. *Journal Occup Health Psychol*, 5(2), 269-277. <http://dx.doi.org/10.1037//1076-8998.5.2.269>
- Escamilla-Fajardo, P., Alguacil, M., & Gómez-Tafalla, A. M. (2021). Effects of entrepreneurial orientation and passion for work on performance variables in sports clubs. *Sustainability*, 13(5), 1-15. <http://dx.doi.org/10.3390/su13052920>
- Etzion, D., & Pines, A. (1986). Sex and culture in burnout and coping among human service professionals. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17(2), 191-209. <http://dx.doi.org/10.177/0022002186017002004>

- Fang, Y. X. (2017). Burnout and work-family conflict among nurses during the preparation for reevaluation of a grade a tertiary hospital. *Chinese Nursing Research*, 4(1), 51-55. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cnre.2017.03.010>
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational Environment Medicine*, 62(2), 105-112. <http://dx.doi.org/10.1136/oem.2002.006734>
- Faria, J. G., Contreira, A. R., Xavier, C. C., Freitas, A. F., Ribas, M. L., Fiorese, L., & Vissoci, J. R. (2020). Satisfação atlética e paixão em atletas brasileiras de handebol de elite. *Research, Society and Development*, 9(11), 1-21. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i11.10268>
- Fernet, C., Torrès, O., Austin, S., & St-Pierre, J. (2016). The psychological costs of owning and managing an SME: Linking job stressors, occupational loneliness, entrepreneurial orientation, and burnout. *Burnout Research*, 3(2), 45-53. <http://dx.doi.org/10.1016/j.burn.2016.03.002>
- Ferro, A. S., Gonçalves, C., & Daher, F. (2016). A Satisfação no Trabalho (Trabalho não publicado, Universidade do Algarve, FCSH).
- Fonseca, A. M., Porto, J. B., & Barroso, A. C. (2012). O efeito de valores pessoais nas atitudes perante estilos de liderança. *RAM - Revista de Administração Mackenzie*, 13(3), 122-149. <https://www.scielo.br/pdf/ram/v13n3/07.pdf>
- Fonseca, S., Queirós, C., & Martins, V. (2020). Saúde ocupacional na ferrovia: Trabalho por turnos, burnout, sono e interação trabalho-família. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 21(1), 221-228. <http://dx.doi.org/10.15309/20psd210132>
- Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Bergeron, É., Dubreuil, P., & Lavigne, G. L. (2012). Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths' use and well-being at work: Test of an intervention program. *Human Relations*, 65(9), 1233-1252. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726711433134>
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2011). "Work is my passion": The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 27-40. <http://dx.doi.org/10.1002/CJAS.170>
- Fourier, C. (1966–68). *Oeuvres complètes. (12 Vols. ed. Simone Debout-Olezkiewicz)*. Édition Anthropos.
- Fourier, C. (1968 [1851]). *The Passions of the Human Soul and Their Influence on Society and Civilization*. Kelley.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>

- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, *50*(2), 145-167. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Gao, A., & Jiang, J. (2019). Perceived empowering leadership, harmonious passion, and employee voice: The moderating role of job autonomy. *Frontiers in Psychology*, *10*(1484), 1-9. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01484>
- Ghafoor, M., Ashraf, A., Sajjad, I., & Azeem, M. (2014). Antecedents and consequences of work family conflicts. *European Journal of Business and Management*, *6*(4), 153-160. <https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/10771/11103>
- Giddens, A. (2013). *Sociologia*, 9.^a Edição. Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gilmore, P. L., Hu, X., Wei, F., Tetrick, L. E., & Zaccaro, S. J. (2013). Positive affectivity neutralizes transformational leadership's influence on creative performance and organizational citizenship behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, *34*(8), 1061-1075. <http://dx.doi.org/10.1002/job.1833>
- Golembiewski, R. T. (1999). Next stage of burnout research and applications. *Sage Journals*, *84*, 443-446. <http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1999.84.2.443>
- Gonçalves, G., Orgambídez-Ramos, A., Ferrão, M. C., & Parreira, T. (2014). Adaptation and initial validation of the Passion Scale in a Portuguese sample. *Escritos de Psicología*, *7*(2), 19-27. <http://dx.doi.org/10.5231/psy.writ.2014.2503>
- Gong, Z., Zhang, Y., Ma, J., Liu, Y., & Zhao, Y. (2018). Effects of work passion on turnover intention for Chinese government employees: The dualistic model of passion perspective. *Journal of Management & Organization*, *26*(4), 1-17. <http://dx.doi.org/10.1017/jmo.2017.71>
- Gorgievski, M., & Bakker, A. (2010). Passion for work: Work engagement versus workaholism. In S. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (pp. 264-271). Edward Elgar.
- Graça, L. (1999). Satisfação profissional: O melhor do SNS somos nós. *Textos sobre saúde e trabalho*, *26*. <https://www.ensp.unl.pt/luis.graca/textos26.html>
- Graça, L. (2000). A satisfação profissional dos médicos de família do SNS. Parte III. *Textos sobre saúde e trabalho*. <https://www.ensp.unl.pt/luis.graca/textos27.html>
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, *54*(2), 350-370. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1998.1666>
- Grazziano, E. S., & Bianchi, E. R. F. (2010). Impacto do stress ocupacional e burnout para enfermeiros. *Enfermería Global*, *18*, 1-20. https://scielo.isciii.es/pdf/eg/n18/pt_revision1.pdf

