



Ana Rita Andréz Megué

**A relação entre a fadiga por compaixão, resiliência e
compromisso organizacional**

Investigação apresentada ao Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Psicologia do Trabalho e da Saúde Ocupacional, realizado sob a orientação científica da professora Doutora Marina Alexandra Diogo Carvalho

Investigação defendida em provas públicas no Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes, no dia 04 de Dezembro de 2023, perante um júri nomeado pelo Despacho do Diretor nº58/2023, com a seguinte composição:

Presidente: Professor Doutor André Tavares Rodrigues, professor auxiliar do ISMAT;

Professora Orientadora: Professora Doutora Marina Alexandra Diogo Carvalho, professora catedrática do ISMAT;

Arguente: Professora Doutora Cristina Maria Leite Queirós, professora associada da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Resumo

O estudo teve como objetivo geral a análise da relação entre a resiliência, o compromisso organizacional e a fadiga por compaixão em profissionais das áreas da educação e proteção social. Pretendeu-se estudar uma amostra não probabilística, composta por 204 profissionais, de ambos os sexos, 75,5% do sexo feminino e 24,5% do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 22 e 65 anos ($M=42,5$, $Dp=12,6$).

Para a operacionalização das variáveis em estudo, foram utilizadas a Escala de Qualidade de Vida Profissional (ProQOL, Carvalho & Sá, 2011), o Questionário de Compromisso Organizacional (OCQ, Gomes et al., 2007) e a Escala de Resiliência para adultos (ERA, Ribeiro et al., 2013). O estudo foi de caráter observacional e transversal, com a recolha dos dados entre o mês de março de 2023 e agosto de 2023.

Os resultados demonstraram que os profissionais com maior resiliência apresentaram níveis mais baixos de fadiga por compaixão. Nas comparações entre as duas áreas, os resultados indicaram que os profissionais da área educacional reportaram níveis superiores no estilo estruturado de resiliência em comparação com os profissionais da área de proteção social. As diferenças entre ambos, podem ter implicações importantes para a saúde e bem-estar dos profissionais, pois pode possibilitar uma melhoria na previsão de recaídas e das competências para lidar com as dificuldades atuais e futuras tornando-se um fator de proteção contra o burnout. Os resultados obtidos foram analisados e discutidos com base na literatura e nas suas implicações para a prevenção da fadiga por compaixão.

Palavras-chave: Fadiga por compaixão; Resiliência, Compromisso Organizacional, Educação e Proteção Social

Abstract

The general aim of the study was to analyse the relationship between resilience, organisational commitment and compassion fatigue in professionals in the fields of education and social protection. The aim was to study a non-probabilistic sample of 204 professionals of both sexes. 75.5 per cent (n=154) of the participants were female, while 24.5 per cent (n=50) were male, aged between 22 and 65 (M=42.5, SD=12.6).

The following scales were used to complete the protocol: the Professional Quality of Life Scale (ProQOL, Carvalho & Sá, 2011), the Organisational Commitment Questionnaire (OCQ, Gomes et al., 2007) and the Resilience Scale for adults (ERA, Ribeiro et al., 2013). The study was observational and cross-sectional, with data collection beginning in March 2023 and ending in August 2023.

The results showed that professionals with greater resilience had lower levels of compassion fatigue. In the comparisons between the two areas, the results indicated that professionals in the educational area had higher levels of the structured style compared to professionals in the social protection area. The differences between both groups could have important implications for the health and well-being of professionals, as a structured lifestyle can be a protective factor against burnout. The results obtained were analysed on the basis of the literature.

Keywords: Compassion fatigue; Resilience, Organizational Commitment, Education and Social Protection

A relação entre a fadiga por compaixão, resiliência e compromisso organizacional

A fadiga por compaixão é uma variável amplamente estudada na área da saúde. Contudo, noutros contextos é menos estudada (Florio,2010).

Profissões como professores, psicólogos e assistentes sociais e profissionais da proteção social, são das profissões com mais impacto na nossa sociedade atual, muitas vezes descuradas e ignoradas pelas políticas de governação. No entanto, estas profissões acabam por não estar livres de desafios significativos, da complexidade das suas responsabilidades, do impacto emocional do seu trabalho e da necessidade constante de se adaptarem às mudanças sociais e culturais. A resiliência é uma das características essenciais para enfrentar os desafios associados a cada uma destas profissões, que por vezes enfrentam situações que exigem não apenas competências técnicas, mas a capacidade de saber lidar com as adversidades que ocorrem ao longo do dia laboral (Kimberly et al., 2021).

Tanto na educação como na proteção social, os profissionais desempenham um papel imprescindível no apoio e no desenvolvimento dos indivíduos em situações de vulnerabilidade. Muitas vezes, esse trabalho tem como custo “invisível” a fadiga por compaixão, sendo uma característica subestimada, quer pelo trabalhador, quer pela sociedade.

O compromisso que se estabelece nas organizações, determina muitas vezes a forma como agimos perante o trabalho, as relações laborais e a permanência ou desistência na empresa. De acordo com o modelo dos três componentes do compromisso organizacional de Meyer e Allen (1991), os colaboradores sentem-se comprometidos com a organização de três formas: afetiva, calculativa e normativa. O compromisso organizacional acaba por ser a ligação que o profissional sente em relação ao seu local de trabalho, criando bem-estar, influenciando de forma positiva o ambiente laboral (Ates & Unal, 2021). Neste contexto, o presente estudo, procurou compreender a ligação entre as variáveis, de forma a contribuir para compreensão das melhores estratégias a adotar por parte dos colaboradores, no âmbito da prevenção da fadiga por compaixão.

Fadiga por compaixão

A Fadiga por compaixão, também conhecida como perturbação secundária de stress traumático (Pereira, 2003) é um fenómeno que se pode manifestar quando os profissionais são expostos ao stress sendo causado pela empatia, resultando assim num sofrimento e esgotamento físico e mental (Figley, 1995). Existem alguns termos que estão associados à fadiga por

compaixão, tais como o *burnout* e o stress traumático secundário, que criam um impacto negativo na qualidade de vida dos profissionais. Embora a fadiga por compaixão tenha sido frequentemente considerada uma variável do *burnout*, existem estudos que consideram que os conceitos, estão relacionados, mas que diferem um do outro (Almadai et al., 2022). O *burnout* está especificamente relacionado à exaustão emocional e psicológica, derivado do stress prolongado no local de trabalho (Almadai et al., 2022).

Quando os profissionais apresentam dificuldade em lidar eficazmente com as emoções que emergem do sofrimento dos outros, podem desenvolver fadiga por compaixão. Diversos profissionais que trabalham em situações de emergência e resposta a crises tais como: agentes da autoridade, bombeiros, assistentes sociais e psicólogos, têm maior tendência em experienciar este fenómeno (Florio, 2010). Tanto o conceito de fadiga por compaixão como o *burnout* estão ligados à despersonalização, manifestando-se através de sentimentos de distanciamento e desconexão o próprio (Almadai et al., 2022).

Como o nome indica, a fadiga por compaixão tem na sua origem a experiência da compaixão. É definida como a preocupação e angústia pelo bem-estar de outras pessoas, considerando o stress e o desconforto que o sofrimento alheio lhe pode causar (Lago & Codo, 2010). A fadiga por compaixão pode ser descrita como resultado de respostas empáticas à dor e a angústia dos pacientes, sendo muito idêntica ao stress traumático secundário, que deriva do resultado de uma exposição a eventos traumáticos vividos por outras pessoas, na tentativa de ajudá-las (Martin et al., 2019).

Um estudo sobre autocuidados nos assistentes sociais revelou que os mesmos acreditam que o seu bem-estar não é tão importante comparado ao bem-estar de quem estão a cuidar. Um fator crítico para esse sentimento está relacionado com fatores psicossociais, nomeadamente, stress laboral, *burnout*, fadiga por compaixão e o stress traumático secundário (Wills & Molina, 2019). A experiência da fadiga por compaixão pode influenciar aspetos relacionados com a vida laboral, o ambiente de trabalho, a carga e o ritmo de trabalho, podendo também afetar negativamente a relação profissional-cliente (Martin et al., 2019)

Para prevenir o risco de esgotamento, fadiga por compaixão e *stress* ocupacional, é necessário o aumento do bem-estar nas suas dimensões emocionais, físico, sociais, intelectuais, ocupacionais e espirituais (Wills & Molina, 2019).

Embora a fadiga por compaixão seja uma variável amplamente estudada nas profissões de saúde, poucos estudos foram realizados nas áreas da educação e da proteção social. Os profissionais destas duas áreas, também podem apresentar sintomas de fadiga por compaixão, dado que há probabilidade de se exporem ao sofrimento dos outros, no seu trabalho. É importante realçar estratégias de autocuidado e bem-estar em todas as profissões que englobam cuidar dos outros.

O primeiro estudo sobre a fadiga remonta à 1ª Guerra Mundial, quando foi analisada para entender a eficiência e produtividade da força de trabalho nas indústrias de guerra (Ream & Richardson, 1996, citado por Lago & Codo, 2010).

A fadiga é vista como um conceito multidimensional e apresenta três dimensões: física, cognitiva e emocional. É considerada uma experiência desagradável que provoca *stress* e angústia, sendo considerada crónica e altamente subjetiva, variando de pessoa para pessoa. (Ream & Richardson, 1996, citado, por Lago & Codo, 2010). É necessário encontrar os antecedentes que contribuíram para a fadiga, pois só assim é possível redefinir estratégias para atuar. A fadiga afeta a condição física e mental do ser humano, trazendo consequências significativas na vida do indivíduo. Pessoas que sofrem de fadiga tendem a apresentar comportamentos de irritabilidade, dificuldade em tomar decisões, pouca concentração nas tarefas, perdas de memória, baixa motivação e conflitos nas suas relações interpessoais.

