



Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Dissertação

***Boreout* e Estados Afetivos no Trabalho em Portugal**

Maria João Galhardo Frazão

Santarém

Ano 2024



Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Dissertação

Boreout e Estados Afetivos no Trabalho em Portugal

Maria João Galhardo Frazão

Dissertação submetida para satisfação parcial dos requisitos do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos sob a orientação da Professora Doutora Patrícia Araújo e da Professora Doutora Rosina Inês Fernandes.

Santarém

Ano 2024

AGRADECIMENTOS

A presente dissertação marca o final de uma etapa que não teria sido possível sem o apoio, encorajamento e cooperação de todos aqueles que me acompanharam ao longo do último ano e que, de alguma forma, foram importantes durante este percurso. Deixo, por isso, aqui o meu profundo reconhecimento e agradecimento:

À Professora Doutora Patrícia Araújo, por aceitar acompanhar e orientar este projeto, pelos conhecimentos partilhados, pelos desafios colocados e, sobretudo, pelo enorme incentivo e ânimo transmitido ao longo de todo o percurso.

À Professora Doutora Rosina Fernandes, pela ajuda no tratamento dos dados estatísticos, pela disponibilidade demonstrada ao longo destes meses e pelas palavras positivas e motivadoras que me fizeram acreditar estar no bom caminho.

Aos meus pais, pelo apoio e suporte incondicionais, pelos valores transmitidos e pelo amor. Tudo o que sou devo-o a vocês e esta vitória, assim como todas as vitórias da minha vida, serão sempre para vocês.

Ao Miguel, por ser o melhor namorado e amigo e por acreditar sempre em mim. Obrigada por seres quem és e por estares sempre ao meu lado.

À minha irmã Joana, por estar sempre por perto a apoiar-me em todos os momentos mais importantes.

À pequena Amélia, por ter vindo tornar os meus dias mais bonitos.

À minha avó Mercês, por estar sempre a torcer por mim. Espero que estejas orgulhosa do meu percurso.

Aos meus amigos, pelos momentos felizes e descontraídos. É e será sempre convosco que terei vontade de celebrar as coisas boas da minha vida.

À minha colega Magda, que percorreu esta jornada comigo, pelo espírito de equipa e interajuda, pela disponibilidade e apoio sempre que precisei.

A todos aqueles que participaram neste estudo, que gentilmente cederam um pouco do seu tempo para responder ao meu questionário e me ajudaram na partilha do mesmo, tornando esta investigação possível.

Muito obrigada!

RESUMO

Introdução: O *boreout* é um fenómeno que afeta muitas pessoas no ambiente de trabalho e ocorre quando um profissional se sente subestimulado e entediado. A falta de desafios, as tarefas monótonas, repetitivas e a sensação de não estar a utilizar todo o seu potencial, podem causar impacto na motivação e satisfação profissional, o que pode ter consequências negativas não só para o indivíduo, mas também para as organizações, uma vez que trabalhadores entediados são menos produtivos, menos engajados e mais propensos a procurar oportunidades noutros lugares.

Assim, tendo em conta, que as tarefas e as condições em que são realizadas podem desencadear sentimentos negativos ou, pelo contrário, conduzir à realização pessoal, o principal objetivo deste trabalho é compreender a relação entre estados afetivos no trabalho e o *boreout*.

Método: Optou-se por uma abordagem quantitativa, transversal, descritiva e correlacional. Foi aplicado numa amostra de 663 trabalhadores um questionário composto por: (a) dados sociodemográficos; (b) dados profissionais; (c) WBOS de Poirier et al. (2021) para avaliar o *boreout*; (d) PANAS-VRP de Galinha et al. (2014) para medir os estados afetivos; (e) um conjunto de questões de natureza profissional.

Resultados: Os principais resultados obtidos foram: (a) existe uma relação moderada e negativa entre o *boreout* e o afeto positivo (AP); (b) existe uma relação moderada e positiva entre o *boreout* e o afeto negativo (AN); (c) a amostra estudada revela níveis baixos de *boreout*; (d) a amostra apresenta bons níveis de AP e níveis baixos de AN; (e) trabalhadores solteiros, divorciados, viúvos e separados apresentam níveis mais elevados de *boreout*; (f) trabalhadores sem filhos revelam níveis mais altos de *boreout*; (g) trabalhadores com níveis de escolaridade mais elevados apresentam valores mais altos de *boreout*; (h) trabalhadores em regime flexível ou remoto estão mais suscetíveis ao *boreout*; (i) trabalhadores sem contrato de efetividade revelam valores mais altos de *boreout*; (j) trabalhadores com rendimento mensal mais baixo estão mais suscetíveis a desenvolver *boreout*; (k) as mulheres apresentam níveis mais elevados de AN; (l) as gerações mais jovens apresentam níveis mais altos de *boreout*; (m) os *baby boomers* apresentam níveis mais baixos de AN, quando comparados com as gerações Y e Z.

Discussão: Os resultados obtidos revelaram que a amostra estudada apresenta níveis baixos de *boreout* e, portanto, não se podem considerar trabalhadores entediados, subestimulados e desinteressados. Os estados afetivos demonstraram ter um impacto significativo no bem-estar dos trabalhadores.

Conclusão: Sendo o *boreout* um risco de doença psicossocial, a intervenção preventiva deve ser prioritária. Quando detetado, é importante que se intervenha rapidamente, de modo a diminuir os riscos de saúde para os trabalhadores, assim como os custos financeiros para as organizações. É importante que existam boas práticas de GRH que permitam intervir nos processos-chave e na estratégia da organização, de modo a assegurar ambientes de trabalho mais construtivos, saudáveis e produtivos.

Palavras-chave: Boreout; Tédio no trabalho; Estados afetivos no trabalho; Gestão de pessoas; Gerações

ABSTRACT

Introduction: Boreout is a phenomenon that affects many people in the workplace and occurs when a professional feels understimulated and bored. The lack of challenges, monotonous, repetitive tasks and the feeling that they are not using their full potential can have an impact on motivation and job satisfaction, which can have negative consequences not only for the individual, but also for organisations, since bored workers are less productive, less engaged and more likely to seek opportunities elsewhere.

So, bearing in mind that tasks and the conditions in which they are carried out can trigger negative feelings or, on the contrary, lead to personal fulfilment, the main aim of this study is to understand the relationship between affective states at work and boreout.

Method: A quantitative, cross-sectional, descriptive and correlational approach was chosen. A questionnaire with six sections was administered to a sample of 663 workers: (a) sociodemographic data; (b) professional data; (c) WBOS by Poirier et al. (2021) to assess boreout; (d) PANAS-VRP by Galinha et al. (2014) to measure affective states; (e) a set of professional questions; (f) a question about future professional intentions.

Results: The main results obtained were: (a) there is a moderate and negative relationship between boreout and positive affect (PA); (b) there is a moderate and positive relationship between boreout and negative affect (NA); (c) the sample studied shows low levels of boreout; (d) the sample shows good levels of PA and low levels of NA; (e) single, divorced, widowed and separated workers show higher levels of boreout; (f) workers without children show higher levels of boreout; (g) workers with higher levels of education show higher boreout values; (h) flexible or remote workers are more susceptible to boreout; (i) workers without a permanent contract show higher levels of boreout; (j) workers with a lower monthly income are more susceptible to developing boreout; (k) women show higher levels of NA; (l) younger generations show higher levels of boreout; (m) baby boomers show lower levels of NA when compared to generations Y and Z.

Discussion: The results showed that the sample studied had low levels of boreout and therefore could not be considered bored, understimulated or disinterested workers. Affective states have been shown to have a significant impact on workers' well-being.

Conclusion: As boreout is a risk of psychosocial illness, preventive intervention should be a priority. When it is detected, it is important to intervene quickly in order to reduce the health risks for workers and the financial costs for organisations. It is important that good HRM practices are in place to intervene in the organisation's key processes and strategy in order to ensure more constructive, healthy and productive working environments.

Keywords: Boreout; Boredom; Affective states at work; People management; Generations

RÉSUMÉ

Introduction: Le bore-out est un phénomène qui touche de nombreuses personnes sur le lieu de travail et qui se produit lorsqu'un professionnel se sent sous-stimulé et s'ennuie. Le manque de défis, les tâches monotones et répétitives et le sentiment de ne pas exploiter pleinement son potentiel peuvent avoir un impact sur la motivation et la satisfaction au travail, ce qui peut avoir des conséquences négatives non seulement pour l'individu, mais aussi pour les organisations, car les travailleurs qui s'ennuient sont moins productifs, moins engagés et plus susceptibles de chercher des opportunités ailleurs.

Ainsi, en gardant à l'esprit que les tâches et les conditions dans lesquelles elles sont effectuées peuvent déclencher des sentiments négatifs ou, au contraire, conduire à l'épanouissement personnel, l'objectif principal de cette étude est de comprendre la relation entre les états affectifs au travail et l'ennui.