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, *10*(1), 76-88. <http://dx.doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, *31*(2), 200-215. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90057-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(87)90057-1)
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 510-531. [http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gregório, S. B. (2021). *Dicionário de filosofia*. <https://sites.google.com/view/sbgdicionariodefilosofia/paix%C3%A3o>
- Gullu, S., Hanbay, E., & Ates, O. (2020). Coach-Athlete relationship and sport passion in individual sports. *Acta Kinesiologia*, *14*(1), 9-15. https://www.researchgate.net/publication/340503062_Coach-Athlete_Relationship_and_Sport_Passion_in_Individual_Sports
- Helvétius, C. A. (1983). *Del espíritu*. Editora Nacional
- Hayes, A. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis* (2nd ed.). Guilford Press
- Henne, D., & Locke, E. A. (1985). Job dissatisfaction: what are the consequences? *International Journal of Psychology*, *20*(2), 221-240. <http://dx.doi.org/10.1080/00207598508247734>
- Hill, E. J. (2005). Work-Family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, *26*(6), 793-819. <http://dx.doi.org/10.1177/0192513X05277542>
- Ho, V. T., Dubreuil, P., Forest, J., Kong, D. T., & Lee, C.-H. (2018). Promoting harmonious work passion among unmotivated employees: A two-nation investigation of the compensatory function of cooperative psychological climate. *Journal of Vocational Behavior*, *106*, 112-125. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.005>
- Ho, V., Wong, S. S., & Lee, C. H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Management Faculty Publications*, *48*. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00878.x>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *5*, 103-128. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Holland, D. W. (2006). The effect of shiftwork related fatigue on the family life of train operators: implications for safety and health professionals. *Work*, *26*(2), 115-121. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16477103/>

- Houliort, N., Philippe, F. L., Bourdeau, S., & Leduc, C. (2017). A comprehensive understanding of the relationships between passion for work and work–family conflict and the consequences for psychological distress. *International Journal of Stress Management*, 25(4), 1-17. <http://dx.doi.org/10.1037/str0000068>
- Houliort, N., Philippe, N. L., Vallerand, R. J., & Ménard, J. (2014). Passion and heavy work investment: Personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 25-45. <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0155>
- Hu, L. & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit Indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives, structural equation modeling: A *Multidisciplinary Journal*, 6, 1-55. <http://dx.doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Jensen, M. T., & Rundmo, T. (2015). Associations between work family conflict, emotional exhaustion, musculoskeletal pain, and gastrointestinal problems in a sample of business travelers. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(1), 105-113. <http://dx.doi.org/10.1111/sjop.12177>
- Judge, A. T., Robbins, P. S., & Sanghi, S. (2008). *Organizational behaviour*. Pearson.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Junior, F. A., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Efeitos de variáveis individuais e contextuais sobre desempenho individual no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 16(2), 111-120. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2011000200001>
- Junjunam, I. M. (2020). Working During the Pandemic: The effect of work passion on happiness at work while working at home during the Covid-19 Pandemic. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 536, 65-69. <http://dx.doi.org/10.2991/assehr.k.210312.011>
- Kansoun, Z., Boyer, L., Hodgkinson, M., & Villes, V. (2019). Burnout in French physicians: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 246(1), 132-147. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jad.2018.12.056>
- Karanikola, M. N., & Kleanthous, E. (2011). Exploration of burnout risk factors among mental health nurses. *Nosileftiki*, 50(2), 163-176. https://www.researchgate.net/publication/286383221_Exploration_of_burnout_risk_factors_among_mental_health_nurses
- Karlsson, J. C. (2015). Work, Passion, Exploitation. *Nordic journal of working life studies*, 5(2), 3-16. <http://dx.doi.org/10.19154/njwls.v5i2.4790>
- Kaufman, S. B. (2013). *Ungifted: Intelligence redefined*. Basic Books.

- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*(4), 337-346. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.337>
- Khan, F. R. (2020). *Humanities & Social Sciences Review, 8*(3), 562-573. <http://dx.doi.org/10.18510/hssr.2020.8361>
- Kirchmeyer, C., & Cohen, A. (1999). Different strategies for managing the work/non-work interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work & Stress, 13*(1), 59-73. <http://dx.doi.org/10.1080/026783799296192>
- Korunka, C., & Vitouch, O. (1999). Effects of the implementation of information technology on employees' strain and job satisfaction: A context-dependent approach. *Work & Stress, 34*(4), 341-363. <http://dx.doi.org/10.1080/02678379950019798>
- Lafrenière, M., Vallerand, R. J., & Sedikides, C. (2013). On the relation between self-enhancement and life satisfaction: The moderating role of passion. *Self Identity, 12*(6), 597-609. <http://dx.doi.org/10.1080/15298868.2012.713558>
- Lai, W. H. (2007). Human capital development policies: enhancing employees' satisfaction. *Journal of European Industrial Training, 31*(4), 297-322. <http://dx.doi.org/10.1108/03090590710746450/full/html>
- Lavigne, G., Forest, J., & Crevier-Braud, L. (2012). Passion at work and burnout: A two study-test of the mediating role of flow experiences. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 21*(4), 518-548. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2011.578390>
- Leiter, M. P., & Malasch, C. (2009). Nurse turnover: the mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management, 17*(3), 331-339. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01004.x>
- Lewis, M. (2014). *The new new thing: A Silicon Valley story*. W. W. Norton & Company.
- Lima, M., Vala, J., & Monteiro, M. (1994). Culturas organizacionais. In Vala, M., Monteiro, M. e Lima, M., & Caetano, A. (Eds.) *Psicologia Social e das Organizações – Estudos em Empresas Portuguesas*. Celta Editora.
- Lima, M. L., Vala, J., & Monteiro, M. B. (1988). Os determinantes da satisfação organizacional - Confrontos de modelos. *Análise Psicológica, 3-4*(VI), 441-457. <https://core.ac.uk/reader/70651500>
- Locke, E. (1986). Work motivation theories. In Cary Cooper and Ivan Robertson (Eds.) *international review of Industrial and Organizational Psychology*. Willey and Sons.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In Dunnette, M. D., (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally.

- Lopes, M., & Vallerand, R. J. (2020). The role of passion, need satisfaction, and conflict in athletes' perceptions of burnout. *Psychology of Sport & Exercise*, 48, 1-11. <http://dx.doi.org/10.1016/j.psychsport.2020.101674>
- Mageau, G. A., Vallerand, R. J., Charest, J., Salvy, S.-J., Lacaille, N., Bouffard, T., & Koestner, R. (2009). On the development of harmonious and obsessive passion: The role of autonomy support, activity specialization, and identification with the activity. *Journal of Personality*, 77(3), 601-646. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00559.x>
- Malach-Pines, A. (2000). Nurse's burnout: An existential psychodynamic perspective. *Journal of Psychosocial Nursing e Mental Health Services*, 38(2), 23-31. <http://dx.doi.org/10.3928/0279-3695-20000201-06>
- Marqueze, E. C., & Moreno, C. R. (2005). Satisfação no trabalho - uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30(112), 69-79. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572005000200007>
- Marsh, H. W., Vallerand, R. J., Lafrenière, M.-A. K., Parker, P., Morin, A. J., Carbonneau, N., Jowett, S., Bureau, J. S., Fernet, C., Guay, F., Salah Abduljabbar, A., & Paquet, Y. (2013). Passion: Does one scale fit all? Construct validity of two-factor passion scale and psychometric invariance over different activities and languages. *American Psychological Assessment*, 25(3), 796-809. <http://dx.doi.org/10.1037/a0032573>
- Martin, J. (2001). *Organizational Behaviour* (2nd. Edition). Thomson Learning.
- Martinez, M. C., & Paraguay, A. B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 59-78. https://www.researchgate.net/publication/216856249_Satisfacao_e_saude_no_trabalho_aspectos_conceituais_e_metodologicos
- Martinez, M. C., Paraguay, A. B., & Latorre, M. D. (2004). Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Revista de Saúde Pública*, 38(1), 55-61. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-89102004000100008>
- Martins, A. M. (2010). *Qualidade de Vida no Trabalho, satisfação profissional e saliência das atividades em adultos trabalhadores* [Dissertação de Mestrado]. Universidade de Lisboa.. <http://hdl.handle.net/10451/1888>
- Martins, M. C., & Santos, G. E. (2006). Adaptação e validação de construto da escala de satisfação no trabalho. *Revista Psico-USF*, 11(2), 195-205. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-82712006000200008>
- Martins, M., Araújo, A. M., & Almeida, L. S. (2014). Paixão pelo trabalho e competências de gestão interpessoal: Validação de escalas para a sua avaliação junto de gestores empresariais. *Psychologia*, 57(1), 59-4. http://dx.doi.org/10.14195/1647-8606_57_1_4
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030020205>

- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory: Manual*. Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, 25(1), 9-32. <http://dx.doi.org/10.17575/rpsicol.v25i1.277>
- Maurício, P. M. C. (2016). *O trabalho por turnos e suas consequências nos trabalhadores: O caso de técnicos de reparação/manutenção num centro de finishing* [Dissertação de Mestrado]. Instituto Politécnico de Setúbal. <http://hdl.handle.net/10400.26/17327>
- McKenna, E. (2006). Health and work: Stress. In E. McKenna, *Business Psychology and Organizational Behaviour* (pp. 651-687). Psychology Press.
- Mendes, A. (2014). *Identificação organizacional, satisfação organizacional e intenção de turnover: Estudo com uma amostra do setor das telecomunicações* [Dissertação de Mestrado]. Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/18253>
- Mete, M., Ünal, Ö. F., & Bilen, A. (2014). Impact of work-family conflict and burnout on performance of accounting professionals. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 131, 264-270. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.115>
- Montgomery, A. J., Panagopolou, E., & Benos, A. (2006). Work-Family interference as a mediator between job demands and job burnout among doctors. *Stress and Health*, 22(3), 203-212. <http://dx.doi.org/10.1002/smi.1104>
- Montgomery, A. J., Peeters, M. W., Schaufeli, W. B., & Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress and Coping*, 16, 195-211. <http://dx.doi.org/10.1080/1061580021000030535>
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>
- Mukanzi, C. M., & Senaji, T. A. (2017). Work-family conflict and employee commitment: The moderating effect of perceived managerial support. *SAGE Open*, 7(3), 1-12. <http://dx.doi.org/10.1177/2158244017725794>
- Murofuse, N. T., Abranches, S. S., & Napoleão, A. A. (2005). Reflexões sobre estresse e burnout e a relação com a enfermagem. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 13(2), 255-261. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692005000200019>
- Nayeri, N. D., Forooshani, Z. S. D., & Arabloo, J. (2018). The study of work-family conflict and job satisfaction among nurses' state hospitals in Tehran city. *Electronic physician*, 10(5), 6864-6867. <http://dx.doi.org/10.19082/6864>

- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Neves, D. R., Nascimento, R. P., Jr, M. S. F., Silva, F. A., & Andrade, R. O. (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigo publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *EBAPE BR*, 16(2), 318-330. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395159388>
- Neves, V. F., Oliveira, Á. d., & Alves, P. C. (2014). Síndrome de burnout: Impacto da satisfação no trabalho e da percepção de suporte organizacional. *Psico*, 45(1), 45-54. <http://dx.doi.org/10.15448/1980-8623.2014.1.12520>
- Nietzsche, F. (2020). *Assim falou Zaratustra*. Edipro.
- Noor, N. M., & Zainuddin, M. (2011). Emotional labor and burnout among female teachers: Work-family conflict as mediator. *Asian Journal of Social Psychology*, 14(4), 283-293. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-839X.2011.01349.x>
- Oliveira, A. L., & Silva, B. O. (2012). Qualidade de vida no trabalho: um estudo na área da construção civil. *LAJBM - Latin American Journal of Business Management*, 3(2), 188-209. <https://lajbm.com.br/index.php/journal/article/view/93/57>
- OMS (2020). Classification for Diseases. <https://www.who.int/classifications/icd/en/>
- Orgambídez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., & Gonçalves, G. (2014). Passionate workers: A Spanish adaptation of the Passion Scale. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 43-48. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2014.06.005>
- Parkes, K. R. (2017). Shiftwork and Health. In S. Ayers, C. McManus, J. Newman, et al. (Eds.), *Cambridge Handbook of Psychology, Health and Medicine*. University Press.
- Pathak, D., & Srivastava, S. (2020). Journey from passion to satisfaction: roles of belongingness and psychological empowerment: A study on social workers. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(3-4), 321-341 <http://dx.doi.org/10.1108/IJSSP-11-2019-0237>
- Peeters, M. C., de Jonge, J., Janssen, P. P., & van der Linden, S. (2004). Work-home interference, job stressors, and employee health in a longitudinal perspective. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 305-322. <http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.11.4.305>
- Pereira, M. M., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2018). Evidências de Validade da Escala de Paixão pelo Trabalho em Amostras Brasileiras. *Psico-USF*, 23(1), 151-162. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712018230113>
- Permarupan, P., Saufi, R., Kasim, R., & Balakrishnan, B. (2013). The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107, 88-95. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.403>

- Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., & Mcallister, C. P. (2014). Developing a passion for work passion: Future directions on an emerging construct. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1). <http://dx.doi.org/10.1002/job.1902>
- Platão. (1996). *Diálogos: Mênon, Banquete, Fedro*. Ediouro.
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L., & Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the work-family conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146, 1-13. <http://dx.doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.02.001>
- Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual outcomes, 41(4), 1-21. *Journal of Organizational Behavior*.
- Prates, M. E., Both, J., & Rinaldi, I. P. (2019). Os professores de educação física e a paixão pela atividade docente. *Journal of Physical Education*, 30(1). <http://dx.doi.org/10.4025/jphyseduc.v30i1.3015>
- Purba, S. D., & Ananta, A. N. (2018). The effects of work passion, work engagement and job satisfaction on turnover intention of the millennial generation. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 263-274. <http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2954>
- Queirós, C., Carlotto, M. S., Kaiseler, M., Dias, S., & Pereira, A. M. (2013). Predictors of burnout among nurses: An interactionist approach. *Psicothema*, 25(3), 330-335. <http://dx.doi.org/10.7334/psicothema2012.246>
- Queirós, S. F. (2015). *Satisfação laboral e desempenho profissional: Um estudo de caso para diagnóstico e intervenção* [Dissertação de Mestrado]. Universidade do Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/81071/2/36947.pdf>
- Rahman, M., Ali, N., Mansor, Z., Jantan, A., Adedeji, B., Hosen, S., & Alam, M. (2018). Work-family conflict and Job Satisfaction: The moderating effects of gender. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(5), 1-6. https://www.researchgate.net/publication/328171784_Work-family_conflict_and_Job_Satisfaction_The_moderating_effects_of_gender
- Ramos, M. A. (2014). *Coping, fatores psicossociais e capacidade para o trabalho* [Dissertação de Doutoramento]. Universidade de Aveiro.. <http://hdl.handle.net/10773/12688>
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2011). *Liderança: a virtude está no meio*. Actual Editora.
- Renner, J. S., Taschetto, D. V., Baptista, G. L., & Basso, C. R. (2014). Qualidade de vida e satisfação no trabalho: A percepção dos técnicos de enfermagem que atuam em ambiente hospitalar. *REME - Revista Mineira de Enfermagem*, 18(2), 447-453. <http://dx.doi.org/10.5935/1415-2762.20140033>
- Riaz, A., & Haider, M. H. (2010). Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction. *BEH - Business and Economic Horizons*, 1(1), 29-38. <http://dx.doi.org/10.15208/beh.2010.05>