A fadiga tem um impacto significativo na qualidade de vida do ser humano. (Nixon & Bethel, 1974; Hubsby & Sears, 1992; Nail & King, 1987; Voith et al., 1989 citado por Lago & Codo 2010). definem a fadiga como: “(...) *um sintoma desagradável, subjetivo, que inclui sensações em todo o corpo, variando desde um cansaço até uma exaustão, criando uma condição geral de falta de alívio, que interfere nas habilidades do indivíduo de realizar suas atividades cotidianas*”.

Conforme descrito por Lago & Codo (2010), existem algumas características associadas à fadiga, que proveem da consequência de um esforço, provocando exaustão física e mental, do envolvimento de sentimentos menos confortáveis, tais como desconforto, incómodo e ódio. Por último, reduz temporariamente o funcionamento habitual do ser humano. É importante salientar que a fadiga não é apenas consequência da falta de descanso ou de um esforço maior por parte do colaborador.

A compaixão é um tema complexo e multifacetado que está enraizado na experiência humana, sendo caracterizado com um valor moral e frequentemente associado a sentimentos de empatia, altruísmo e amor. Sentir compaixão é algo desejável e é visto como uma virtude na sociedade (Codo, 2014).

A compaixão é uma emoção comovente e emocional que está ligada ao cuidado com os outros, reforçando a ligação com as atividades que envolvam esse cuidado (Morse et al., 1992 e Kunyk & Olson, 2001), citado por Codo (2014),

Goetz et al., (2010) citado por Codo (2010), sugeriram três abordagens teóricas para a compaixão. A primeira refere-se à compaixão como *distress* empático, associando-a às experiências vicariantes do *stress* adquiridas ao testemunhar o sofrimento dos outros. Nesta abordagem, a compaixão está relacionada com comportamentos fisiológicos semelhantes entre a pessoa que sofre e quem testemunha o sofrimento. Na segunda abordagem, a compaixão não é vista como uma emoção em si, mas como uma variação de duas emoções básicas, a tristeza e o amor, compartilhando propriedades de ambas. A terceira abordagem, evidencia a compaixão como um estado afetivo distinto, apresentando outros estados: tristeza, amor e simpatia. Deste modo, a compaixão é vista como uma perspectiva de evolução, tratando-se de um processo adaptativo crucial para a sobrevivência dos indivíduos.

Lago & Codo (2013) referem a satisfação por compaixão como o prazer do profissional em exercer o seu trabalho de forma adequada, ajudando os outros, criando uma sensação de satisfação. Ribeiro & Maia (2002) observam que em determinadas profissões, a satisfação poderá estar ligada ao *stress* profissional, à saúde em geral, ao bem-estar, à qualidade de vida e às manifestações físicas e psicológicas. A satisfação pode ser um dos construtos da gratificação dos desejos da vida), citado por Ribeiro & Maia, (2002). Já para Dawis & Lofquist (1984) citado, por Ribeiro & Maia (2002), afirmam que a condição afetiva resulta de uma avaliação feita pelo colaborador sobre a situação do trabalho, a satisfação diante das suas necessidades, valores e expectativas. Brief & Atieh (1987) citado, por Ribeiro & Maia (2002), consideram a satisfação por compaixão como um dos indicadores mais frequentes do *stress* ocupacional.

Modelo de transmissão de trauma- O *stress* traumático secundário é consequência da ação de cuidar entre duas pessoas. Uma das pessoas é a traumatizada e apresenta sinais e sintomas de perturbação de *stress* pós-traumático. A outra, é a pessoa que está afetada por

experienciar o sofrimento da primeira, apresentado sintomas semelhantes (Figley, 1995).este modelo foi testado em profissionais da área da saúde um dos sentimentos que aumenta a relação entre o profissional e o seu cliente é a empatia, uma forma de compreender e identificar a realidade do paciente. Podendo trazer prejuízos, quando existem aspetos revelantes da empatia que podem sair do controlo dos profissionais (Rothschild, 2006).

Este modelo foi desenvolvido após vários casos de esgotamento derivado do *stress* traumático secundário, da empatia por parte dos profissionais e da forma como lidam com quem está a sofrer. A vontade de ajudar, preocupação empática, juntamente com o contágio emocional tem como objetivo diminuir o sofrimento que o cliente carrega. Estas respostas podem assumir diferentes formas, dependendo do tipo de ajuda exercida por parte do profissional. Um dos fatores para retrain o *stress* traumático secundário, deriva da satisfação do profissional em ajudar sentindo-se concretizado (Figley, 1995).

Outros autores (Beaton & Murphy, 1995), afirmaram que fatores como o contexto individual, os traços de personalidade, a idade e o contexto organizacional, podem condicionar a forma como o indivíduo lida com perdas pessoais, injúrias e a morte.

Resiliência

O termo resiliência surgiu originalmente na química e na engenharia, sendo definida como a capacidade de um material regressar à sua forma original (Citado por Wied, Oehmen, & Welo, 2019; Rizal et al., 2020). Na psicologia, a resiliência também é descrita como a recuperação do indivíduo, após ultrapassar determinados fatores que possam abalar a sua vida. (Rizal et al., 2020). É definida como a capacidade que o indivíduo tem para enfrentar o stress e da sua capacidade de recuperar das adversidades (Kimberly et al., 2021). A resiliência é um conceito que tenta compreender os fenómenos psicossociais que possam estar associados ao indivíduo, grupos e organizações, ou seja, a forma como se superam em determinadas situações adversas. (Barlach et al., 2008)

Podemos considerar a resiliência sob dois aspetos centrais: a resiliência em forma de resultado (a forma como se adapta após uma adversidade) e a resiliência recurso (sendo um fator de proteção em situações de vulnerabilidade ou stress) (Schaap et al., 2009).

Podemos considerar a resiliência como um constructo multidimensional, que leva em conta o contexto do indivíduo, da família e a da sua rede de apoio para lidar com as adversidades da

vida. É descrita tanto como uma característica, quanto como um processo dinâmico e em constante desenvolvimento (Rizal et al., 2020).

A resiliência leva em conta diversos aspectos, como traços de personalidade, competências, qualidades e a forma como são ultrapassadas essas adversidades (Smith-Osborne & Bolton, 2013). A resiliência não faz com que os indivíduos deixem de ter acontecimentos da vida adversos, mas fornece-lhes uma capacidade de lidar de maneira mais proativa com os acontecimentos (Bonanno, 2004).

Ser resiliente é fundamental para ultrapassar eventos menos positivos. Diversas pesquisas demonstram que ambientes onde os níveis de *stress* são mais elevados, potencializam as chances de os indivíduos adquirirem depressão, burnout, ansiedade e uma diminuição na satisfação laboral. Dessa forma podem prejudicar o funcionamento cognitivo e adotando comportamentos abusivos e disfuncionais (abuso de substâncias, problemas conjugais, isolamento social, entre outros). É importante ser-se resiliente para que o indivíduo consiga lidar com as adversidades às quais possa estar sujeito (Rizal et al., 2020). No contexto laboral, é necessário que os recursos sejam adaptativos para que haja uma relação com a resiliência, criando uma relação saudável entre o indivíduo e o seu papel enquanto trabalhador. Existem algumas características associadas à resiliência: o indivíduo aceitar a realidade, acreditar nos valores de uma vida significativa e tornar-se ágil na improvisação em situações críticas (Barlach, L et al., 2008).

A resiliência no local de trabalho é o processo pelo qual um colaborador lida e tenta recuperar das diversas experiências adversas no seu contexto laboral, como por exemplo, ser despromovido, demitido, não cumprir com prazos estabelecidos ou receber uma avaliação negativa (McLarnon et al., 2020). Indivíduos com maior nível de resiliência no seu contexto laboral gerem melhor as adversidades que possam ocorrer (Daljett et al., 2022). Os autores também referenciam alguns fatores de risco nas organizações em relação à resiliência, como a pressão laboral, sofrimento no trabalho, a falta de tempo para a família, falta de apoio dos colegas/chefias e pouco reconhecimento. Destacam também os fatores de proteção, como a autonomia, autoestima, rede familiar e o respeito. Em suma, a resiliência caracteriza-se numa forma de dar significado à vida e as suas crenças individuais (Barlach et al., 2008).

Promover o conceito de resiliência traduz-se numa melhoria da saúde mental, dado que acrescenta sentimentos de otimismo ao processo saúde-doença. O indivíduo adapta-se de forma

mais saudável às condições adversas, tanto em questões pessoais como profissionais, dando um rumo ao seu propósito de vida, sentindo-se mais envolvido com a organização e mais satisfeito com o seu trabalho. (Cala, 2020). No contexto laboral, o conceito de resiliência é um dos recursos psicossociais para enfrentar as adversidades, transformando crises em situações de oportunidade. É o que difere entre a pessoa sentir-se vítima dela própria, ou em situações de pressão organizacional (por parte de chefes, colegas, clientes a até mesmo da própria), em vez de permitir o seu crescimento psicológico, associando-se ao seu autoconhecimento (Barlach,L., et al., 2008).

Modelo da resiliência- No desenvolvimento da resiliência, podemos encontrar três modelos que explicam a variável. No modelo compensatório, a resiliência estabiliza a exposição direta ao risco, ou seja, as razões que estão associadas ao fator compensatório, ajudando à previsão do resultado. Desta forma, o indivíduo vê no sofrimento algum tipo de experiência positiva (Shean, 2015). O modelo do desafio, significa quando o risco não é demasiado elevado, tendo maior probabilidade de aumentar a adaptação da pessoa face ao mesmo, sendo neste modelo usada a forma de preparação (Shean, 2015). Por fim, o modelo de fatores protetores, que defende a existência de uma ligação entre os fatores de risco e os fatores protetores. Desta forma, existe a redução de um resultado negativo face ao contacto com o risco, ou seja, existe uma maior capacidade de gestão emocional face aos acontecimentos, conseguindo melhores competências sociais. (Shean, 2015).