Méthode: Une approche quantitative, transversale, descriptive et corrélationnelle a été choisie. Un questionnaire comportant six sections a été administré à un échantillon de 663 travailleurs; (a) données sociodémographiques; (b) données professionnelles; (c) WBOS de Poirier et al. (2021) pour évaluer le boreout; (d) PANAS-VRP de Galinha et al. (2014) pour mesurer les états affectifs; (e) une série de questions professionnelles; (f) une question sur les intentions professionnelles futures.

Résultats: Les principaux résultats obtenus sont les suivants: (a) il existe une relation modérée et négative entre le boreout et l'affect positif (AP); (b) il existe une relation modérée et positive entre le boreout et l'affect négatif (AN); (c) l'échantillon étudié présente de faibles niveaux de boreout; (d) l'échantillon présente de bons niveaux d'AP et de faibles niveaux d'AN; (e) les travailleurs célibataires, divorcés, veufs et séparés présentent des niveaux plus élevés de boreout; (f) les travailleurs sans enfants présentent des niveaux plus élevés de boreout; (g) les travailleurs avec des niveaux d'éducation plus élevés présentent des valeurs plus élevées de boreout; (h) les travailleurs flexibles ou éloignés sont plus sensibles au boreout; (i) les travailleurs sans contrat permanent présentent des niveaux plus élevés de boreout; (j) les travailleurs ayant des revenus mensuels plus faibles sont plus susceptibles de développer un boreout; (k) les femmes présentent des niveaux plus élevés d'AN; (l) les jeunes générations présentent des niveaux plus élevés de boreout; (m) les baby-boomers présentent des niveaux plus faibles d'AN par rapport aux générations Y et Z.

Discussion: Les résultats ont montré que l'échantillon étudié présentait de faibles niveaux d'ennui et ne pouvait donc pas être considéré comme des travailleurs ennuyés, sous-stimulés ou désintéressés. Il a été démontré que les états affectifs ont un impact significatif sur le bien-être des travailleurs.

Conclusion: Le bore-out étant un risque de maladie psychosociale, une intervention préventive devrait être une priorité. Lorsqu'il est détecté, il est important d'intervenir rapidement afin de réduire les risques pour la santé des travailleurs et les coûts financiers pour les organisations. Il est important que de bonnes pratiques de GRH soient mises en place pour intervenir dans les processus clés et la stratégie de l'organisation afin de garantir des environnements de travail plus constructifs, plus sains et plus productifs.

Mots clés: Boreout; Ennui; Etats affectifs au travail; Gestion des personnes; Générations

RESUMEN

Introducción: El boreout es un fenómeno que afecta a muchas personas en el lugar de trabajo y se produce cuando un profesional se siente poco estimulado y aburrido. La falta de retos, las tareas monótonas y repetitivas y la sensación de no estar aprovechando todo su potencial pueden repercutir en la motivación y la satisfacción laboral, lo que puede tener consecuencias negativas no sólo para el individuo, sino también para las organizaciones, ya que los trabajadores aburridos son menos productivos, están menos comprometidos y es más probable que busquen oportunidades en otros lugares.

Así, teniendo en cuenta que las tareas y las condiciones en las que se realizan pueden desencadenar sentimientos negativos o, por el contrario, conducir a la realización personal, el objetivo principal de este estudio es conocer la relación entre los estados afectivos en el trabajo y el boreout.

Método: Se optó por un enfoque cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional. Se administró un cuestionario con seis secciones a una muestra de 663 trabajadores: (a) datos sociodemográficos; (b) datos profesionales; (c) WBOS de Poirier et al. (2021) para evaluar el boreout; (d) PANAS-VRP de Galinha et al. (2014) para medir los estados afectivos; (e) un conjunto de preguntas profesionales; (f) una pregunta sobre las intenciones profesionales futuras.

Resultados: Los principales resultados obtenidos fueron: (a) existe una relación moderada y negativa entre boreout y afecto positivo (AP); (b) existe una relación moderada y positiva entre boreout y afecto negativo (AN); (c) la muestra estudiada presenta bajos niveles de boreout; (d) la muestra presenta buenos niveles de AP y bajos niveles de AN; (e) los trabajadores solteros, divorciados, viudos y separados presentan mayores niveles de boreout; (f) los trabajadores sin hijos presentan mayores niveles de boreout; (g) los trabajadores con mayores niveles de educación presentan mayores valores de boreout; (h) los trabajadores flexibles o a distancia son más susceptibles al boreout; (i) los trabajadores sin contrato indefinido presentan mayores niveles de boreout; (j) los trabajadores con menores ingresos mensuales son más susceptibles a desarrollar boreout; (k) las mujeres presentan mayores niveles de AN; (l) las generaciones más jóvenes presentan mayores niveles de boreout; (m) los baby boomers presentan menores niveles de AN en comparación con las generaciones Y y Z.

Discusión: Los resultados muestran que la muestra estudiada presenta bajos niveles de boreout y, por lo tanto, no pueden considerarse trabajadores aburridos, poco estimulados o desinteresados. Se ha demostrado que los estados afectivos tienen un impacto significativo en el bienestar de los trabajadores.

Conclusión: Dado que el boreout es un riesgo de enfermedad psicosocial, la intervención preventiva debe ser prioritaria. Cuando se detecta, es importante intervenir rápidamente para reducir los riesgos para la salud de los trabajadores y los costes financieros para las organizaciones. Es importante que existan buenas prácticas de GRH para intervenir en los procesos clave y la estrategia de la organización con el fin de garantizar entornos de trabajo más constructivos, saludables y productivos.

Palabras clave: Boreout; Aburrimiento; Estados afectivos en el trabajo; Gestión de personas; Generaciones

ÍNDICE GERAL

I.	INTRODUÇÃO	7
II.	REVISÃO DA LITERATURA	10
2.1	Trabalho e emprego humano: dos primórdios aos tempos atuais	10
2.2	A Gestão de Recursos Humanos e a Gestão de Pessoas	14
2.3	Do tédio ao tédio no trabalho/ <i>boreout</i>	19
2.3.1	A designação <i>boreout</i>	23
2.3.2	Estado da investigação sobre <i>boreout</i>	26
2.3.3	Modelos e medidas de tédio no trabalho	32
2.4	Estados Afetivos no Trabalho	34
III.	METODOLOGIA	39
3.1	Pergunta de Partida e Objetivo Geral	39
3.2	Objetivos Específicos	39
3.3	População e Amostra	40
3.4	Instrumento de Recolha de Dados	43
3.5	Procedimento	45
3.6	Técnicas de análise de dados	47
IV.	RESULTADOS	49
4.1	Características psicométricas da escala WBOS	49
4.2	Níveis de <i>boreout</i> nos trabalhadores portugueses	51
4.3	Estados afetivos nos trabalhadores portugueses	51
4.4	Relações entre o <i>boreout</i> e estados afetivos no trabalho	52
4.5	Relações entre os níveis de <i>boreout</i> e variáveis sociodemográficas e profissionais	53
4.5.1	Resultados descritivos das variáveis de natureza profissional	54
4.5.2	Relação entre o total de <i>Boreout</i> e variáveis sociodemográficas e profissionais	54
4.5.3	Relação entre dimensão carga de trabalho insuficiente e variáveis sociodemográficas e profissionais	57
4.5.4	Relação entre dimensão subestimulação e variáveis sociodemográficas e profissionais	59
4.5.5	Relação entre dimensão culpa e variáveis sociodemográficas e profissionais	61
4.5.6	Relação entre dimensão incompatibilidade com valores pessoais no trabalho e variáveis sociodemográficas e profissionais	64
4.6	Relações entre os estados afetivos no trabalho e variáveis sociodemográficas e profissionais	66
4.6.1	Afeto Positivo	66
4.6.2	Afeto Negativo	68
4.7	Diferenças geracionais no <i>boreout</i> e nos estados afetivos no trabalho	70
V.	DISCUSSÃO E CONCLUSÕES	73
5.1	Discussão de resultados	73
5.2	Limitações e sugestões de futuras investigações	79
5.3	Conclusões e recomendações	80
VI.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
VII.	ANEXOS	99

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - As cinco revoluções industriais.....	13
Figura 2 - Estado de Flow	21