- Ribeiro, A. D., Silva, N., Boehs, S. d., Farsen, T. C., & Biavati, V. d. (2018). Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? *Interação em Psicologia*, 22(1). <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v22i1.48288>
- Richert-Kaźmierska, A., & Stankiewicz, K. (2016). Work-life balance: Does age matter? *IOS Press*, 55(3), 679-688. <http://dx.doi.org/10.3233/WOR-162435>
- Ricón, G. B., & Martínez, Y. M. (2020). Work/Family life by 2040. *Futures*, 119, 1-9. <http://dx.doi.org/10.1016/j.futures.2020.102544>
- Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. *Razón y Revolución* (7), 1-21. <https://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sobral, F. (2011). *Comportamento Organizacional - teoria e prática no contexto brasileiro* (14.^a ed.). Pearson Education.
- Rocha, L. J., Cortes, M. d., Dias, E. C., Fernandes, F. d., & Gontijo, E. D. (2019). Esgotamento profissional e satisfação no trabalho em trabalhadores do setor de emergência e terapia intensiva em hospital público. *Revista Brasileira de Medicina no Trabalho*, 17(3), 300-312. <http://dx.doi.org/10.5327/Z1679443520190404>
- Rodrigues, D. M. (2015). A satisfação dos profissionais no setor da saúde [Dissertação de Mestrado] Universidade do Algarve. <http://hdl.handle.net/10400.1/8542>
- Rosa, C., & Carlotto, M. S. (2005). Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar. *Revista da SBPH*, 8(2), 1-15. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S151608582005000200002&script=sci_abstract&tlng=pt
- Rössler, W. (2012). Stress, burnout, and job dissatisfaction in mental health workers. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 262(2), 65-69. <http://dx.doi.org/10.1007/s00406-012-0353-4>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91– 127.
- Rubio, C., Osca, A., Recio, P., Urien, B., & Peiró, J. M. (2015). Work-family conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: A test of longitudinal effects. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 147-154. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.06.004>
- Rueda, F., de Lima, R., & Raad, A. (2014). Qualidade de vida e satisfação no trabalho: relação entre escalas que avaliam os construtos. *Boletim de Psicologia*, 64(141), 129-141. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432014000200003&lng=pt&tlng=pt..
- Ruiz-Alfonso, Z., Vega, L., & Beltran, E. V. (2018). What about passion in education? The concept of passion, why it is Important and how teachers can promote it. *European Scientific Journal, ESJ*, 4(1), 19-28. <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2018.v14n1p19>

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67. <http://dx.doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Salessi, S., Omar, A., & Vaamonde, J. D. (2017). Conceptual considerations of work passion. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 165-178. <http://dx.doi.org/10.22235/cp.v11i2.1488>
- Santos, J., & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa das escalas de conflito trabalho-família e família-trabalho. *Revista eletrónica de Psicologia, Educação e Saúde*, 3(2), 14-30. <https://revistaepsi.com/artigo/2013-2014-ano3-volume2-artigo2/>
- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, 70, 37-51. <http://dx.doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: an essay. *Personnel Psychology*, 28(4), 447-479. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x>
- Schwarzkopf, K., Straus, D., Porschke, H., Znoj, H., Conrad, N., Schmidt-Trucksäss, A., & Roland, R. v. (2015). Empirical evidence for relationship between narcissistic personality traits and job burnout. *Burnout Research*, 3(2), 25-33. <http://dx.doi.org/10.1016/j.burn.2015.12.001>
- Sebastião, C. S. (2019). *A interação trabalho-família e a família-trabalho: diferenças de género* [Dissertação de Mestrado]. Universidade do Algarve. <http://hdl.handle.net/10400.1/15028>
- Serra, A. V. (2011). *O Stresse na Vida de Todos os Dias*. Edições do Autor.
- Shirom, A. (2003). The effects of work stress on health. In M. J. Schabracq, A. Jacques, & C. L. Winnubst, *The Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 63-82). John Wiley & Sons, Ltd.
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176-200. <http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176.176>
- Silva, I., Keating, J., & Costa, D. (2017). Impacts of shift work: A study in textile companies in Portugal. *International Journal of Occupational and Environmental Safety*, 1(1), 69-78. http://dx.doi.org/10.24840/2184-0954_001.001_0007
- Silva, E., Dias, P., & Rodrigues, A. (2019). Satisfação Laboral e burnout em assistentes gerontológicos. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 20(3), 788-802. <http://dx.doi.org/10.15309/19psd200318>
- Silva, M. M., Nascimento, E. M., & Cunha, J. V. (2017). Satisfação dos funcionários e estilos de liderança: Existe uma relação? *Revista Capital Científico - Eletrônica*, 15(4), 71-89. <http://dx.doi.org/10.5935/2177-4153.20170030>
- Siqueira, M. M., Oliveira, S. N., & Oliveira, V. B. (2007). *Psicologia da Saúde - Teoria e Pesquisa*. Universidade Metodista de São Paulo.