Compromisso Organizacional

O compromisso organizacional consiste na relação psicológica entre o colaborador e a organização, segundo Meyer e Allen (1991). Abordar o compromisso organizacional, tal como o nome indica, está relacionado com o compromisso voluntário e duradouro do trabalhador relativamente aos objetivos da organização. Segundo os autores, podemos considerar dois conceitos como base do compromisso organizacional: a lealdade e o comportamento em relação à organização. O conceito da lealdade representa a identificação com a organização e tem uma componente de responsabilidade emocional para com a entidade, existindo um sentimento de pertença, envolvimento e compromisso para com a organização (Li & Zhang, 2023).

O compromisso organizacional está relacionado com a dedicação do trabalhador à missão da organização e aos esforços feitos pelos colaboradores para atingir os objetivos da mesma (citado por Webber & Scott 2013; Ates & Unal, 2021). Além de beneficiar a

organização, o compromisso promove também o bem-estar dos colaboradores (Ates & Unal, 2021). Colaboradores com um maior nível de compromisso organizacional, que compartilham os valores da organização e estão dispostos a atingir as metas e os objetivos propostos, apresentam níveis mais elevados de motivação e satisfação laboral, diminuindo assim as suas intenções de saída (Ates & Unal, 2021). Para as organizações, é necessário, possuir colaboradores com sentido de compromisso organizacional para que possam encaminhar o seu empenho e energia na direção dos objetivos da organização (Meyer & Allen, 1991).

Obter um compromisso afetivo com a organização é o patamar mais forte e desejável que se deve ter em relação ao contexto laboral (Li & Zhang, 2022). Colaboradores com sentido de compromisso com a organização têm maior probabilidade de abrirem mão dos seus interesses pessoais em benefício da organização.

Um estudo realizado com professores, definiram o compromisso organizacional como a aceitação dos objetivos e valores da escola e o esforço para conseguirem atingir esses mesmos objetivos e valores (citado por Devos et al., Ates & Unal, 2021). Professores com um compromisso organizacional mais elevado demonstram maior entusiasmo e assiduidade no dever com a escola, melhorando o clima organizacional, a satisfação no local de trabalho e o desempenho dos alunos (Ates & Unal, 2021). Além disso, professores que têm um maior nível de compromisso organizacional exercem melhor as suas funções e tem um maior envolvimento nos processos de tomada de decisão.

O compromisso organizacional pode ser agrupado em três categorias distintas. O compromisso afetivo, baseia-se em conexões emocionais e implica uma responsabilidade moral em relação à organização. O compromisso calculativo, relacionado com a função/papel que o colaborador desempenha, a sua carreira, mudança organizacional e questões familiares. Por último, o compromisso normativo, que engloba a vertente psicológica, entre o indivíduo e a organização. (Nascimento, Lopes, & Salgueiro, 2008).

Um estudo realizado por Tsui e Cheng (1999) a professores, acerca do seu compromisso organizacional, descreveram que quanto maior os sentidos de compromisso mais se identificam com escola que lecionam. Os professores têm um papel importante na comunidade escolar, sendo parte da escola onde lecionam e tendo um sentimento de pertença. Para que esse sentimento perdure, é necessário que existam políticas que estimulem a motivação e a melhoria de condições de trabalho (Li & Zhang, 2022). Por outro lado, um baixo compromisso organizacional do professor influencia negativamente o sucesso escolar dos seus alunos.

Professores que apresentam riscos psicossociais (*Burnout*, *stress* ocupacional) e que não se sentem felizes no seu local de trabalho, têm tendência a uma menor compaixão para com os alunos. Isso traduz-se em comportamentos ansiosos e um grau elevado de exaustão laboral (Tsui & Cheng, 1999)

Modelo do compromisso organizacional-Sendo considerado um modelo multifatorial, Meyer e Allen (1991), desenvolveram o “Modelo das Três-Componentes do Comprometimento Organizacional”, sendo elas: componente afetiva, calculativa e normativa. No modelo, os colaboradores estão ligados à organização por estas três componentes:

- Emocionalmente pela componente afetiva, no investimento do colaborador com vista ao seu retorno;
- Pela componente calculativa, o sentimento de obrigação;
- Dever moral para com a organização, componente normativa.

As intensidades destas três componentes vão sofrendo oscilações consoante a relação do colaborador com a organização (Meyer et al., 2004).

Neste sentido, os colaboradores com uma maior componente afetiva, comprometem-se mais com o sucesso da organização, não tendo intenções de a abandonar. Podemos considerá-la como a melhor forma de compromisso, sendo que equilibra os valores individuais do trabalhador com aqueles que são os objetivos da organização. A partir deste compromisso (afetivo), torna-se visível a ligação emocional entre os funcionários e a organização, sentindo-se realizados por constituírem parte importante da mesma (Electronic Journal of Social Sciences, 2023;22(86): pp. 391-424). Colaboradores com maiores níveis na componente calculativa, apresentam um esforço redobrado no seu trabalho, como realização dos seus objetivos, quer seja pela remuneração, promoção ou pela ausência de melhores alternativas. Neste sentido o compromisso do colaborador com a organização, passa por não perder o que já conquistou e tentar alcançar mais. Dessa forma, se o colaborador deixar a organização, o custo será elevado. Existem alguns exemplos de fatores associados à componente calculativa: não conseguir arranjar e não ter habilitações necessárias para arranjar outro emprego, razões de saúde e familiares, e perdas financeiras (Electronic Journal of Social Sciences, 2023;22(86): pp. 391-424). Na componente normativa, existem alguns investimentos feitos na organização em prol do trabalhador, criando no colaborador um sentimento de “dívida” em relação à organização. Nesta componente, o colaborador vê-se obrigado a ficar na organização, pois sente responsabilidades e obrigações para com a mesma. (Electronic Journal of Social

Sciences, 2023;22(86): pp. 391-424). Colaboradores com esta componente face ao trabalho, são coerentes no seu ofício, mas pouco entusiastas com o mesmo, optando por ficar na organização enquanto acharem que a sua obrigação moral prevalece (Meyer et al., 2004).

Relação entre a resiliência e fadiga por compaixão- Stamm (2010) refere que existem fatores de vulnerabilidade, nomeadamente a falta de apoio social e fatores pessoais, como a resiliência, que deste modo podem desencadear a fadiga por compaixão. Neste sentido, possuir mecanismos que permitam a prevenção, ou suporte social, ajuda na recuperação da fadiga por compaixão.

Profissionais que estão na área dos serviços sociais, têm um dever profundo, significativo e gratificante, possuindo pilares bases, indo de encontro à missão, valores e o espírito humanitário da profissão (Newel, 2020). Prestam serviços aos menos afortunados, aos mais vulneráveis que, de algum modo, sofrem. O que acontece neste tipo de profissões, é que muitas vezes estão expostos a emoções angustiantes e a problemas psicossociais derivados do sofrimento dos seus clientes (Newel, 2020). Neste sentido, é necessário desenvolver práticas de autocuidado no desempenho profissional (Strand, Abramovitz, Layne, Robinson e Way, 2014, citado por Newel, 2020). Estudos onde existem efeitos e consequências do *stress* traumático e secundário e da fadiga por compaixão, o termo “resiliência vicária” é importante no processo de recuperação de determinado trauma, sendo um impulsionador da promoção da resiliência e do seu desenvolvimento, tanto no profissional, como também no cliente/paciente. Este tipo de resiliência vicária desenrola-se na prática profissional, pelo processo de cura, ou seja, é necessária uma redescoberta de aspetos significativos da própria vida, para que esta tenha efeito de superação do trauma (Newel, 2020).

Em suma, a resiliência profissional é o resultado de aspetos positivos, tentando equilibrar com os negativos, muitas vezes associados a profissões que estão em contacto com o sofrimento dos outros e, dessa forma, acabam por adquirir a fadiga por compaixão. Possuir práticas de autocuidado é uma “ferramenta” ideal para o desenvolvimento da resiliência profissional. Encontrar atividades e o equilíbrio indispensável entre as necessidades profissionais com as pessoas, deve de ser o pilar para um desenvolvimento contínuo de autocuidado (Newel, 2020).

Modelo genérico da resiliência à fadiga por compaixão- O modelo foi implementado pelo autor Figley em 1995, ao longo dos anos, o modelo foi sofrendo algumas alterações. Teve como propósito compreender a variação da resiliência face à fadiga por compaixão, e a tendência do

indivíduo em voltar à sua condição original após a adversidade, com base nos pressupostos da empatia e da carga emocional. O modelo está destinado a todos os profissionais que possam ter contacto direto com o sofrimento do outro.

O modelo apresenta vários pressupostos que formam o modelo causal que prediz a fadiga por compaixão. As vivências dos profissionais e as suas experiências traumáticas poderão resultar numa ineficácia na prestação dos seus serviços.

O autor considera a *Autorregulação* como sendo o grau em que o trabalhador deve de gerir eficazmente o impacto do stress, sabendo separar a vida profissional da pessoal, tornando capacitado para os acontecimentos. O *apoio e a satisfação por compaixão*, a percepção do trabalhador de que é capaz de ajudar os outros de forma eficaz e que recebe o apoio necessário para isso. A *fadiga por compaixão e resiliência* a forma como o profissional consegue recuperar face as adversidades e a exposição de stress.

O modelo tenta apoiar os profissionais que lidam constantemente com o sofrimento dos outros adotando medidas que reduzam a fadiga por compaixão, aumentando a resiliência, a autorregulação, a satisfação por compaixão e a gestão do *stress* imposta pela vida pessoal e profissional (Figley, 2014).