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Categorias Geracionais e Limites Etários	17
Tabela 2 - Efeitos Positivos do Tédio – Estado da Literatura	22
Tabela 3 - Sintomatologia do Boreout	25
Tabela 4 - Modelos e Medidas do Tédio (enumerados por ordem cronológica)	32
Tabela 5 – Caracterização Sociodemográfica da Amostra	41
Tabela 6 - Caracterização Profissional da Amostra	42
Tabela 7 - Secções do Questionário	44
Tabela 8 - Recodificação das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais	47
Tabela 9 - Consistência Interna (alfa de Cronbach) WBOS	49
Tabela 10 - Matriz de Componente Rotativa	50
Tabela 11 - Parâmetros Descritivos do Boreout (total e dimensões)	51
Tabela 12 - Parâmetros Descritivos dos Estados Afetivos	52
Tabela 13 - Correlações Total de Boreout e Estados Afetivos no Trabalho	52
Tabela 14 - Correlações Dimensão Carga de Trabalho Insuficiente e Estados Afetivos no Trabalho	53
Tabela 15 - Correlações Dimensão Subestimulação e Estados Afetivos no Trabalho	53
Tabela 16 - Correlações Dimensão Culpa relacionada com o Trabalho e Estados Afetivos no Trabalho	53
Tabela 17 - Correlações Dimensão Incompatibilidade com Valores Pessoais no Trabalho e Estados Afetivos no Trabalho	53
Tabela 18 - Parâmetros Descritivos das Variáveis de Natureza Profissional	54
Tabela 19 - Análise do Total de Boreout em Função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística	55
Tabela 20 - Análise do Total de Boreout em Função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística	55
Tabela 21 - Correlações Total de Boreout e Variáveis Sociodemográficas e Profissionais	56
Tabela 22 - Correlações entre o Total de Boreout e Variáveis de Natureza Profissional	56
Tabela 23 - Análise da Dimensão Carga de Trabalho Insuficiente em Função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais cm Significância Estatística	57
Tabela 24 - Correlações Dimensão Carga de Trabalho Insuficiente e Variáveis Sociodemográficas e Profissionais	58
Tabela 25 - Correlações Dimensão Carga de Trabalho Insuficiente e Variáveis de Natureza Profissional	58
Tabela 26 - Análise da Dimensão Subestimulação em Função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística	59
Tabela 27 - Análise da Dimensão Subestimulação em Função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística	59

Tabela 28 - Correlações Dimensão Subestimulação e Variáveis Sociodemográficas e Profissionais	60
Tabela 29 - Correlação Dimensão Subestimulação e Variáveis de Natureza Profissional	61
Tabela 30 - Análise da Dimensão Culpa Relacionada com o Trabalho em Função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística	62
Tabela 31 - Análise da Dimensão Culpa Relacionada com o Trabalho em Função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística	62
Tabela 32 - Correlações Dimensão Culpa Relacionada com o Trabalho e Variáveis Sociodemográficas e Profissionais	63
Tabela 33 - Correlações Dimensão Culpa Relacionada com o Trabalho e Variáveis de Natureza Profissional	63
Tabela 34 - Análise da Dimensão Incompatibilidade com Valores Pessoais no Trabalho em Função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística	64
Tabela 35 - Análise da Dimensão Incompatibilidade com Valores Pessoais no Trabalho em Função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística	64
Tabela 36 - Correlações Dimensão Incompatibilidade com Valores Pessoais no Trabalho e Variáveis Sociodemográficas e Profissionais	65
Tabela 37 - Correlações Dimensão Incompatibilidade de Valores Pessoais no Trabalho e Variáveis de Natureza Profissional	65
Tabela 38 - Análise do AP no Trabalho em função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística	66
Tabela 39 - Análise do AP no Trabalho em função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística	66
Tabela 40 - Correlações AP e Variáveis Sociodemográficas e Profissionais	67
Tabela 41 - Correlações AP e Variáveis de Natureza Profissional	68
Tabela 42 - Análise do AN no Trabalho em função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística	68
Tabela 43 - Análise do AN no Trabalho em função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística	69
Tabela 44 - Correlações AN e Variáveis Sociodemográficas e Profissionais	69
Tabela 45 - Correlações AN e Variáveis de Natureza Profissional	70
Tabela 46 - Frequências e Percentagens dos Grupos Geracionais	70
Tabela 47 - Análise do Boreout (total e dimensões) em função das Gerações	71
Tabela 48 - Análise dos Estados Afetivos no Trabalho em função das Gerações	72

INDICE DE ANEXOS

Anexo A - Instrumento de Recolha de Dados.....	99
Anexo B - Variáveis Sociodemográficas e Profissionais.....	105
Anexo C – WBOS de Poirier et al. (2021).....	107
Anexo D – WBOS de Poirier et al. (2021) traduzida para português.....	108
Anexo E - PANAS-VRP de Galinha et al. (2014).....	109
Anexo F - Pedido de autorização ao autor para usar e traduzir a WBOS	110
Anexo G - Processo de tradução da WBOS de Poirier et al. (2021).....	111
Anexo H - Publicação no site da OCC com a divulgação do questionário.....	112
Anexo I – Tabelas de Resultados.....	113

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AN	Afeto Negativo
AP	Afeto Positivo
BCS	<i>Boredom Coping Scale</i>
BPS	<i>Boredom Proneness Scale</i>
COR	<i>Conservation of Resources Theory</i>
DUBS	<i>Dutch Boredom Scale</i>
ESB	<i>Escala del Síndrome de Boreout</i>
GP	Gestão de Pessoas
GRH	Gestão de Recursos Humanos
JBS	<i>Job Boredom Scale</i>
LJBS	<i>Lee's Job Boredom Scale</i>
MSBS	<i>Multidimensional State Boredom Scale</i>
OI	Objetivo de Investigação
PANAS	<i>Positive and Negative Affect Schedule</i>
PANAS-VRP	<i>Positive and Negative Affect Schedule</i> – Versão Reduzida Portuguesa
PLN	Processamento de Linguagem Natural
PP	Pergunta de Partida
RH	Recursos Humanos
SBPS	<i>Short Boredom Proneness Scale</i>
WBOS	<i>Work Boreout Scale</i>
ZBS	<i>Boredom Susceptibility Scale</i>

I. INTRODUÇÃO

Atualmente, o mercado de trabalho é marcado por um ambiente altamente competitivo, globalizado e em constante mudança, o que obriga as organizações a uma maior adaptabilidade e a terem a capacidade de responder de forma eficaz aos muitos desafios que vão surgindo.

Para além das tecnologias emergentes e das novas formas de trabalho, a possibilidade de ter várias gerações, com valores e interesses diferentes, a compartilhar o mesmo ambiente, traz desafios sem precedentes a gestores e às organizações, que têm de ter a capacidade de criar e manter uma força de trabalho favorável e satisfeita (Formenton & Stefano, 2017).

Esta nova realidade do trabalho, aliada ao aumento do desemprego e da instabilidade laboral e à insegurança causada pela imprevisibilidade das mudanças dentro das organizações, veio evidenciar uma dimensão psicossocial, da qual emergiram riscos ocupacionais, novos e crescentes.

Se, por um lado, os riscos para a saúde física associados às más condições de trabalho estão cada vez mais controlados, por outro lado, têm aumentado as perturbações de saúde mental. De acordo com a Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020), atualmente, em Portugal, os riscos psicossociais assumem-se como uma ameaça à saúde física e mental dos trabalhadores e ao sucesso global das organizações, uma vez que afetam o seu bom funcionamento e a produtividade.

Os riscos psicossociais englobam fatores relacionados com o trabalho, o ambiente fora do trabalho e as características individuais do trabalhador (Chagas, 2016). Alguns exemplos incluem: insegurança no emprego, trabalho noturno ou por turnos, carga mental e ritmo de trabalho (infracarga e sobrecarga), conteúdo do trabalho, organização do trabalho, assédio moral, nível baixo de autonomia, exigências emocionais elevadas, dificuldades na conciliação trabalho/família, formas atípicas de contratação, conflitos nas relações interpessoais, ambiguidade de papéis/tarefas, envelhecimento da população ativa, trabalho monótono/repetitivo e dificuldades na progressão da carreira (Areosa, 2023).

Tendo isso em conta, o departamento de recursos humanos, agora mais liberto de funções administrativas e burocráticas, como o processamento salarial ou a contabilização das horas de trabalho, passou a focar-se mais na satisfação e bem-estar das suas pessoas. Em Portugal, algumas organizações já começam a implementar programas que promovem o bem-estar e a felicidade no local de trabalho. De referir que, em 2023, foi aprovada a norma portuguesa de Gestão do Bem-Estar e Felicidade Organizacional, com o objetivo de oferecer às organizações

um referencial para a implementação de medidas que promovam a saúde física e mental dos trabalhadores.

Práticas como *mindfulness*, gratidão, meditação, exercícios, ioga, visualização e *coaching* são cada vez mais estudadas na literatura à medida que são adotadas pelas organizações para promover melhor saúde e bem-estar entre os colaboradores. Contudo, ambientes de trabalho pouco saudáveis e geradores de *stress* continuam a ser uma realidade persistente nas organizações.

Neste contexto, os afetos podem servir como indicadores de tensão e bem-estar sendo, portanto, importantes para explicar e compreender a satisfação e o bem-estar subjetivo dos trabalhadores. Apesar de ser um tema ainda com alguma escassez em termos de investigação aplicada ao contexto organizacional, os afetos têm ganho relevância para a gestão de pessoas nas organizações, que começam a perceber que quando se gere ativos humanos é importante estar-se consciente da necessidade de gerir e trabalhar as emoções de cada trabalhador sejam elas positivas ou negativas, uma vez que estas podem ter impacto nas relações laborais e nos resultados organizacionais que, por sua vez, podem gerar desmotivação, *stress* e outros distúrbios psicossociais, como o *workaholism*, o *burnout*, o *mobbing* e o *boreout*.