- Sirén, C., Patel, P. C., & Wincent, J. (2016). How do harmonious passion and obsessive passion moderate the influence of a CEO's change-oriented leadership on company performance? *The Leadership Quarterly*, 27(4), 653-670. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.03.002>
- Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M., & Dyal, M. A. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety Science*, 103, 287-292. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.005>
- Sneed, J., & Herman, C. M. (1990). Influence of job characteristics and organizational commitment on job satisfaction of hospital foodservice employees. *Journal of the American Dietetic Association*, 90(8), 1072-1076. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2380454/>
- Sousa, C. (2015). *Competências Multiculturais: Inteligência cultural e personalidade multicultural em contexto organizacional e social* [Dissertação de Doutorado]. Universidade do Algarve. <http://hdl.handle.net/10400.1/7612>
- Sousa, C., Gonçalves, G., Sebastião, C., & Sousa, A. (2020). O efeito das exigências profissionais e familiares e do conflito trabalho-família no *burnout* e na satisfação profissional. *International Journal on Working Conditions*, 19, 103-118. <http://dx.doi.org/10.25762/qfy1-5944>
- Spehar, I., Forest, J., & Stenseng, F. (2016). Passion for work, job satisfaction, and the mediating role of belongingness. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 8(1), 17-26. https://www.researchgate.net/publication/303686956_Passion_for_work_job_satisfaction_and_the_mediating_role_of_belongingness
- Stendhal. (2007). *do Amor*. L & PM Pocket.
- Stoeber, J., Harvey, M., Ward, J. A., & Childs, J. H. (2011). Passion, craving, and affect in online gaming: Predicting how gamers feel when playing and when prevented from playing. *Personality and Individual Differences*, 51, 991-995. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2011.08.006>
- Stulberg, B., & Magness, S. (2019). *The Passion Paradox*. RODALE.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks, The Jossey-Bass management series and The Jossey-Bass social and behavioral science series. *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 197-261). Jossey-Bass.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks & Associates (orgs.), *Career Choice and Development* (121-178). Jossey Bass.
- Syed, A., Ahmad, M.B., Ali, H.F., Arif, M.M., & Gohar, A. (2018). Work-family conflict and turnover intentions: Moderated mediation model. *Human Resource Research*, 2(1), 95-106. <http://dx.doi.org/10.5296/hrr.v2i1.13925>

- Tavares, K. F., Souza, N. V., Silva, L. D., & Kestenberg, C. C. (2014). Ocorrência da síndrome de burnout em enfermeiros residentes. *Acta Paulista de Enfermagem*, 27(3), 260-265. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201400044>
- Team, M. I. (1987). *The Meaning of working*. Academic Press.
- Thorgren, S., Wincent, J., & Sirén, C. (2013). The influence of passion and work–life thoughts on work satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*, 24(4), 469-492. <http://dx.doi.org/10.1002/hrdq.21172>
- Trépanier, S. G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R. J. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships? *Motivation and Emotion*, 38, 353-366. <http://dx.doi.org/10.1007/s11031-013-9384-z>
- Trigo, T. R., Teng, C. T., & Hallak, J. E. (2007). Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 34(5), 223-233. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-60832007000500004>
- Vahedi, A., Krug, I., & Westrupp, E. M. (2019). Crossover of parents' work-family conflict to family functioning and child mental health. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 62, 38-49. <http://dx.doi.org/10.1016/j.appdev.2019.01.001>
- Vallerand, R. J. (2010). On passion for life activities: the dualistic model of passion. *Advances in Experimental Social Psychology*, 42, 97-193. [http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(10\)42003-1](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(10)42003-1)
- Vallerand, R. J. (2012). The role of passion in sustainable psychological well-being. *Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice*, 2(1). <http://dx.doi.org/10.1186/2211-1522-2-1>
- Vallerand, R. J. (2015). The psychology of passion. A dualistic model. *Oxford University Press*. <http://dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199777600.001.0001>
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M. & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 756–767. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.75629>.
- Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2003). Passion at Work: Toward a new conceptualization. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds), *Emerging Perspective on Values in Organizations* (pp. 175-204). Information Age Publishing.
- Vallerand, R. J., & Miquelon, P. (2007). Passion for sport in athletes. In D. Lavallée & S. Jowet (Eds). (I. H. Champaign, Ed.) *Social Psychology in Sport*, 249-263. <http://dx.doi.org/10.5040/9781492595878.ch-018>