Relação entre a fadiga por compaixão, resiliência e o compromisso organizacional

No que diz respeito à fadiga por compaixão, resiliência e compromisso organizacional, este último está regularmente associado às atitudes do colaborador face ao seu trabalho, estando especialmente associado ao seu desempenho e à forma como conduz melhor os seus resultados, como: desempenho profissional e a diminuição dos riscos psicossociais, onde se inclui a fadiga por compaixão (Son et al., 2022). A resiliência tem um papel fulcral na forma de garantir que o compromisso organizacional não seja afetado por comportamentos de riscos psicossociais. Estudos sugerem que a falta de resiliência está muitas vezes associada a uma falta de cuidados com a saúde mental e aos poucos cuidados de sintomas psíquicos, como a depressão, a ansiedade, *stress* laboral e a fadiga por compaixão (Son et al., 2022). Estudos realizados na pandemia de COVID-19 em profissionais de saúde, mostraram a importância de obter a capacidade de resiliência. Esta tem um papel protetor para que os riscos psicossociais não afetem o compromisso organizacional do profissional. Neste estudo, diversos enfermeiros que estiveram na linha da frente contra a pandemia COVID-19, apresentaram um número elevado de fadiga por compaixão face à situação, mas aqueles com uma boa capacidade de resiliência

psicológica conseguiram reduzir de forma significativa o impacto negativo. A resiliência não só influenciou de forma positiva o compromisso para com o seu trabalho, como também foi uma barreira protetora para a fadiga por compaixão, que os profissionais estavam a passar em relação à pandemia (Son et al., 2022).

Na revisão dos diferentes modelos, ficou claro que fatores protetores, como a resiliência, desempenham um papel fundamental na forma como os colaboradores podem reagir em relação ao seu compromisso organizacional, ajudando a minimizar a fadiga por compaixão, como mencionado anteriormente.

Esta contextualização reforça a importância de promover a resiliência e o compromisso organizacional entre os profissionais que trabalham em contextos desafiadores, como os professores e em todo o contexto educacional, como assistentes sociais e profissionais da proteção social.

Deste modo, consideramos relevante aprofundar o estudo da fadiga por compaixão, especialmente em profissionais da área da educação e da proteção social. Esses profissionais deparam-se com pessoas em situações vulneráveis e é crucial compreender como essa exposição a situações de sofrimento nos outros pode ter impacto nas suas vidas. Quando ficam expostos, os profissionais têm dificuldade em lidar de maneira eficaz com os sentimentos que surgem ao testemunhar o sofrimento dos outros (Florio, 2010).

Objectivo(s) do estudo:

O presente estudo teve como objetivos gerais estudar a Relação entre a resiliência, o compromisso organizacional e a fadiga por compaixão em profissionais das áreas da educação e proteção social, e analisar as diferenças entre os profissionais das áreas da educação e os profissionais da proteção social na resiliência, o compromisso organizacional e a fadiga por compaixão.

Era esperado que os profissionais da área da educação e proteção social com maior compromisso organizacional apresentassem maior fadiga por compaixão e que os profissionais da área da educação, relatassem menos fadiga por compaixão e compromisso organizacional, quando comparados com os profissionais da área da proteção social.

Método

Participantes

Foi recolhida uma amostra, de conveniência, composta por 204 participantes (12 participantes foram excluídos da amostra por não atenderem aos critérios de inclusão, fornecendo dados inválidos, perguntas sem resposta e seis deles por terem participado nos testes pilotos). Isso resultou uma amostra final de 204 participantes. Cerca de 75,5% (n=154) dos participantes eram do sexo feminino e 24,5% (n=50) do sexo masculino, com idades compreendidas entre 22 e 65 anos (M=42,5, DP=12,6) (ver Tabela 1).

Relativamente ao estado civil, a maioria era casado ou vivia em união de facto, correspondendo a 56,9% (n=116) com habilitações literárias maioritariamente compostas por licenciados (46,1%;n=94). A maioria dos participantes respondeu que segue a religião católica (62,3%). (ver Tabela 1).

Cerca de 60% dos participantes relataram sentir-se bastante satisfeitos com a atividade que exercem e cerca de 53% dos participantes relataram que ficam bastante afetados quando observam o sofrimento de outras pessoas. Por fim, cerca da 72% dos participantes reportaram adaptar-se bastante bem às adversidades da vida. (ver Tabela 1).

Tabela 1- *Análise das variáveis sócio demográficas*

Variável		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>N</i>	%
Amostra Total				204	
Idade		43.8	10.6		
Anos de serviço		19.6	10.6		
Sexo	Feminino			154	75.5
	Masculino			50	24.5
Estado Civil	Solteiro(a)			56	27.5
	Casado(a)/União Facto			116	56.9
	Divorciado(a)/Separado(a)			32	15.7
Habilitações Literárias	Ensino Básico			1	0.5
	Ensino Secundário			39	19.1
	Licenciatura			94	56.1
	Mestrado			64	31.4
	Doutoramento			6	2.9
Religião	Não me considero religioso			64	31.4
	Religião Católica			127	62.3
	Outras Religião			13	6.4
Profissões	Área da educação			149	74.5
	Área da Proteção social			20	10.4
	Outro			29	15.1
Sente-se satisfeito(a) com a atividade que exerce?	Nada			3	1.5
	Pouco			42	20.6
	Bastante			122	59.8
	Muito			37	18.1
Quando observa o sofrimento de outras pessoas, de que forma isso o afeta?	Nada			2	1.0
	Pouco			18	8.8
	Bastante			129	53.2
	Muito			55	18.1
De que forma se adapta às adversidades da vida?	Nada			0	0.0
	Pouco			19	9.3
	Bastante			146	71.1
	Muito			39	18.1

Nota. *M* – Média; *DP* – Desvio Padrão

Medidas

A fadiga por compaixão foi avaliada pela escala de *qualidade de vida profissional* “Professional Quality of life Scale 5(ProQOL 5)”, tem como autores originais Figley e Stamm (1995). A versão portuguesa foi adaptada e traduzida por Carvalho e Sá em 2011, trata-se de

um instrumento de medida de autoavaliação, composto por 30 itens, a resposta é dada numa escala de tipo likert de 5 pontos (1=Nunca; 2=Raramente;3=Por vezes :4=Frequentemente; 5= Muito frequentemente). Os itens estão agrupados em três dimensões: Satisfação por Compaixão, *Burnout* e *Stress* Traumático Secundário. Valores mais altos para cada subescala indicam níveis mais elevados de Satisfação por Compaixão, *Burnout* e *Stress* Traumático Secundário.

Em relação às qualidades psicométricas da medida na versão original, para as subescalas: Satisfação por Compaixão, *Burnout* e *Stress* Traumático Secundário $\alpha = .88, .75$ e $.81$. Na versão portuguesa da escala apresentou os seguintes valores para cada uma das três subescalas $\alpha = .86, .71$ e $.83$, o que nos indica valores muito próximos à escala original. O PROQOL5 na versão portuguesa apresentou uma covariância explicada de 55% entre as dimensões. (Carvalho & Sá, 2011).

Para avaliar o *compromisso organizacional*, foi utilizado o questionário “Organizational Commitment Questionnaire(OCQ)” que foi desenvolvido por (Mowday, Steers, & Porter, 1979), sendo depois adaptada para a população portuguesa “Escala de Comprometimento Organizacional (ECO)”, por Gomes (2007). A escala avalia os sentimentos, atitudes, valores positivos associados ao local de trabalho. Na versão original o instrumento é composto por quinze itens, mas a versão adaptada apenas consta nove itens. Os itens são respondidos numa escala tipo “Likert” 5 pontos (1= Discordo totalmente; 5= Concordo totalmente). Apresenta-se como sendo uma escala unidimensional com apenas um fator. Valores mais elevados indicam um nível mais elevado de compromisso organizacional,

A escala apresentou uma consistência interna $\alpha = 0,90$ (Gomes, 2007).

A resiliência foi avaliada através da escala de *resiliência para adultos*, a sua versão original “A Resilience Scale for Adults” (RSA) com autores originais Frigoborg,Hjemdal,Rosenvinge & Martinussen,2003, sendo adaptada e traduzida na versão portuguesa “Escala de Resiliência para Adultos” (ERA) por Pereira, Cardoso, Alves, Narciso, & Canavarro, 2013. A ERA é composta por 33 itens e tratando-se de uma escala multidimensional os autores apresentaram então seis dimensões: Perceção do Self, Planeamento do Futuro, Competências Sociais, Estilo Estruturado, Coesão Familiar e Recursos Sociais, em que cada um dos fatores apresenta entre 4 a 7 itens. Quanto mais elevado for o resultado em cada uma das dimensões melhores são os níveis de resiliência.

Apresentou um alfa de Cronback de .94 para o total da escala. E em relação às seis dimensões foram obtidos os seguintes valores $\alpha=.38$ (estilo estruturado), $\alpha=.72$ (Competências sociais); $\alpha=.75$ (planeamento do futuro), $\alpha=.78$ (Percepção do Self), $\alpha=.81$ (Coesão Familiar) e $\alpha=.82$ (Recursos Sociais) A escala apresenta uma excelente validade do construto, pois todas as dimensões avaliam diferentes aspetos positivos da resiliência. (Pereira, et al., 2013).

A desejabilidade social foi avaliada através da Escala Desejabilidade Social é uma versão original “Social Desirability Scale” (SDS, Crowne & Marlowe, 1960), sendo traduzido e adaptado para a versão portuguesa por (SDS-SF, Carvalho, 1999). A escala é constituída por 13 itens com um formato de resposta de escolha (Verdadeiro ou Falso) apresentando características psicométricas com um consistência interna, α de Cronbach, 0.70 na versão original e $\alpha = 0.65$ para a versão traduzida e adaptada (Carvalho, 1999).