Uma vez que o trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas considerou-se pertinente refletir relativamente à saúde mental dos trabalhadores portugueses, mais precisamente em relação aos sentimentos negativos associados ao *boreout* e às consequências que daí advém.

Contrariamente ao *burnout*, que está associado a uma atividade profissional intensa, o *boreout* ocorre quando o trabalhador não se sente desafiado, quando as tarefas são monótonas e repetitivas ou, até mesmo, quando não se sente reconhecido e apoiado, levando a um estado de desânimo, o que acaba por resultar numa quebra na quantidade e qualidade do trabalho executado.

Após uma intensa pesquisa, verificou-se que esta é uma área pouco investigada no contexto nacional, incidindo a maior parte da literatura consultada na realidade de outros países. Nesta perspetiva, este estudo procura contribuir para o enriquecimento do conhecimento da realidade portuguesa, permitindo que pesquisadores e profissionais entendam melhor como o *boreout* pode surgir nos locais de trabalho e as implicações que isso pode ter nos trabalhadores. Compreender melhor essas questões é crucial para criar ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos.

A utilização do termo *boreout* como designante do tema central deste trabalho de investigação foi alvo de algumas dúvidas, no entanto optou-se por essa designação por se considerar mais atual.

No seguimento do enquadramento apresentado, o presente trabalho procura responder à pergunta de partida: Qual a relação entre níveis de *boreout* e estados afetivos no trabalho em trabalhadores portugueses? e tem como objetivo principal compreender a relação entre os estados afetivos dos trabalhadores e a presença de *boreout*. Especificamente, pretende-se traduzir, adaptar e validar a *Work Bore-Out Scale* (WBOS) de Poirier et al. (2021) para a população portuguesa; avaliar os níveis de *boreout* e os estados afetivos nos trabalhadores portugueses; explorar relações entre os níveis de *boreout* e variáveis sociodemográficas e profissionais e entre os estados afetivos no trabalho e estas mesmas variáveis; e, por fim, explorar diferenças geracionais no *boreout* e nos estados afetivos no trabalho.

O trabalho aqui apresentado divide-se em quatro partes principais. A primeira parte pretende enquadrar teoricamente os conceitos de *boreout* e estados afetivos. Optou-se por abordar também os conceitos de trabalho e emprego humano e o conceito de gestão de pessoas por se considerar relevante para a temática em estudo compreender os desafios e alterações que têm ocorrido no mundo laboral. A segunda parte debruça-se sobre a metodologia adotada na investigação empírica. Aqui é apresentada a pergunta de partida e os objetivos (geral e específicos), bem como a caracterização dos participantes do estudo e dos instrumentos utilizados para a recolha de dados. Apresentam-se também os procedimentos adotados para o recrutamento dos participantes e para a recolha e análise dos dados. Na terceira parte, relatam-se os resultados obtidos e, por fim, na quarta parte, apresenta-se a discussão dos resultados, assim como uma conclusão reflexiva sobre os mesmos. São também discutidas as limitações subjacentes ao estudo e sugestões para futuras investigações.

II. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Trabalho e emprego humano: dos primórdios aos tempos atuais

O conceito trabalho, tal como o conhecemos hoje, é relativamente recente (Araújo et al., 2014). Embora o ser humano, desde sempre, tenha tido ocupações, a noção de trabalho assumiu o seu significado atual apenas quando a produção e o consumo mercantis adquiriram valor de uso para os outros e não apenas para os membros da comunidade familiar (Gorz, 1994).

Se recuarmos até à pré-história verificamos que os povos, para sobreviverem, tinham não só de se preocupar com a sua defesa pessoal, como também fazer a recolha de alimentos, caçar e pescar para se poderem alimentar (Fontana, 2021). Contudo, segundo Méda (2010), nessas sociedades não existia um termo com um significado idêntico ao do trabalho moderno e a ideia de acumular ou produzir além das necessidades diárias, com o intuito de, por exemplo, alcançar algum tipo de benefício, era uma conduta inimaginável.

Na antiguidade clássica existiam ofícios, atividades e tarefas, mas não existia o termo trabalho (Méda, 2007). As atividades de subsistência eram realizadas pelos escravos. Os cidadãos (homens livres) estavam isentos dessas tarefas consideradas indignas e penosas, e dedicavam-se às atividades de foro moral e político (Méda, 2007, 2010). A liberdade e o *status* eram medidos pela quantidade de ócio de que dispunham. Ter ócio era ter liberdade para se dedicarem a atividades enobrecedoras e espiritualmente elevadas e, como tal, os homens de negócios eram, literalmente, “negadores do ócio” (Bendassolli, 2007, p.49).

Já nessa altura havia a perceção de que a simples ociosidade não significava ausência de tédio (que na altura era chamado de acédia) e que era preciso usar bem o tempo livre, fosse para a contemplação, fosse para a vida ativa (Bendassolli, 2007). Os momentos de ócio deveriam, portanto, estimular a criatividade, a reflexão e o autoconhecimento, além de proporcionar a oportunidade de aproveitar atividades prazerosas.

A Reforma Protestante, veio implantar a ideia de que o ócio era a fonte de todos os males e, como tal, precisava de ser contido (Bendassolli, 2007). A atividade produtiva passa então a ser vista como uma penitência e como um antídoto face aos malefícios da ociosidade, isto é, torna-se um instrumento privilegiado contra o ócio e a preguiça, no entanto, continuava a ser vista com algo desdenhável (Méda, 2007, 2010).

Nos séculos VIII e IX as atividades agrícolas começam a ser valorizadas e forma-se uma classe composta por camponeses, aos quais, mais tarde, se juntam os artesãos (Méda, 2010).

Esta época foi marcada pelo feudalismo, onde os senhores feudais davam proteção e cediam terras aos camponeses e estes, em troca, tinham de prestar serviço nessas terras e entregar parte da produção rural aos seus senhores (Martins, 2000). Existiam, portanto, laços de servidão entre a nobreza e os camponeses, fundados em normas culturais interiorizadas e concretas (Bischoff, 1995). Ou seja, os bens eram produzidos e intercambiados baseados em relações hierárquicas de dependência pessoal, o que não se verifica no trabalho moderno (Bischoff, 1995).

É no decurso da Idade Média que se operam, lentamente, as transformações que conduzirão à invenção do conceito trabalho, que pouco a pouco começa a ser entendido como atividade, fonte de rendimentos e, portanto, como uma atividade produtiva (Méda, 2007).

Numa primeira fase, o termo trabalho ainda evocava sofrimento e humilhação (Latouche, 2005). Importa aqui referir que, etimologicamente, a palavra trabalho deriva de *tripaliare* que remete para a tortura com recurso ao *tripalium*, um instrumento formado por três estacas de madeira (Latouche, 2005).

O século XVIII é marcado por alterações profundas. As atividades comerciais, toleradas no final da Idade Média, começam a ser vistas como atividades virtuosas (Méda, 2010). Os bens passam a ser produzidos com vista à sua venda no mercado e à obtenção de lucro (Machado, 2017). As pessoas, que anteriormente desenvolviam as atividades humanas de forma fluida e consoante as necessidades, começam a estabelecer relações entre si, mas sem dependência e sem contratos (Araújo et al., 2014). Aliás, os contratos só surgem com a industrialização, altura que nasce também o conceito de emprego, que segundo Fryer e Payne (1986, p. 236) é a “troca contratual, institucionalmente regulamentada, entre duas partes, em que uma vende e a outra compra trabalho, normalmente por dinheiro, mas também poderá ser por bens ou serviços”.

A primeira Revolução Industrial dá-se com a invenção e aplicação à produção da máquina a vapor por James Watt, o que leva a uma nova conceção do trabalho, que resulta numa mudança na estrutura social e comercial da época (Sarfraz et al., 2021).

A oficina é substituída pela fábrica e o trabalho manual passa a ser feito pela máquina que é controlada pelo homem, que já não é artesão, mas sim operário. Nesta altura, os trabalhadores eram recrutados sem qualquer tipo de formação e em condições precárias (Melgar, 1995). Os riscos a que os trabalhadores estavam sujeitos aumentavam à medida que a indústria se desenvolvia. Começam a registar-se doenças e deformações físicas associadas a determinadas indústrias, assim como um aumento de acidentes de trabalho (Henderson, 1969).

Para alterar este panorama, os operários começam a associar-se para exigirem melhores condições de trabalho e assim nascem as primeiras associações que dão origem aos sindicatos. Estes movimentos sociais acabam por dar fruto e surgem as primeiras normas voltadas para a proteção dos trabalhadores (Franco, 2011).