- Vallerand, R. J., & Verner-Filion, J. (2013). Making people's life most worth living: On the importance of passion for positive psychology. *Terapia Psicológica, 31*(1), 35-48. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082013000100004>
- Vallerand, R. J., Houliort, N., & Forest, J. (2014). Passion for work: Determinants and outcomes. In M. Gagné (Ed.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* (pp. 85-105). Oxford. <http://dx.doi.org/10.1093/oxforddhb/9780199794911.013.009>
- Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Dumais, A., Demers, M.-A., & Rousseau, F. (2008). Passion and performance attainment in sport. *Psychology of Sport and Exercise, 9*(3), 373-392. <http://dx.doi.org/10.1016/j.psychsport.2007.05.003>
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in Burnout: A process model. *Journal of Personality, 78*(1), 289-312. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x>
- Vallerand, R. J., Rousseau, F. L., Grouzet, F. M., Dumais, A., Grenier, S., & Blanchard, C. M. (2006). Passion in sport. A look at determinants and affective experiences. *Journal of Sport & Exercise Psychology, 28*(4), 454-478. <http://dx.doi.org/10.1123/jsep.28.4.454>
- Vallerand, R. J., Salvy, S.-J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Denis, P. L., Grouzet, F. M., & Blanchard, C. (2007). On the role of passion in performance. *Journal of Personality, 75*(3), 505-534. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.2007.00447.x>
- Vickovic, S. G., & Morrow, W. J. (2020). Examining the Influence of Work–Family Conflict on Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Correctional Officers. *Criminal Justice Review, 45*(1), 5–25. <http://dx.doi.org/10.1177/0734016819863099>
- Vieira, J. M., Matias, M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2018). Work-family conflict and enrichment: An exploration of dyadic typologies of work-family balance. *Journal of Vocational Behavior, 109*, 152-165. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.007>
- Vilela, S. D., Pacheco, A. E., & Carlos, A. L. (2013). Síndrome de burnout e estresse em graduandos de enfermagem. *RECOM - Revista de Enfermagem do Centro Oeste Mineiro, 3*(3), 780-787. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-734106>
- Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Buck, C. L. (1999). Work–family conflicts of women in the Air Force: Their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior, 20*(6), 865-878. [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6<865::AID-JOB980>3.0.CO;2-L](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<865::AID-JOB980>3.0.CO;2-L)
- Waddill-Goad, S. M. (2018). Stress, fatigue, and burnout in nursing. *Journal of Radiology Nursing (in press)*, 1-3. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jradnu.2018.10.005>
- Wang, J. (2005). Work stress as a risk factor for major depressive episode(s). *Psychological Medicine, 35*(6), 865-871. <http://dx.doi.org/10.1017/S0033291704003241>

- Weber, A., & Jaekel-Reinhard, A. (2000). Burnout syndrome: A disease of modern societies? *Occupational Medicine*, 50(7), 512-517. <http://dx.doi.org/10.1093/occmed/50.7.512>
- Xavier, C. C., Melo, S. V., Freitas, A. F., Contreira, A. R., & Fiorese, L. (2020). Paixão e satisfação atlética em atletas brasileiras de basquetebol universitário. *Research, Society and Development*, 9(7), 1-21. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i7.4282>
- Xie, J., Shi, Y., & Ma, H. (2017). Relationship between similarity in work-family centrality and marital satisfaction among dual-earner couples. *Personality and Individual Differences*, 103-108. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2017.03.021>
- Yanchus, N. J., Ebyb, L. T., Lance, E. C., & Drollinger, S. (2010). The impact of emotionallabor on work– family outcomes. *Journal of Vocation Behavior*, 76(1), 105-117. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.001>
- Yang, Y.-F. (2016). Examining Competing Models of Transformational Leadership, Leadership Trust, Change Commitment, and Job Satisfaction. *Psychol Rep*, 119(1), 154-173. <http://dx.doi.org/10.1177/0033294116657586>
- Yao, Y. H., Locke, E. A., & Jamal, M. (2017). On a combined theory of pay level satisfaction. *Journal of Organizational Behaviour*, 39(4), 448-461. <http://dx.doi.org/10.1002/job.2243>
- Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. (April de 2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110, 1-12. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.006>
- Zehir, C., Ertosun, Ö. G., Zehir, S., & Müceldillid, B. (2012). Total quality management practices' effects on quality performance and innovative performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41, 273-280. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.04.031>
- Zhang, M., Li, H., Wei, J., & Yang, B. Y. (s.d.). Cross-over effects or direct effects? The mechanism linking work-family conflict with outcomes. *Acta Psychologica Sinica*, 43(5), 573-588. <https://psycnet.apa.org/record/2011-11676-011>

Anexo 1



1

OBJETIVO

Este questionário integra-se num projeto de investigação que tem como objetivo analisar as atitudes face ao trabalho, a interação trabalho-família e a satisfação no trabalho. O questionário é anónimo e confidencial. Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa a sua opinião. Estimamos cerca de 10 a 15 minutos para a sua realização. Obrigado pela sua colaboração.