Procedimento

O estudo teve um carácter transversal e observacional. A recolha iniciou-se no mês de março e terminou em agosto de 2023. Desta forma, para iniciarmos a investigação, foi dado seguimento ao processo de solicitação de autorização para utilização das medidas, de utilização livre, com garantia dos aspetos éticos subjacentes à sua utilização.

Após a construção do protocolo, este foi submetido à comissão científica do mestrado.

Foi realizado um estudo piloto, disponível a 6 pessoas, para compreender se a informação era clara, se apresentava erros e também para contabilizar a duração do preenchimento.

Após as alterações decorrentes do estudo piloto, o protocolo (Anexo I) foi disponibilizado online e divulgado nas redes sociais (*Facebook, Instagram e LinkedIn*) e em agrupamentos de escolas. Para a aplicação dos questionários tivemos em consideração os cuidados éticos e deontológicos da Ordem dos Psicólogos Portugueses, o estudo teve como princípio central o respeito pela autonomia do participante e como base o princípio geral da beneficência e não-maleficência. Partindo destes princípios, garantimos ao longo das participações que as respostas foram confidenciais e anónimas, sendo utilizadas apenas para fins de investigação. A participação foi voluntária, podendo ser retirada a qualquer altura, não apresentado nenhuma consequência para o participante. Os nossos e-mails estavam disponíveis caso surgisse alguma dúvida no preenchimento do formulário.

Após a recolha dos dados, a sua análise foi realizada através JAMOVI 2.3.21. Foram utilizados testes de coeficiente de correlações de Pearson e Spearman, para compreender as relações entre as variáveis, foi utilizado o teste t de Student para amostras independentes com o objetivo de comparar os profissionais das duas áreas (profissionais da educação e profissionais da proteção social) e, por último, foi utilizada a regressão linear múltipla para estudar os fatores preditores do *burnout*. Foi considerado um nível de significância 95%.

Resultados

Relações entre o compromisso organizacional, a resiliência e a fadiga por compaixão.

As relações entre as variáveis em estudo foram estudadas através do coeficiente de correlação de Pearson. A Tabela 2 apresenta os resultados obtidos.

Tabela 2- Correlações entre o compromisso organizacional, a resiliência e fadiga por compaixão

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Compromisso Organizacional									
2.Competências Pessoais	0.17*								
3.Coesão Familiar	0.13	0.48***							
4.Recursos Sociais	0.12	0.39***	0.59***						
5.Competências Sociais	0.08	0.40***	0.49***	0.57***					
6.Estilo Estruturado	0.16*	0.23**	0.46***	0.39***	0.38***				
7.Satisfação por compaixão	0.39***	0.32***	0.39***	0.39***	0.33***	0.31***			
8.Burnout	-0.34***	-0.53***	-0.43***	-0.43***	-0.42***	-0.26***	-0.54***		
9.Stress Traumático	0.01	-0.48***	-0.22**	-0.23**	-0.20**	-0.01	0.06	0.47***	
10.Desejabilidade Social	-0.09	0.27***	-0.36***	-0.18*	-0.29***	-0.09	-0.18*	0.26***	0.13*

Nota *p<.05, **p<. 01, ***p<. 001

O compromisso organizacional apresentou correlações positivas, estatisticamente significativas com as competências pessoais ($r=0.17$; $p<.05$), com o estilo estruturado ($r=0.16$; $p<.05$) e com a satisfação por compaixão ($r=0.39$; $p<.001$). Foi encontrada uma correlação negativa, mas estatisticamente significativa com o *Burnout* ($r=-.34$; $p<.001$). Os resultados indicaram que os participantes com maior compromisso organizacional relataram maiores níveis de satisfação por compaixão, de competências pessoais e de um estilo estruturado e níveis mais baixos de *burnout*.

As competências pessoais correlacionaram-se de forma positiva e estatisticamente significativa com a coesão familiar ($r=0.48$; $p<.001$), os recursos sociais ($r=0.38$; $p<.001$), as competências sociais ($r=0.40$; $p<.001$) o estilo estruturado ($r=0.23$; $p<.01$) a satisfação por compaixão ($r=0.32$; $p<.001$). Foram também encontradas correlações negativas, mas estatisticamente significativas com o *burnout* ($r=0.53$; $p<.001$) e o *stress* traumático secundário ($r=-0.48$; $p<.001$). Os resultados demonstraram que os participantes com maiores competências pessoais apresentaram maiores níveis de coesão familiar, mais recursos sociais, melhores competências sociais e um estilo de vida estruturado e níveis mais baixos de *burnout* e *stress* traumático.

A coesão familiar apresentou correlações positivas, estatisticamente significativas com os recursos sociais ($r=0.59$; $p<.001$), as competências sociais ($r=0.49$; $p<.001$) o estilo estruturado ($r=0.46$; $p<.001$), e a satisfação por compaixão ($r=0.39$; $p<.001$) e correlações negativas, e estatisticamente significativas com o *Burnout* ($r=-0.43$; $p<.001$) e o *stress* traumático ($r=-0.22$; $p<.01$). Os resultados indicaram que os participantes com maior coesão familiar relataram maiores níveis de recursos sociais, de competências sociais e de um estilo estruturado e níveis mais baixos de *burnout* e *stress* traumático.

Os recursos sociais apresentaram correlações positivas, estatisticamente significativas com as competências sociais ($r=0.59$; $p<.001$) o estilo estruturado ($r=0.38$; $p<.001$), a satisfação por compaixão ($r=0.34$; $p<.001$) e correlações negativas e estatisticamente significativas com o *burnout* ($r=-0.45$; $p<.001$) e o *stress* traumático secundário ($r=-0.28$; $p<.001$). Os participantes com maiores recursos sociais apresentaram níveis mais elevados de competências sociais, de um estilo estruturado e maior satisfação por compaixão e relataram níveis mais baixos de *burnout* e *stress* traumático.

As competências sociais apresentaram correlações positivas, estatisticamente significativas com o estilo estruturado ($r=0.36$; $p<.001$) e a satisfação por compaixão ($r=.33$; $p<.001$) correlações negativas, e estatisticamente significativas com o *burnout* ($r=-0.39$; $p<.001$) e o *stress* traumático ($r=-0.20$; $p<.01$). Os resultados indicaram que os participantes com maiores competências sociais apresentaram níveis mais elevados no seu estilo de vida estruturado e na satisfação por compaixão níveis mais baixos de *burnout* e *stress* traumático.

O estilo estruturado apresentou uma correlação positiva, estatisticamente significativa com a satisfação por compaixão ($r=0.31$; $p<.001$) e uma correlação negativa, e estatisticamente significativa com o *burnout* ($r=-0.26$; $p<.001$). Os participantes que apresentaram maiores níveis de um estilo de vida estruturado e apresentaram mais satisfação por compaixão e níveis mais baixos de *burnout*.

Os resultados da satisfação por compaixão apresentaram uma correlação negativa e estatisticamente significativa com o *burnout* ($r=-0.52$; $p<.001$). Os resultados indicaram que os participantes com maior satisfação por compaixão relataram níveis mais baixos de *burnout*.

O *burnout* apresentou correlação positiva, e estatisticamente significativa com o *stress* traumático ($r=.41$; $p<.001$), indicando que os participantes com maiores níveis de *burnout* apresentaram maiores níveis de *stress* traumático.

Por fim, a desejabilidade social apresentou correlações positivas, estatisticamente significativas com as competências pessoais ($r=0.27$; $p<.001$), com o *burnout* ($r=0.26$; $p<.001$) e o *stress* traumático ($r=0.13$; $p<.05$) e correlações negativas e estatisticamente significativa com a coesão familiar ($r=-0.36$; $p<.001$), os recursos sociais ($r=-0.18$; $p<.05$), com as competências sociais ($r=-0.29$; $p<.001$), e a satisfação por compaixão ($r=-0.18$; $p<.05$). Os resultados indicaram que os participantes com mais desejabilidade social apresentaram maiores níveis de competências pessoais, *burnout* e de *stress* traumático e níveis mais baixos de coesão familiar, de recursos sociais, competências sociais e satisfação por compaixão.

Relações entre o compromisso organizacional, a resiliência e a fadiga por compaixão e as variáveis satisfação no trabalho, como o sofrimento dos outros o pode afeta, adaptação às adversidades e o envolvimento na organização

As relações entre as variáveis em estudo foram estudadas através do coeficiente de correlação de Spearman. A Tabela 3 apresenta os resultados obtidos.

Tabela 3-*Correlações entre o compromisso organizacional, a resiliência e a fadiga por compaixão e as variáveis satisfação no trabalho, como o sofrimento dos outros o pode afeta adaptação às adversidades e o envolvimento na organização*

Variáveis	Satisfação	Sofrimento	Adversidade	Envolvimento
Compromisso Organizacional	0.45***	0.16*	0.02	0.26***
Competências Pessoais	0.26***	-0.03	0.27***	0.09
Coesão Familiar	0.28***	0.24**	0.15*	0.09
Recursos Sociais	0.27***	0.27***	0.14	0.20*
Competências Sociais	0.19*	0.21**	0.13	0.14
Estilo Estruturado	0.21**	0.18*	-0.01	0.22**
Satisfação por compaixão	0.49***	0.17*	0.21**	0.27***
Burnout	-0.46***	-0.08	-0.32***	-0.29***
Stress Traumático Secundário	-0.12	0.16*	-0.19*	0.00
Desejabilidade Social	-0.09	-0.23**	-0.16*	-0.16*

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

A satisfação com atividade laboral apresentou correlações positivas, e estatisticamente significativas, com o compromisso organizacional ($r=0.45$; $p<.001$), com as competências pessoais ($r=0.26$; $p<.001$), a coesão familiar ($r=0.28$; $p<.001$), os recursos sociais ($r=0.27$; $p<.001$), com as competências sociais ($r=0.19$; $p<.05$), com o estilo estruturado ($r=0.21$; $p<.01$) com a satisfação por compaixão ($r=.49$; $p<.001$). Foi encontrada uma correlação negativa, mas estatisticamente significativa com o Burnout ($r=-0.46$; $p<.001$). Os resultados indicaram que os participantes com maior satisfação com a sua atividade laboral relataram níveis mais elevados de compromisso organizacional, de competências pessoais, maior coesão familiar e recursos sociais, maiores competências sociais e um melhor estilo estruturado e níveis mais elevados de satisfação por compaixão e níveis mais baixos de burnout.