Com a mecanização surge a necessidade de novos métodos de planeamento e controlo do trabalho, nomeadamente a divisão e especialização de tarefas. O trabalho deixa, portanto, de ser individual (o artesão é responsável por todo o processo de produção) e passa a ser coletivo (o trabalho passa a ser distribuído deixando de ser iniciado e terminado pela mesma pessoa) (Méda, 1999; Ramos, 2001).

O resultado foi uma verdadeira alienação do trabalhador em relação ao seu trabalho. O trabalhador perde totalmente a visão do processo de produção como um todo, passando a ter conhecimento apenas do seu serviço individualizado, o que o leva a experimentar sentimentos de frustração e alheamento (Lessa & Tonet, 2008).

A Revolução Industrial também dá origem a uma espécie de ‘robotização do trabalhador’, uma vez que as tarefas desempenhadas por este passam a ser repetitivas e monótonas. Já nesta altura Nietzsche (1878) adverte que uma cultura mecanizada causaria tédio aos trabalhadores.

No final do século XIX, com a introdução da energia elétrica, dá-se a segunda Revolução Industrial. A criação das lâmpadas incandescentes torna possível o trabalho noturno e é implementada, por Henry Ford, a primeira linha de montagem automatizada, o que traz alterações nos processos realizados nas fábricas, como a produção em massa e a otimização de tempo (Belo & Leal, 2023; Franco, 2011).

Os problemas de saúde gerados com essa forma de trabalhar foram inúmeros e frequentes, incluindo acidentes de trabalho com mutilações e traumatismos e doenças provocadas pela intensificação do trabalho e mecanização, nomeadamente transtornos mentais, o que leva ao início das pesquisas com foco na organização do trabalho e na saúde mental (Franco, 2011). Kornhauser (1965), por exemplo, documentou a relação entre tipos de trabalho e saúde mental e com base numa amostra de trabalhadores administrativos e operários qualificados e não qualificados em fábricas industriais, constatou que os trabalhadores com empregos rotineiros geralmente apresentavam uma saúde mental menos satisfatória, enquanto aqueles que tinham empregos mais qualificados e variados tinham melhor saúde mental.

A terceira Revolução Industrial, também chamada de Revolução Digital, começa em 1970 e é marcada por inovações no campo da informática, das telecomunicações, dos transportes, da robótica, da biotecnologia, da química fina e da nanotecnologia (Pasquini, 2014).

Em 2011, é apresentando na Alemanha, o termo ‘Indústria 4.0’ referindo-se ao que seria a quarta Revolução Industrial (Drath & Horch, 2014). Esta é caracterizada pela intensificação da automação e robotização e, sobretudo, pela integração de sistemas e ciência de dados (Belo & Leal, 2023).

Atualmente, já se fala de uma quinta Revolução Industrial ou ‘Indústria 5.0’, que é o resultado de uma evolução contínua no campo da tecnologia e da automação, onde se destaque a robótica e a inteligência artificial (Sarfraz et al., 2021). Esta nova era é marcada pela sincronização entre a mente humana e as tecnologias de automatização, com o objetivo de alcançar maior eficiência, flexibilidade e personalização na produção (Bitencourt & Okumura, 2020). A tecnologia vem substituir os trabalhos mais monótonos e repetitivos, enquanto o ser humano passa a ter funções mais ligadas à inteligência emocional.

Na Figura 1 estão representadas as cinco revoluções industriais e as inovações que as impulsionaram.

Figura 1

As cinco revoluções industriais



Fonte: VC-X Solutions (2023)

Pode assim dizer-se que a evolução da humanidade tem sido acompanhada por revoluções industriais, que têm em comum grandes avanços ao nível tecnológico, enquadrados com o seu tempo (Morrar et al., 2017). À medida que o uso da robótica na indústria cresce, certas atividades exercidas pelo ser humano tendem a desaparecer (World Economic Forum, 2023), no entanto outras operações relacionadas ao trabalho com máquinas (robôs) ainda exigirão ação humana, o que sugere a necessidade de reconversão de empregos e a criação de novos postos de trabalho com mão de obra especializada (Santana & Jankowitsch, 2021). Estima-se que cerca de 23% dos empregos mudem em 2027, com 69 milhões de novos empregos criados e 83 milhões eliminados (World Economic Forum, 2023).

2.2 A Gestão de Recursos Humanos e a Gestão de Pessoas

A Gestão de Recursos Humanos (GRH) diz respeito às políticas, práticas e sistemas que influenciam o comportamento, as atitudes e o desempenho dos indivíduos dentro de uma organização (Pina et al., 2014).

Os primeiros sinais das práticas de GRH surgiram no século XVIII com a Revolução Industrial (Cunha et al., 2010). As mudanças tecnológicas que marcaram este período tiveram um profundo impacto nos processos produtivos, pois as pequenas unidades de produção artesanal foram transformadas em grandes instalações fabris onde se aglomerava um elevado número de trabalhadores (Cunha et al., 2010).

Nos seus primórdios, o departamento do pessoal, chamado de ‘Administração do Pessoal’, focava-se unicamente em aspetos técnicos, realizando tarefas de cariz administrativo e burocrático, como a elaboração de vínculos contratuais, contratação de trabalhadores e processamento salarial (Caetano & Vala, 2002). Nesta altura os trabalhadores eram entendidos como seres mecanicistas, ou seja, como um meio para se obter lucro e, portanto, as suas necessidades eram preteridas em favor do que se considerava melhor para os objetivos organizacionais (Ruão, 1999).

A complexidade do fator humano só viria a ser apreendida na sequência do movimento das relações humanas, do qual Elton Mayo é pioneiro. Este movimento veio reagir à visão restritiva e mecânica da teoria clássica e afirmar a importância do indivíduo e das relações sociais na vida organizacional (Ruão, 1999).

A Escola das Relações Humanas defendia que sem trabalhadores não existia organização e que quanto mais satisfeitos estes estivessem, maior seria a produtividade (Ruão, 1999). Neste sentido, o capital humano deixa de ser visto apenas como um meio para a obtenção de lucro, e passa a ser interpretado como um fator crítico de sucesso organizacional (Caetano & Vala, 2002).

O sucesso da empresa dependia, portanto, do bem-estar do trabalhador e, como tal, era necessário manter boas relações com o pessoal e isso implicava não só conhecer as necessidades e objetivos dos trabalhadores, como também dar a conhecer as necessidades e objetivos da empresa, ou seja, era necessário proporcionar uma comunicação em todos os sentidos (Ruão, 1999).

É nesta altura que a ‘Administração do Pessoal’ dá lugar à expressão ‘Gestão de Pessoal’ e as organizações começam a preocupar-se com o desenvolvimento das suas pessoas e a promover a sua formação e motivação, com vista a aumentar a produtividade da empresa (Neves, 2007).

Na década de 80 a GRH é objeto de uma especial atenção (Martins, 2008). É nesta altura que a ‘Gestão de Pessoal’ passa a designar-se ‘Gestão de Recursos Humanos’. Começam então a enraizar-se conceitos como o trabalho de equipa e, simultaneamente, desenvolvem-se áreas como o recrutamento, a seleção e a formação. Inicia-se um novo relacionamento com os trabalhadores e muitas empresas criam, pela primeira vez, os seus órgãos de Recursos Humanos (Martins, 2008).

O cenário socioeconómico dos anos 90 traz novos desafios às práticas da GRH. A globalização traz grandes mudanças ao meio organizacional e as empresas enfrentam múltiplos desafios de natureza tecnológica, económica, social e político-legal, os quais contribuíram para a renovação e evolução das práticas de GRH (Des-Horts, 1987). Os trabalhadores passam a ter uma função mais colaborativa e o gestor de recursos humanos começa a ter um papel mais estratégico dentro das organizações. É nesta altura que surge a designação ‘Gestão de Pessoas’ (GP) que vem substituir o termo ‘Recursos Humanos’, considerado redutor uma vez que delega às pessoas a perceção de que elas são apenas mais um recurso (Chiavenato, 2008; Gil, 2008).

As pessoas passam a estar no centro do processo (Araújo, 2023) e as organizações começam a focar-se mais no propósito, nos valores, na *employer brand*, na cultura e na *employee experience*, com o objetivo de atrair e reter talentos, promover um ambiente de trabalho saudável e impulsionar o sucesso num mercado de trabalho em constante evolução (Sezões, 2020).

Pode assim afirmar-se que a GRH tem sofrido uma evolução ao longo dos tempos, acompanhando e adaptando-se a várias mudanças a nível social, económico e tecnológico. A globalização, os avanços tecnológicos, a flexibilização das relações de trabalho e o aumento da competitividade vieram impor novos desafios e exigências que tiveram impacto nas organizações (Huettermann & Bruch, 2019).