A Gostaríamos de saber em que medida se considera satisfeito com o seu trabalho. Isto é, tudo somado, e nas atuais circunstâncias da sua vida profissional, até que ponto está satisfeito com cada um dos aspetos do seu trabalho. Considere uma escala crescente de 1 (extremamente insatisfeito) a 7 (extremamente satisfeito):

	1	2	3	4	5	6	7
1. Em relação às suas <i>perspectivas de promoção</i> , diria que está:	1	2	3	4	5	6	7
2. Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7
3. Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7
4. Em relação à remuneração que recebe, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7
5. Em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7
6. Em relação ao trabalho que realiza, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7
7. Em relação à competência e funcionamento dos seus colegas, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7
8. Tudo somado, e considerando todos os aspetos do seu trabalho e da sua vida nesta Instituição, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7

EXTREMAMENTE
INSATISFEITO

EXTREMAMENTE
SATISFEITO

B. Para responder aos itens que se seguem, indique a sua concordância com toda a afirmação usando a escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente):

	1	2	3	4	5	6	7
1. As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.	1	2	3	4	5	6	7
2. O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5	6	7
3. Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.	1	2	3	4	5	6	7
4. O meu emprego não permite ausências por motivos familiares.	1	2	3	4	5	6	7
5. Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho de fazer alterações nas atividades familiares.	1	2	3	4	5	6	7
6. As minhas obrigações familiares interferem com as atividades do meu emprego.	1	2	3	4	5	6	7
7. Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.	1	2	3	4	5	6	7
8. Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.	1	2	3	4	5	6	7
9. A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.	1	2	3	4	5	6	7
10. As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.	1	2	3	4	5	6	7

Discordo
Totalmente

Concordo
Totalmente

C. As seguintes afirmações referem-se à sua **atividade profissional**. Indique o grau em que concorda com as afirmações, considerando uma escala crescente de 1 (discordo totalmente: DT) a 7 (concordo totalmente: CT):

	DT						CT							
1. Esta atividade permite-me viver uma variedade de experiências.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
2. As coisas novas que eu descubro com esta atividade permite-me apreciá-la ainda mais.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
3. Esta atividade permite-me viver experiências memoráveis.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4. Esta atividade reflete as qualidades de que eu gosto em mim.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
5. Esta atividade está em harmonia com outras atividades na minha vida.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
6. Para mim é uma paixão, que ainda consigo controlar.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
7. Estou completamente envolvido(a) com esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8. Não consigo viver sem esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
9. A ansia é muito forte. Não consigo evitar realizar esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
10. Tenho dificuldade em imaginar a minha vida sem esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
11. Estou emocionalmente dependente desta atividade.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
12. Tenho dificuldades em controlar a minha necessidade de realizar esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
13. Tenho um sentimento quase obsessivo por esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
14. O meu estado de espírito depende da minha capacidade para realizar esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

D. As seguintes afirmações referem-se a sentimentos experienciados em relação à sua atividade profissional. Por favor, indique com que frequência, nos **últimos 30 dias de trabalho**, sentiu cada um dos seguintes sentimentos. Indique o grau em que cada afirmação se aplica ou não a si, de acordo com a escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente):

	DISCORDO TOTALMENTE							CONCORDO TOTALMENTE						
1. Sinto-me cansado(a).	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
2. De manhã, não tenho energia para ir trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
3. Sinto-me fisicamente esgotado(a).	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4. Sinto que não aguento mais.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
5. Sinto que as minhas baterias estão gastas.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
6. Sinto-me esgotado(a).	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
7. A minha capacidade de raciocínio é lenta.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8. Tenho dificuldade em concentrar-me.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
9. Sinto-me incapaz de pensar com clareza.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
10. Sinto que não consigo concentrar-me.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
11. Tenho dificuldade em pensar sobre coisas complexas.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
12. Sinto-me incapaz de ser sensível às necessidades dos meus colegas de trabalho e clientes.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
13. Sinto-me incapaz de investir emocionalmente nos colegas de trabalho e clientes.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
14. Sinto-me incapaz de ser compreensivo com os meus colegas de trabalho e clientes.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

Dados Biográficos

Género	Idade:	Estado Civil	
	Nº Filhos:	Solteiro	
	Nacionalidade: _____	Divorciado	
Feminino		Casado/União de Facto	
Masculino		Viúvo	

Habilitações Literárias		Atividade Profissional:	Vínculo contratual			
Ensino Primário			Contrato c/ Termo			
Ensino Básico		Tempo na empresa: ____ (anos)	Contrato s/ Termo			
Ensino Secundário			Trabalhador Independente			
Licenciatura		Instituição		Outro		
Mestrado		Pública		Part-Time		
Pós-Graduação		Privada				
Doutoramento		Público-Privada		Full-Time		
A sua chefia é flexível com os horários?			Sim		Não	
Tem isenção de horário?			Sim		Não	
Exerce um cargo de chefia?			Sim		Não	

OBRIGADA PELA SUA PARTICIPAÇÃO!