O impacto à exposição do sofrimento alheio apresentou correlações positivas, e estatisticamente significativas, com o compromisso organizacional ($r=0.16$; $p<.05$), a coesão familiar ($r=0.24$; $p<.01$), com os recursos sociais ($r=0.27$; $p<.001$), com as competências sociais ($r=0.21$; $p<.05$), com o estilo estruturado ($r=0.18$; $p<.05$), com a satisfação por compaixão ($r=0.17$; $p<.05$), e com o stress traumático secundário ($r=0.16$; $p<.05$). Os resultados

demonstram que os participantes com maior exposição ao sofrimento alheio relatam maiores níveis de compromisso organizacional, coesão familiar e de satisfação por compaixão.

A capacidade de adaptação às adversidades da vida, apresentou correlações positivas, e estatisticamente significativas, com as competências pessoais ($r=0.27$; $p<.001$), a coesão familiar ($r=0.15$; $p<.05$), e com a satisfação por compaixão ($r=0.21$; $p<.01$). Foram encontradas correlações negativas, mas estatisticamente significativas com o Burnout ($r=-0.32$; $p<.001$), e com o *stress* traumático secundário ($r=-0.19$; $p<.05$). Os resultados indicaram que os participantes que demonstraram uma maior capacidade de adaptação às adversidades da vida relatam maiores níveis de competências pessoais, de coesão familiar, e de satisfação por compaixão relatando níveis, mais baixos no burnout e no stress traumático secundário.

O envolvimento que o indivíduo tem para com a organização apresentou correlações positivas, estatisticamente significativas com o compromisso organizacional ($r=0.26$; $p<.001$), com os recursos sociais ($r=0.20$; $p<.05$), com o estilo estruturado ($r=0.22$; $p<.01$), e com a satisfação por compaixão ($r=0.27$; $p<.001$). Foi encontrada uma correlação negativa, mas estatisticamente significativa com o burnout ($r=-0.29$; $p<.001$). Podemos observar nos resultados que os participantes com níveis mais elevados de envolvimento para com a organização relatam maiores níveis de compromisso organizacional, de recursos sociais e de um estilo estruturado, e maior satisfação por compaixão e níveis mais baixos de burnout.

A desejabilidade social apresentou correlações negativas, estatisticamente significativas com a exposição ao sofrimento dos outros ($r=-0.23$; $p<.01$), com a capacidade de adaptação às adversidades da vida ($r=-0.16$; $p<.05$), e com o envolvimento na organização ($r=-0.16$; $p<.05$). Os resultados indicaram que os participantes com maior desejabilidade social apresentaram níveis mais baixos de sofrimento perante a exposição do sofrimento dos outros, de adaptação às adversidades com a vida e de envolvimento com a organização.

Diferenças entre os profissionais da área da educação e os profissionais da área da proteção social

Para compararmos os grupos da área da educação e da área da proteção social nas variáveis em estudo, realizamos um teste t para amostras independentes.

Na tabela 4 podemos encontrar os valores médios e de desvio padrão em ambos os grupos para o compromisso organizacional, fadiga por compaixão e resiliência, assim como os valores do teste t para amostras independentes.

Tabela 4 – *Diferenças entre as áreas da educação e área da proteção social para as dimensões das medidas em estudo*

	Área da Educação (N=143)		Área da Proteção Social (N=20)		T
	M	DP	M	DP	
Compromisso Organizacional	3.39	0.88	3.31	1.09	0.37
Competências Pessoais	4.83	0.77	4.91	0.74	-0.43
Coesão Familiar	5.35	0.95	5.36	0.81	-0.05
Recursos Sociais	5.21	0.79	5.23	0.72	-0.13
Competências Sociais	5.16	1.13	5.00	1.13	0.61
Estilo Estruturado	5.25	0.84	4.80	0.83	2.26*
Satisfação por Compaixão	37.99	6.08	37.90	7.81	0.06
Burnout	24.71	4.85	24.40	4.14	0.27
Stress Traumático Secundário	24.48	5.91	21.85	6.78	1.83
Desejabilidade social	17.14	2.56	17.56	2.80	-0.66

Nota. *p<.05

Foram obtidas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos na dimensão estilo estruturado da resiliência ($t(161)=2.26; p<.05$), com os profissionais da área educacional a relatarem maior estilo estruturado ($M=5.25$; $Dp=0.84$) comparativamente com os profissionais da área de proteção social ($M=4.80$; $Dp=0.84$), indicando que os profissionais da área da educação tendem a ter uma melhor capacidade de seguir rotinas, organizar e planejar o seu tempo para realizar atividades em comparação com os profissionais da área da proteção social.

Análise dos fatores preditores do Burnout

Com o objetivo de determinar um modelo preditor que nos permite prever o risco de burnout dos participantes, em função das variáveis independentes, competências pessoais, na satisfação com a atividade que exerce e na forma de adaptação às adversidades. Para estudar os fatores preditores do Burnout, foi realizada uma regressão linear.

Tabela 5- *Preditoras do Burnout*

Variáveis Preditoras	Variável Dependente	F	ρ	R^2	β	P
Competências Pessoais					-0.25	<.001
Satisfação com a atividade	Burnout	10.3	<.001	.50		
					-0.97	<.001
Adaptação às Adversidades					-0.88	<.001

Nota. *** $p < .001$

Foi encontrado um modelo preditor composto por três variáveis independentes preditoras: competências pessoais ($\beta = -.25$; $\rho = <.001$), satisfação no trabalho ($\beta = -.97$; $\rho = <.001$), e adaptação às adversidades da vida ($\beta = -.88$; $\rho = <.001$), que explicaram 50% da variância. Os resultados demonstraram que os participantes com mais competências pessoais, maior satisfação no trabalho e melhor capacidade de adaptação às adversidades da vida apresentaram níveis mais baixos de *burnout*.

Discussão

O presente estudo tinha como objetivos a analisar relação entre a resiliência, o compromisso organizacional e a fadiga por compaixão em profissionais das áreas da educação e proteção social e perceber quais as diferenças entre os profissionais das áreas da educação e os profissionais da proteção social nas variáveis estudadas. Era esperado que os profissionais da área de educação e da proteção social com maior compromisso organizacional apresentassem maior fadiga por compaixão. Era também esperado que os profissionais na área da educação relatassem valores menos elevados de fadiga por compaixão e compromisso organizacional quando comparados com os profissionais da área da proteção social.

Os resultados obtidos através da análise das correlações entre as dimensões das medidas de avaliação, fadiga por compaixão, resiliência e compromisso organizacional, indicaram que os participantes com mais resiliência relatam menores níveis de fadiga por compaixão, este resultado pode ser explicado, por estudos que confirmam que a resiliência potencializa a forma com os indivíduos lidam com as adversidades às quais podem estar sujeitos, dando-lhes recursos adequados e ferramentas para que se tornem ágeis em improvisar em situações de risco (Barlach, et al., 2008).

Nas correlações para com o compromisso organizacional os resultados indicaram a existência de valores significativos com as competências pessoais, com o estilo estruturado e a satisfação por compaixão, podendo ser comprovado nos estudos de Ates& Unal (2021), onde referem que os colaboradores com maiores níveis de compromisso organizacional apresentam níveis mais elevados de bem-estar e satisfação.

Tanto as competências pessoais a coesão familiar, os recursos sociais e as competências sociais, podem ser fontes de apoio social e emocional, e deste modo, servem como barreira protetora contra o burnout e o stress Traumático secundário. conforme mencionado nos estudos de Rizel et al., (2020) e no estudo de Bonanno (2004).

A satisfação por compaixão por sua vez é o resultado da satisfação e realização em ajudar os outros no seu local de trabalho, o que desta forma ajudar a proteger contra o burnout. Apesar dos resultados, Ribeiro & Maia, consideraram que a satisfação por compaixão é um dos indicadores mais frequentes de *stress* ocupacional.

O burnout sendo um dos riscos psicossociais pode levar a um aumento da vulnerabilidade ao stress traumático, confirmado nos estudos de Codo (2010).

Deste modo, a primeira foi confirmada parcialmente, pois os resultados indicaram que os profissionais de ambas áreas com níveis mais elevados de compromisso organizacional, apenas apresentar para a variável fadiga por compaixão, valores mais elevados na dimensão satisfação por compaixão. Por outro lado, apresentaram níveis baixos para a dimensão do *burnout*. Atendendo aos estudos feitos, estes valores podem ser explicados pelo facto de, o esforço dos colaboradores em atingir os objetivos da organização e ter satisfação por ajudar os colegas, sendo agentes protetores para os riscos psicossociais como o burnout (Antes & Unal, 2021).