A pandemia da COVID-19, declarada em março de 2020, foi também responsável por profundas mudanças laborais, nomeadamente no que se refere aos moldes de trabalho tradicionais, às estruturas das organizações, além das próprias relações de trabalho dos seus colaboradores. Apesar da pandemia ter alterado drasticamente as rotinas de trabalho, esta também originou um aceleração de certas tendências que estavam em *stand by*, sobretudo relacionadas com a transformação digital das organizações, que já estava em curso, mas de forma bastante lenta (Kniffin et al., 2021).

A transformação digital trouxe enormes mudanças organizacionais ao nível das práticas de GRH. Atualmente, várias empresas já trabalham com ferramentas digitais, nomeadamente *softwares* de recrutamento e seleção e plataformas para formação. No entanto, é possível identificar tendências e inovações para o futuro, como a Inteligência Artificial, o Processamento de Linguagem Natural (PLN) e a Realidade Virtual, que podem vir a contribuir para uma Gestão de Pessoas mais eficaz (Aguinas et al., 2001).

Uma das tendências que se têm vindo a verificar, como consequência da transformação digital, é a popularização do trabalho remoto/híbrido, o que possibilita oportunidades novas e únicas, nomeadamente a angariação de talento a nível mundial, sem limites geográficos, beneficiando os trabalhadores que passam a poder trabalhar a partir de qualquer local, sem que a sua vida pessoal seja afetada (Balabanova & Balabanov, 2020; Park & Cho, 2022). É de referir também, que cada vez mais irão surgir profissionais liberais, disponíveis para colaborar ao mesmo tempo com várias organizações.

Com os avanços tecnológicos, surgem também novas profissões, muito mais complexas a nível de tarefas, exigindo, por isso, pessoas mais qualificadas (Santana & Jankowitsch, 2021). Nesse sentido cabe às organizações dotar os seus trabalhadores de competências complementares que lhes permitam manter-se relevantes num cenário cada vez mais tecnológico.

A chegada de novas gerações ao mercado de trabalho é também um desafio para a GP. Pela primeira vez, quatro gerações (*baby boomers*, geração x, geração y e geração z), com características, formas de encarar o trabalho e perspetivas de vida completamente distintas, convivem nas organizações e dentro de uma década irá também entrar no mercado uma nova geração totalmente digital, a Geração Alpha (Branco, 2021). Torna-se, portanto, crucial a criação de uma cultura inclusiva que atenda às diferentes necessidades de cada faixa etária (Ozcelik, 2015).

De maneira geral, uma geração refere-se a um grupo de pessoas que nasceu num determinado período e cujas condições políticas, económicas e sociais particulares da altura terão influenciado o seu comportamento e atitudes (Strauss & Howe, 1997).

Atualmente observam-se cinco gerações em mútua convivência na sociedade: Veteranos, *Baby Boomers*, Geração X, Geração Y e Geração Z. Uma vez que existem na literatura diferentes propostas de delimitação cronológica, optou-se por agregar na Tabela 1 os resultados encontrados. Para o presente estudo, optou-se pela categorização proposta por Polat et al. (2019).

Tabela 1
Categorias Geracionais e Limites Etários

Geração	Denominações Alternativas	Anos de Nascimento
Veteranos	Tradicionalistas, Geração Silenciosa, Pré-Boomers, <i>Greatest Generations</i>	1925-1942 (Strauss & Howe, 1991) 1925-1945 (Cogin, 2012) 1930-1949 (Jonck et al., 2017) Nascidos antes de 1946 (Sousa & Ramos, 2017) 1928-1945 (Polat et al., 2019)
Baby Boomers	Boomers, “Me” Generations	1943-1960 (Strauss & Howe, 1991) 1946-1964 (Cogin, 2012) 1946-1964 (Jonck et al., 2017) 1946-1964 (Sousa & Ramos, 2017) 1946-1964 (Polat et al., 2019) 1946-1960 (Gomes et al., 2022)
Geração X	GenXers, Sandwich Generation, Lost Generation	1961-1981 (Strauss & Howe, 1991) 1965-1981 (Jonck et al., 2017) 1965-1983 (Sousa & Ramos, 2017) 1965-1980 (Polat et al., 2019) 1961-1979 (Gomes et al., 2022)
Geração Y	Millennials, Gen Y, Nexters, Gen We, Dot.Com Generation, NetGeneration, Generation Next, Generation Why	1982-2000 (Jonck et al., 2017) Nascidos após 1983 (Sousa & Ramos, 2017) 1981-1999 (Polat et al., 2019) 1980-1989 (Gomes et al., 2022)
Geração Z	Pós-millennial, Centenials, Gen Z, Plurals, iGen, iGeneration, Geração Zapping	Nascidos após 2000 (Twenge et al., 2010) Nascidos após 1995 (Priporas et al., 2017) 1990- 2009 (Gomes et al., 2022) Nascidos após 2000 (Polat et al., 2019)

Torna-se relevante para a GP identificar o perfil de cada geração, as divergências e os pontos em comum, de forma a tornar as relações menos conflitantes e mais eficazes (Nascimento et al., 2016).

Os Veteranos defendem valores como lealdade, respeito e disciplina e como tal gostam de seguir regras e procedimentos (Eatough, 2023). São indivíduos que se dedicaram a uma única empresa durante todo o seu percurso profissionais e se sacrificaram para alcançar os seus objetivos (Ribeiro et al., 2023).

Os *Baby Boomers* são otimistas, ambiciosos e *workaholics* (Gibson et al., 2009). Geralmente são trabalhadores leais à organização e que costumam permanecer muito tempo no mesmo emprego. Demonstam alguma dificuldade em se adaptar as novas tecnologias (Ribeiro et al., 2023).

As pessoas da Geração X, por sua vez, gostam de se sentir desafiadas, de variedade e oportunidades de evolução (Comazzetto et al., 2016). São dedicados ao trabalho, competentes tecnologicamente, valorizam a estabilidade financeira, a flexibilidade e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Lemos et al., 2017). Os membros deste grupo são considerados independentes e menos comprometidos com a entidade empregadora do que as anteriores gerações (Twenge et al., 2010).

A Geração Y é composta por indivíduos que cresceram com a tecnologia e contam com ela para se desenvolverem profissionalmente (Ribeiro et al., 2023). Vivenciam o trabalho como uma fonte de satisfação e aprendizagem e estão sempre à procura de novos desafios e oportunidades (Ribeiro et al., 2023). Necessitam de *feedback* constante e tendem a aborrecer-se no trabalho com maior facilidade que as pessoas pertencentes às gerações anteriores (Gibson et al., 2009). Tal como a Geração X, os membros desta geração valorizam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Twenge et al., 2010).

Os representantes da Geração Z consideram importante trabalhar numa atividade que esteja alinhada com os seus valores e objetivos. Valorizam a diversidade, a equidade, a inclusão e a justiça (McCullough & Wright, 2023). Têm como prioridade a flexibilidade e estão familiarizados com a tecnologia e, como tal, priorizam empregos que incorporam tecnologia de ponta (Ribeiro et al., 2023). Estão habituados à rapidez, a uma comunicação aberta e não se focam numa formação única e restrita (Nascimento et al., 2016). São pessoas mais inquietas e ansiosas (Ceribeli et al., 2023) e com maior tendência para trocar de emprego do que as gerações anteriores, uma vez que para elas não existe o conceito de trabalho para a vida (Hendriana et al., 2023).

Como se pode verificar, cada geração tem características próprias e todas elas têm o seu valor e importância. Para que as empresas alcancem o sucesso é importante que gestores e líderes conheçam as especificidades de cada geração, saibam como se comportam e como se relacionam com o mercado laboral.

Esta diversidade, inevitavelmente, apresenta muitos desafios, no entanto traz também benefícios para as organizações. O líder/gestor deve saber identificar e apreciar o que cada geração tem de melhor de modo a valorizar o talento individual e o trabalho em equipa (Ribeiro et al., 2023).

De acordo com Njoroge e Yazdanifard (2014) uma organização multigeracional bem-sucedida compreende a dinâmica e os desafios das diferenças geracionais. A diversidade é uma oportunidade de aprendizagem e conhecimento. Deste modo, reconhecer e aproveitar a história, experiência e sabedoria que os *Baby Boomers* têm para oferecer é um excelente mecanismo para transferência de conhecimento e construção de equipas, assim como aproveitar os conhecimentos que as gerações mais novas têm das tecnologias, é uma ótima forma de estimular uma cultura de aprendizagem no ambiente organizacional (Formenton & Stefano, 2017).

Tem-se também assistido a uma maior preocupação com o bem-estar psicológico no contexto laboral (Queirós, 2021). Vários distúrbios têm surgido gradualmente no mundo do

trabalho, nomeadamente *stress* profissional, *workaholism* e *burnout* (Chapelle, 2016). Estes distúrbios correspondem a processos psicológicos que ocorrem em resposta a deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social (Eurofound and EU-OSHA, 2014).

Os riscos psicossociais e os efeitos na saúde que lhes estão associados acarretam pesados encargos para as organizações e como tal constituem uma preocupação para a maioria das empresas. Segundo dados da Eurofound and EU-OSHA (2014) cerca de 80% dos gestores de empresas da Europa manifestam preocupação com o *stress* no trabalho e um em cada cinco considera a violência e o assédio como um motivo de grande preocupação.

Verifica-se, portanto, que no que se refere aos riscos psicossociais no trabalho, o *stress* adquire preponderância devido ao seu teor crónico na sociedade moderna e ao comprovado impacto negativo na saúde física e mental dos trabalhadores, assim como na produtividade e imagem da organização (Queirós, 2021).

De acordo com Selye (1965) o *stress* é uma resposta do organismo à ação de estímulos adversos e nocivos, aos quais dá o nome de stressores. Tendo em conta que qualquer tipo de stressor pode produzir efeitos prejudiciais, pode-se admitir que tal como as demandas excessivas de trabalho, também a subestimulação pode afetar o bem-estar do indivíduo (Kerce, 1985). Com base nesta linha de raciocínio, o tédio pode ser considerado um risco psicossocial e, como tal, merece a atenção das organizações no que diz respeito à sua prevenção no meio laboral.

2.3 Do tédio ao tédio no trabalho/boreout

Na literatura, o termo tédio é usado para referir um vasto leque de experiências e, embora tenha vindo a ser analisado ao longo dos anos, ainda é visto como um constructo complexo e difícil de definir (Goldberg et al., 2011).

Para Zuckerman (1979) o tédio constitui uma aversão a uma experiência repetitiva de qualquer tipo, quer seja a pessoas aborrecidas, trabalhos rotineiros ou situações das quais não se consegue sair e que provocam um sentimento de inquietação. Por sua vez, O'Hanlon (1981) define tédio como um estado psicofísico único que é produzido pela exposição prolongada a uma situação monótona. Já Fisher (1993) refere-se ao tédio como um estado afetivo desagradável e temporário em que o indivíduo sente falta de interesse e dificuldade de concentração em uma atividade.

O tédio é concetualizado como um estado de excitação relativamente baixo e de insatisfação que se atribui a um ambiente inadequadamente estimulante (Mikulas & Vodanovich, 1993). Para Pekrun et al. (2010) o tédio é um estado afetivo composto por sentimentos insatisfatórios, falta de estimulação e baixa ativação psicológica.

O tédio aparece também definido como um estado mental, que se caracteriza pela falta de concentração e motivação para enfrentar as tarefas diárias, que geralmente se associa à depressão, ansiedade, e relacionamento interpessoal inadequado (Farhadi et al., 2011). Struk et al. (2017) descrevem o tédio como uma experiência negativa que, geralmente, surge em situações consideradas deficientes em significado, interesse e desafio.

Relativamente ao tédio no trabalho, as primeiras referências encontradas datam de 1926 e foram publicadas no *British Medical Journal*. Este artigo, com nota de abertura de Hudson Davies, discute os efeitos físicos e mentais da monotonia em ambiente industrial, o que demonstra que as questões relacionadas com a saúde e bem-estar dos trabalhadores começavam a despertar a atenção dos investigadores.

De acordo com Gemmill e Oakley (1992), o tédio ocorre quando os trabalhadores são incapazes de atribuir um significado pessoal à tarefa que estão a realizar. Loukidou et al. (2009) defendem que o tédio laboral é uma resposta a um trabalho passivo, pouco desafiador e desagradável. Na visão de Fahlman et al. (2011) o tédio laboral é uma experiência aversiva relacionada ao desejo de querer estar envolvido e comprometido numa atividade satisfatória, mas ser incapaz de o fazer. Já van Hooff e van Hooft (2014) veem o tédio como um estado emocional negativo que surge ao realizar atividades laborais desagradáveis. Por fim, Schaufeli e Salanova (2014) descrevem o tédio como um estado emocional de baixa excitação e insatisfação, atribuído a uma situação de trabalho pouco estimulante.

Em suma, o tédio no trabalho refere-se a um estado no qual o indivíduo experimenta uma baixa ativação psicológica e uma desvinculação da tarefa que realiza, que se manifesta através de desinteresse e sobre o qual incidem variáveis tanto relacionadas com o indivíduo (ex., traços de personalidade), como com o contexto (características do trabalho) (Harris, 2000; McDonald, 2019).

Csikszentmihalyi, em 1990, apresentou um modelo que pode ajudar a perceber melhor o conceito de tédio no trabalho, o qual é representado na Figura 2.

Figura 2
Estado de Flow



Fonte: Alfredo (2021)

De acordo com o autor, o envolvimento de um indivíduo de forma intensa numa determinada atividade pode gerar a experiência de fluxo, que corresponde a um momento em que o indivíduo se sente altamente produtivo, a tal ponto de não sentir o tempo passar. Para que isso aconteça, tanto o nível de competência, como o nível de desafio precisam ser elevados, ou seja, os objetivos têm de ser desafiadores, mas claros e atingíveis, alinhando-se com as competências e habilidades do indivíduo. No entanto, quando as tarefas delegadas ao indivíduo estão, recorrentemente, abaixo das suas competências, tanto em termos de volume como de complexidade, ele vai perdendo a vontade de trabalhar porque se começa a sentir subutilizado. O trabalho demasiado rotineiro e fácil, impede que o trabalhador utilize as suas competências e potencial e isso torna-se um fator de desmotivação que leva à perda de interesse nas atividades executadas. A falta de tarefas envolventes e exigentes faz com que o indivíduo deixe de se identificar com o trabalho e com a própria empresa e os dias de trabalho começam a parecer intermináveis, torna-se em longas horas difíceis de passar e suportar (Brühlmann, 2015). Mais do que um sentimento de tédio e fadiga, o trabalhador sente-se desconectado com a função para a qual foi selecionado, pois a mesma não o faz sentir realizado nem pessoal, nem profissionalmente, e, por isso, acaba por se envolver em atividades não relacionadas ao trabalho (Garza & Garza, 2021; Pezet-Langevin, 2017).

Momento de descanso, de poucos desafios no trabalho, são também essenciais para manter o bem-estar geral. Permitem que a mente e o corpo relaxem, reduzindo a ansiedade e o *stress*,

assim como possibilitam que se crie espaço para a criatividade e para cultivar os contactos sociais dentro da empresa (Rothlin & Werder, 2009). Também um desinteresse limitado pode ser benéfico, pois pode levar o trabalhador a refletir sobre que tipo de trabalho poderia interessar-lhe realmente, ou seja, pode ser uma oportunidade para considerar os seus objetivos e valores e perceber se está a evoluir ou se, pelo contrário, está na altura de fazer mudanças a nível profissional (Rothlin & Werder, 2007).

A Tabela 2 reúne alguns aspetos positivos do tédio no local de trabalho.

Tabela 2

Efeitos Positivos do Tédio – Estado da Literatura

Autor, Ano		Efeito Positivo do Tédio
Bem-estar individual		
Driver (2022a, 2022b)		O tédio oferece a oportunidade de discurso e (re)construção de identidades, com potencial de empoderamento.
Westgate (2020)		O tédio sinaliza déficits de atenção e significado. Pode causar resultados positivos dependendo da resposta ao tédio.
S. W. Bench & Lench (2019)		O tédio motiva os indivíduos a explorar novas experiências.
Elpidorou (2018a)		O tédio é uma emoção funcional, que informa e regula o comportamento e motiva a encontrar algo mais significativo ou satisfatório.
Elpidorou (2018b)		O tédio deve ser entendido como um estado psicológico regulador que tem a capacidade de promover o bem-estar, contribuindo para o crescimento pessoal e para a construção (ou reconstrução) de uma vida significativa.
Cummings et al. (2016)		As estratégias de <i>coping</i> podem ter um resultado positivo.
Elpidorou (2014)		O tédio motiva a busca de novos objetivos. Um estado regulador para alertar e promover experiências emocional, cognitiva e socialmente gratificantes.
S. Bench & Lench (2013)		O tédio motiva a busca de novos objetivos, o desejo de mudança do estado atual.
Lim & Chen, (2012)		O <i>cyberloafing</i> , resultado do tédio no trabalho, pode ter efeitos positivos no bem-estar emocional.
Criatividade e inovação		
Mikkelsen (2022)		A forma como os trabalhadores lidam com o tédio assume formas criativas, levando a uma organização positiva.
Danckert et al. (2018)		A criatividade ajuda a superar o tédio.
Mael & Jex (2015)		Alguns indivíduos procuram trabalhos novos e criativos como forma de aliviar o tédio.
Gasper & Middlewood (2014)		O tédio leva o indivíduo a envolver-se em pensamentos mais associativos e, portanto, leva à criatividade.
Mann & Cadman (2014)		O tédio pode levar ao aumento da criatividade em termos de quantidade, não necessariamente em termos de qualidade. Sonhar acordado medeia a relação entre o tédio e a criatividade.
Envolvimento no trabalho		
Harju et al. (2016)		<i>Job Crafting</i> (especialmente a procura de desafios) como mecanismo de resposta para aliviar o tédio, pode levar a um maior envolvimento no trabalho.
van Hooff & van Hooff (2014)		<i>Job Crafting</i> alivia os efeitos adversos do tédio relacionado com o trabalho, de tal forma que o aumento das exigências desafiadoras e dos recursos estruturais do trabalho enfraquece a medida em que os sentimentos de tédio se traduzem em comportamento entediado, resultando em menos angústia e comportamento de trabalho contraproducente.
Skowronski (2012)		O tédio pode levar o indivíduo a procurar formas de aumentar a estimulação, o que pode ter impacto positivo na motivação e produtividade.
Game (2007)		Como reação ao tédio, os indivíduos prolongam uma tarefa procurando melhorias, implementando mudanças ou realizando trabalho adicional. Como consequência, aumenta o desempenho e conhecimento individual, bem como a inovação nas organizações.
Relações sociais		
van Tilburg & Igou (2011)		O tédio promove o comportamento social dentro dos grupos, valorizando a pertença ao grupo.
Loukidou et al. (2009)		Lidar com o tédio leva à busca de estímulos adicionais, como conversar com colegas de trabalho próximos, ter mais interesse nos clientes, pedir mais trabalho ou formação, encontrar tarefas adicionais para fazer ou ajudar outros funcionários.