Os resultados obtidos através da análise das correlações entre as dimensões da fadiga por compaixão, da resiliência e do compromisso organizacional e a satisfação com a atividade

laboral, à exposição ao sofrimento alheio, capacidades de adaptação às adversidades da vida e a exposição ao sofrimento alheio, indicaram que quanto maior satisfação com a atividade laboral maior são os níveis de compromisso organizacional. Atendendo aos estudos que tem sido desenvolvido acerca do compromisso organizacional, onde relataram que maiores níveis de compromisso organizacional nos colaboradores apresentam níveis mais elevados de motivação e satisfação laboral (Ates & Unal, 2021), foi também encontrado níveis mais elevados em algumas dimensões da resiliência, nomeadamente, nas competências pessoais maior coesão familiar e nos recursos sociais. Segundo Cala (2020) níveis de satisfação com a atividade laboral, acaba por estar relacionada com o conceito de resiliência no contexto organizacional pois traduz-se numa melhoria da saúde mental, adaptação de uma forma mais saudável às condições adversas, criando envolvimento com a organização e satisfação o seu desempenho laboral.

Ainda nas correlações em relação à exposição ao sofrimento alheio, foi possível verificar a existências de vários valores significativos, com o compromisso organizacional, a coesão familiar, os recursos sociais, as competências sociais, o estilo estruturado e a satisfação por compaixão, no entanto não foram encontrados estudos que nos permitissem corroborar com o nosso estudo.

Relativamente à adaptação às adversidades da vida, verificou-se correlações positivas e negativas. Foram verificadas várias correlações, no entanto, a dimensão competências pessoais apresentou os valores mais elevados e níveis mais baixos no burnout no *stress* traumático secundário. Os estudos que abordam a resiliência, em particular no contexto organizacional, explicam que a resiliência leva em conta vários aspetos do indivíduo, e a forma como lida com as adversidades da vida, não fazendo com que os indivíduos deixem de ter acontecimentos adversos, mas fornecendo-lhes capacidades de lidar de maneira mais proativa com os acontecimentos, desde modo tornam-se agentes de proteção ao burnout e ao stress traumático secundário (Bonanno, 2004).

Quanto às correlações com o envolvimento para com a organização, verificou-se várias correlações positivas, com o compromisso organizacional, os recursos sociais, o estilo estruturado e a satisfação por compaixão e níveis mais baixos de burnout e stress traumático secundário. Determinando assim, colaboradores envolvidos nos seus trabalhos, tendem a ter um maior compromisso com a organização compartilhando os seus valores com a mesma,

apresentam níveis mais elevados de motivação e satisfação, diminuindo assim as suas intenções de saída (Ates & Unal, 2021).

Nos resultados obtidos para as comparações entre as duas áreas para as dimensões das escalas fadiga por compaixão, resiliência e compromisso organizacional, mostraram que os profissionais da área educacional, relataram valores mais elevados no estilo estruturado, dimensão da resiliência em comparação com os profissionais da área de proteção social. Havendo a possibilidade de os profissionais da educação seguir rotinas e horários fixos, devido à natureza do seu trabalho. As diferenças entre ambos os grupos podem ter implicações importantes para a saúde e bem-estar dos profissionais, pois um estilo de vida estruturado pode ser um fator de proteção contra o burnout, ajudando a lidar com o stress, e deste modo, sendo agente facilitador no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Contudo, a segunda hipótese colocada não se confirmou, na medida em que não foram obtidas diferenças significativas na fadiga por compaixão e compromisso organizacional, em ambas as profissões não relataram níveis significantes nas variáveis, pois foram testadas com outras dimensões da resiliência que contribuíram para as diferenças observadas nessa dimensão estilo estruturado da resiliência.

Por último, o estudo dos preditores do Burnout mostrou que os participantes com maiores níveis de *burnout* relatam ter menos capacidades para lidar com o *stress* e com as frustrações do trabalho, menor satisfação com o trabalho e maior dificuldade em se adaptar às adversidades ao longo da vida. O que podemos comprovar com os estudos relacionados acerca do *burnout* no contexto laboral, podendo explicar este resultado, pois o burnout está relacionado à exaustão emocional e psicológica, derivado do stress prologando no local de trabalho (Almadai et al., 2022).

Apesar da relevância do estudo e dos resultados obtidos, apresentou algumas limitações, relativas ao tamanho da amostra, tipo de amostragem, e com a discrepância no número de participante em cada uma das áreas em estudo.

Sugestão para estudo futuros

De forma a colmatar algumas das limitações do estudo, sugerimos que nas futuras investigações a dimensão da amostra seja maior e extensível a mais áreas profissionais. Seria pertinente a realização de estudos semelhantes em que tivessem em conta as diferenças em ambas as áreas relativamente às variáveis estudadas.

Implicações para a prática profissional

No cenário atual, o tema da saúde mental é cada vez mais discutido, questiona-se se as organizações estão verdadeiramente comprometidas em promover o bem-estar mental dos seus colaboradores. A promoção do bem-estar dos profissionais nas áreas da educação e da proteção social é uma questão de extrema importância, pois desempenham papéis cruciais na sociedade, moldam o futuro das gerações e prestam assistência a pessoas em situações vulneráveis. Ambos enfrentam desafios relacionados com a falta de apoio psicológico. Investir na saúde mental destes profissionais não é apenas uma questão de responsabilidade social. Profissionais saudáveis e equilibrados são capazes de desempenhar o seu papel de forma mais eficaz e, conseqüentemente, proporcionar um ambiente de aprendizagem e de assistência mais eficazes.

Para melhorar o bem-estar dos profissionais, é necessário um esforço conjunto das instituições educacionais, governo e da sociedade em geral. É fulcral criar uma cultura que valoriza o bem-estar destes profissionais e que reconheçam a importância do seu trabalho. Portugal faz parte do estados-membros das nações unidas, membros esses que se comprometeram com a população, a assegurar a saúde mental e o bem-estar como uma componente aos cuidados universais da saúde (OPP, 2023). Não investir na Saúde Mental, representa maiores índices de ansiedade e depressão, que desta forma compromete a produtividade, a realização pessoal, refletindo-se assim, num custo económico elevado, em perdas de produtividade e rotatividade laboral. (OPP, 2023).

Assim sendo, compreendeu-se a importância de programas de intervenção, de forma a aumentar os níveis de resiliência dos profissionais, a curto e longo prazo. O programa de promoção de resiliência de McCraty e Atkinso (2012), em que fornece informação sobre a resiliência, estratégias da regulação e gestão do *stress*, desta forma, avaliam o bem-estar emocional. A capacidade de regular o stress, as suas competências interpessoais, o desempenho enquanto profissional, o clima organizacional, as relações interpessoais, e as respostas fisiológicas de acontecimentos stressantes. Para desempenharem boas práticas enquanto profissionais na área da educação da proteção social, a diminuição do número de horas, boas relações de trabalho entre colegas, e a necessidade de existir um psicólogo do trabalho e da saúde ocupacional, de forma a desempenharem um diagnóstico psicossocial, na intervenção de riscos psicossociais e a implementação de medidas preventivas (OPP, 2017)

Conclusões e take-home messages

As profissões que trabalham nas áreas de educação e proteção social frequentemente lidam com a vulnerabilidade das pessoas a quem prestam serviços. A fadiga por compaixão é um conceito que descreve a resposta empática à dor e angústia observadas nos outros, resultando da exposição a um evento traumático (Martin et al., 2019). Essas profissões são de grande importância para a sociedade, e é crucial garantir o compromisso dos profissionais com a organização. Aqueles que percebem os valores da organização e estão dispostos a alcançar as metas e objetivos propostos tendem a ter maior motivação e satisfação no trabalho, reduzindo assim as suas intenções de saída (Ates&Unal,2021). Portanto, é importante que esses profissionais desenvolvam resiliência para superar as adversidades. Os resultados obtidos no presente estudo mostraram que a resiliência relacionou-se de forma positiva com a fadiga por compaixão, dando destaque às competências pessoais e sociais sendo um agente de proteção em relação ao *burnout* e ao *stress* traumático secundário. Consideramos também que o compromisso organizacional relacionou-se como um fator de proteção ao *burnout* e ao *stress* laboral, onde constatamos que maiores níveis de envolvimento com a organização apresentam um maior suporte social e emocional.

Em suma, através do estudo encontramos vários indicadores através das relações e comparações entre as variáveis para a importância de promover o bem-estar nas suas diferentes dimensões da vida, servindo como uma barreira protetora contra a fadiga por compaixão e o *stress* laboral, deste modo, ressaltamos a importância de promover a resiliência e o compromisso organizacional para proteger os profissionais destas duas áreas que podem apresentar um nível elevado de desgaste físico e emocional

Referências

- Almadani, A. H., Alenezi, S., Algazlan, M. S., & Alrabiah, E. S. (2022). Compassion Fatigue Among Practicing and Future Psychiatrists: A National Perspective. *Cureus*, 14(5): e25417. <https://doi.org/10.7759/cureus.25417>.
- Associação Americana de Psicologia. (2016). *A estrada para resiliência*. American Psychological Association. Acedido em (4, Setembro de 2023) <http://www.apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx>.
- Barlach, L., Limongi-França, A., & Malvezzi, S. (2008). O conceito de resiliência aplicado ao trabalho nas organizações. *Revista Interamericana de Psicologia*, 42, 101-112.
- Beaton, R. D., & Murphy, S. A. (1995). Working with people in crisis: research implications. In C. R. Figley (Ed.), *Compassion fatigue: coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized* (pp. 51-81). New York: Routledge
- Cala, M. (2020). *La salud desde la perspectiva de la resiliencia*. 20, 203-216. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3600.2020>.
- El-Bar, N., Levy, A., Wald, H. S., & Biderman, A. (2013). Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among family physicians in the Negev area - a cross-sectional study. *Israel Journal of Health Policy Research*, 2(1), 31. <https://doi.org/10.1186/2045-4015-2-31>.
- Figley, C. (2014). *A Generic Model of Compassion Fatigue Resilience*. Acedido em (23, abril de 2023) <http://figley.blogspot.pt/2014/04/compassion-fatigue-resilience-model.html>.
- Freund, A., Zriker, A., & Sapir, Z. (2022). Optimal educational climate among students at risk: the role of teachers' work attitudes. *European Journal of Psychology of Education - EJPE* (Springer Science & Business Media B.V.), 37(1), 207–226. <https://doi.org/10.1007/s10212-021-00545-1>.
- Gomes, A. R. (2007). *Escala de Comprometimento Organizacional (ECO)* (Adaptação e tradução da *Escala de Comprometimento Organizacional* por A. Rui Gomes, Universidade do Minho). [1-ECO-Escala Comp Org.pdf](#)
- Lago, K., & Codo, W. (2013). Fadiga por compaixão: Evidências de validade fatorial e consistência interna do ProQol-BR. *Estudos de Psicologia*, 18(2), 213–221.

<https://doi.org/10.1590/S1413-294X2013000200006>.

Lago, K., Codo, W. (2010). *Fadiga por Compaixão: o sofrimento dos profissionais em saúde*.

Petrópolis. *Editora Vozes*.

<https://www.scielo.br/j/epsic/a/vyz5Lg35SHqNZc83ZM39BPz/?format=pdf&lang=pt>

Levitt, A. L., & Gezinski, L. B. (2020). Compassion Fatigue and Resiliency Factors in

Animal Shelter Workers. *Society & Animals*, 28(5/6), 633–650.

<https://doi.org/10.1163/15685306-12341554>.

Lin, Y., Ameyaw, M. A., Zhang, Q., Sun, B., & Li, W. (2022). The relationship between teacher professional identity and burnout amid the pandemic: A moderated mediation model. *Frontiers in Public Health*, 10, 956243.

<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.956243>.

Lipscomb, S. T., Chandler, K. D., Abshire, C., Jaramillo, J., & Kothari, B. (2022). Early

Childhood Teachers' Self-efficacy and Professional Support Predict Work

Engagement. *Early Childhood Education Journal*, 50(4), 675–685.

<https://doi.org/10.1007/s10643-021-01182-5>.

McManama O'Brien, K. H., Rowan, M., Willoughby, K., Griffith, K., & Christino, M.

(2021). Resiliência Psicológica em Jovens Atletas. *International*

Journal of Environmental Research and Public Health, 18, 8668.

<https://doi.org/10.3390/ijerph18168668>.

Meyer, J. P., Becker, T. E., & Van den Berghe, C. (2004). Employee Commitment and

Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied*

Psychology, 89(6), 991-1007.

Nascimento, J., Lopes, A., & Salgueiro, M. (2008). *Estudo sobre a validação do*

"Modelo de Comportamento Organizacional" de Meyer e Allen para o

contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 14(1), 115-

133.

- Newell, J. M. (2020). An Ecological Systems Framework for Professional Resilience in Social Work Practice. *Social Work*, 65(1), 65–73.
<https://doi.org/10.1093/sw/swz044>.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2017), *Programa de Promoção de Resiliência dos Operacionais das Forças de Segurança*. Lisboa.
https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/prog_prom_resiliencia_fo.pdf
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023), O impacto da Saúde Mental na Saúde Física. Lisboa https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/contributo_cientifico_opp_impacto_saaode_mental_na_saaode_faisica.pdf
- Pais-Ribeiro, J., & Maia, P. (2002). Satisfação com a profissão em profissionais de uma unidade de cuidados intensivos (SCI). Apresentado no 4º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde.
- Pereira, M., Cardoso, M., Albuquerque, S., Janeiro, C., & Alves, S. (2017). Escala de Resiliência para Adultos (ERA). Imprensa da Universidade de Coimbra
DOI: <https://doi.org/10.14195/978-989-26-1268->
- Schaap, I. A., Galen, F. M., Ruijter, A. M., & Smeets, E. C. (2009). Resilience: The balance between awareness and fear.
- Shean, M. (2015). Current theories relating to resilience and young people: A literature review. *Victorian Health*.
- Smith-Osborne, A., & Bolton, K. W. (2013). Assessing resilience: A review of measures across the life course. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 10, 111-126.
DOI: [10.1080/15433714.2011.597305](https://doi.org/10.1080/15433714.2011.597305).
- Son, H. S., Kim, K., Cho, I. K., Lee, J., Choi, J. M., Kil, K. H., Kim, J., Hong, Y., Ahn, M. H., & Chung, S. (2022). *Healthcare Workers' Resilience Mediates the Influence of Organizational Commitment and Anxiety Response to Viral Epidemic on Their Quality of Life in the COVID-19 Pandemic*. *Frontiers in Psychiatry*, 12, 735016.
- Stamm, B.H. (2010). *The Concise ProQOL Manual*, 2nd Ed. Pocatello, ID: ProQOL.org.

Sukut, O., Sahin, B. G., Ayhan, B. C. H., & Albal, E. (2022). *Professional Quality of Life and Psychological Resilience among Psychiatric Nurses*. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(1), 330–338. <https://doi.org/10.1111/ppc.12>

Anexos

Anexo I -Pedido de consentimento informado

No âmbito da minha dissertação na área da Psicologia do Trabalho e da Saúde Ocupacional do Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes, num estudo aprovado pela Comissão Científica do Curso, pretendo avaliar a relação entre a fadiga por compaixão, resiliência e o compromisso na área da educação e proteção social.

O preenchimento do questionário terá uma duração aproximada de 10 minutos. As informações que fornecer serão confidenciais e anónimas.

A sua participação é voluntária e pode retirar-se a qualquer altura ou recusar participar, sem qualquer consequência para si.

Se tiver alguma dúvida, pode esclarecê-las através dos seguintes emails:

Rita Meguê: ritandrezmegue@gmail.com

Marina Carvalho (Orientadora): marina.carvalho@ismat.pt

Desde já agradecemos a sua participação!

Anexo II- Questionário sociodemográficos

Sexo

- Feminino
- Masculino

Idade

Estado civil

- Solteiro
- Casado(a) União de facto
- Divorciado(a)/Separado(a)
- Viúvo(a)

Número de filhos

Habilitações Literárias

- Sem escolaridade
- Ensino Básico
- Secundário
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

Profissão

Indique em que ano começou a exercer a profissão

Religião

- Não me considero religioso
- Religião Católica
- Outra religião

Sente-se satisfeito(a) com a atividade que exerce?

- Nada
-

- Pouco
- Bastante
- Muito

Quando observa o sofrimento de outras pessoas, de que forma isso o afeta?

- Nada
- Pouco
- Bastante
- Muito

De que forma se adapta às adversidades da vida?

- Nada
- Pouco
- Bastante
- Muito

De um modo geral, até que ponto se sente envolvido com a organização onde trabalha?

- Nada
- Pouco
- Bastante
- Muito

Anexo III -Escala de qualidade de vida profissional (PROQOL) (Carvalho e Sá em 2011)

ESCALA DE QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL (PROQOL)

Satisfação e Fadiga de Compaixão (ProQOL) Versão 5 (2009)

Ao prestar auxílio está a contactar diretamente com as vidas das pessoas. Como já deve ter percebido a compaixão que tem por quem ajuda pode afetá-lo(a). Abaixo pode encontrar algumas perguntas acerca das experiências, tanto positivas como negativas, que teve enquanto cuidador. Analise e responda às perguntas acerca da sua vida e da sua atual situação profissional. Escolha o número que melhor reflete a frequência com que foi confrontado, nos últimos 30 dias, com as seguintes situações ou sentimentos.

	1=Nunca	2=Raramente	3=Por vezes	4=Freqüentemente	5=Muito Freqüentemente
_____	Eu sou feliz.				
_____	: Eu estou preocupado(a) com mais do que uma pessoa que eu ajudo.				
_____	: Eu fico satisfeito(a) ao poder ajudar os outros				
_____	: Eu sinto-me ligado(a) aos outros.				

Anexo IV- Escala de comprometimento Organizacional (ECO) (A. Rui Gomes, 2007)

| ECO | PT

As afirmações que se seguem dizem respeito à forma como se **sente** no seu local de trabalho. Por favor, entenda a palavra “organização” utilizada em várias afirmações como representando o seu local concreto e específico de trabalho (ex: sector de uma empresa, departamento de uma escola/universidade, serviço ou secção de um hospital, posto de polícia, etc.).

Por favor, indique em que medida cada uma das afirmações se aplica à sua situação em concreto.

	Discordo totalmente		Concordo totalmente		
1. Estou disposto a esforçar-me, para além do que é normal, no sentido de ajudar esta organização a ter sucesso	1	2	3	4	5
2. Digo aos meus amigos que esta organização é um excelente local para trabalhar	1	2	3	4	5
3. Estou disposto a aceitar praticamente todo o tipo de tarefas de modo a poder continuar a trabalhar nesta organização	1	2	3	4	5

Anexo V- Escala de Resiliência para Adultos (ERA)(Pereira, Marco; Cardoso, Margarida; Albuquerque, Sara; Janeiro, Catarina; Alves, Stephanie)

Por favor, pense na forma como geralmente é, ou como foi **durante o último mês**, o que pensa e sente em relação a si mesmo e em relação às pessoas que são importantes para si.

1	Quando acontece alguma coisa imprevista	Frequentemente sinto-me desorientado(a)	1 2 3 4 5 6 7	Encontro sempre uma solução
2	Os meus planos para o futuro são	Difíceis de realizar	1 2 3 4 5 6 7	Possíveis de realizar
3	Eu gosto de estar	Com outras pessoas	1 2 3 4 5 6 7	Sozinho