Nota: Adaptado de Schott e Fischer (2023)

2.3.1 A designação *boreout*

O tédio é um conceito que tem vindo a ser enriquecido e, em 2007, Rothlin e Werder propõem a designação *boreout*, que deriva da palavra *boredom* (tédio em inglês), para descrever o sofrimento específico decorrente da falta de estímulo e do tédio no trabalho.

Se por um lado o *burnout* está relacionado com excesso: muito *stress*, muito trabalho, muitas responsabilidades (Brühlmann, 2015), o *boreout* está relacionado com níveis baixos de exigência laboral (Rothlin & Werder, 2007). Neste ponto é importante ter presente que o *boreout* está relacionado com a vontade do trabalhador desenvolver o seu desempenho, pôr à prova as suas capacidades, crescer profissionalmente e, no entanto, vê-se impedido de o fazer, o que resulta em frustração (Garza & Garza, 2021).

Bourion e Trébucq (2011) consideram que o *boreout* é a consequência não intencional de um fenómeno pelo qual os postos de trabalho são esvaziados de toda a atividade física e mental, ficando o trabalhador sem ter o que fazer, o que provoca sofrimento.

Noriega (2014), por sua vez, refere-se ao *boreout* como um aborrecimento crónico laboral que tem como consequências a depressão e a falta de autoestima. Um indivíduo afetado sente-se mal consigo mesmo ao perceber que o seu esforço não serve de muito nem a nível económico nem a nível de reconhecimento, além de se sentir frustrado devido às tarefas monótonas e sem sentido que tem de executar durante a jornada laboral.

Stock (2015), defende que o *boreout* surge como resultado de os colaboradores não terem trabalho para fazer ou estarem ocupados com tarefas abaixo das suas capacidades e define-o como um estado psicológico negativo de baixa excitação relacionada ao trabalho, que se manifesta em três formas: uma crise de significado no trabalho, tédio no trabalho e crise de crescimento.

Por sua vez, Bataille (2016) caracteriza o *boreout* como um sofrimento psicológico duradouro, atribuído à falta de estímulos durante a atividade laboral e cujas consequências vão desde a fadiga à descompensação psicológica.

Segundo Abubakar (2019), o *boreout* é um estado psicológico de intenso tédio e apatia, resultante da carência de estímulos mentais essenciais para manter os trabalhadores envolvidos no seu ambiente de trabalho, resultando numa constante diminuição desses estímulos.

Na visão de Özsungur (2020), o *boreout* é consequência das experiências e interações do trabalhador, bem como da perceção que este tem do trabalho.

De acordo com Rothlin e Werder (2009), as principais causas que estão na origem do *boreout* são as seguintes: (a) realização de tarefas monótonas, repetitivas e aborrecidas; (b) ausência de desafio; (c) escolha profissional errada; (d) o superior não delega tarefas; (e) expectativas erradas no momento da contratação; (f) falta de autonomia; (g) falta de precisão relativamente às tarefas próprias do posto de trabalho; (h) realização de funções abaixo das competências; (i) a estrutura hierárquica/estilo de liderança impede o trabalhador de participar nas decisões; (j) inviabilidade para subir de posição ou aumentar o salário; (k) não visualizar um futuro na empresa; (l) falta de reconhecimento por parte dos superiores; (m) as crenças e valores do trabalhador chocam com a missão da empresa; (n) falta de segurança em relação à situação laboral; (o) o trabalhador não se sente preparado para determinada posição/função.

O *boreout* começa de forma silenciosa e, muitas vezes, é, erroneamente, associado a preguiça ou falta de vontade de trabalhar. Importa aqui referir que os trabalhadores afetados pelo *boreout* são, geralmente, trabalhadores dinâmicos, que, com o tempo, começam a sentir falta de um ambiente de trabalho que potencie as suas competências, seja devido a uma escolha profissional inadequada ou pelas tarefas pouco ambiciosas que lhe são atribuídas. No entanto, muitas vezes por medo de perder o emprego deixam-se ficar nessa situação (Brühlmann, 2015), ou até mesmo por receio do julgamento social, isto é receio de serem rotulados como preguiçosos ou sem ambição (Bataille, 2016). Além do medo de se expressarem, estes indivíduos sentem-se envergonhados com a sua situação, o que provoca sentimentos de culpa.

Existem alguns sinais que podem servir de alerta, nomeadamente (Rothlin & Werder, 2009): (a) tendência ao isolamento; (b) atraso na realização de pequenas tarefas; (c) ausência de perspetivas profissionais; (d) baixa produtividade; (e) falta de iniciativa em projetos da organização; (f) ansiedade constante em assuntos relacionados com o trabalho; (g) falta de envolvimento em atividades da empresa; (h) indiferença relativamente aos resultados corporativos.

Noriega (2014) refere algumas estratégias que os trabalhadores recorrem para ocultar a situação, nomeadamente: (a) estratégia dos documentos (colocar documentos na mesa, dando a sensação ao superior e colegas de estar ocupado); (b) estratégia do ecrã (colocar algum documento ou ficheiro no ecrã do computador, causando a sensação de estar ocupado); (c) estratégia da pseudo-entrega (exemplo, em ser o primeiro a chegar e o último a sair do escritório); (d) estratégia da compressão (executar a tarefa rapidamente e não se manifestar para ter tempo livre para tarefas pessoais); (e) estratégia da prorrogação (solicitar mais tempo do que o necessário para executar uma determinada tarefa e assim conseguir tempo livre para suas

tarefas pessoais); estratégia do obstáculo (atrasar ao máximo a intervenção de terceiros (colegas ou clientes) numa determinada tarefa para que a mesma demore mais tempo a ficar concluída); (f) estratégia da “Pasta Fantasma” ou *Home-Office-Link* (levar documentos, relatórios ou pastas para casa para dar a sensação de compromisso e entrega com a empresa); (g) estratégia do *Pseudo-Burnout* (queixar-se continuamente de quão sobrecarregado ele se encontra com a quantidade de trabalho que lhe é atribuído); (h) estratégia do ruído (mover documentos, imprimir documentos, solicitar suprimentos e implementos de escritório, a fim de dar a impressão de que está a trabalhar intensamente).

Estas estratégias, de forma alguma solucionam o problema. Apesar de enganarem colegas e chefias, acabam por consolidar o estado de insatisfação. Torna-se esgotante para o indivíduo passar o período laboral a fingir estar muito ocupado, quando na verdade se sente inútil e insatisfeito.

Quando existe o desgaste em relação ao trabalho, expresso pelos trabalhadores através de desânimo e descontentamento, surge o sofrimento que é o limite entre a saúde e a doença (Direção Geral de Saúde, 2021).

O *boreout* pode causar sintomas clínicos semelhantes aos do *burnout*, uma vez que resultam de uma situação laboral insatisfatória (Rothlin & Werder, 2009). Ambos têm repercussões a nível emocional, cognitivo, fisiológico e comportamental e consequências na produtividade, qualidade de vida, saúde física e mental, gerando problemas pessoais, familiares e laborais e riscos de alcoolismo, tabagismo e outras adições (Juárez & González, 2021).

Todas as dimensões biopsicossociais são afetadas: a pessoa sente-se cansada, angustiada e frustrada, sem motivação e interesse, irritada, apática e sem vontade de socializar, o que pode originar mal-estar físico, nomeadamente dor de cabeça, dor de estomago, dores musculares e vômitos, bem como doenças secundárias clinicamente significativas, como depressão e perturbações somatoformes (Brühlmann, 2015; Copková, 2021).

Entre os efeitos observados nos trabalhadores com *boreout* os mais referidos são os apresentados na Tabela 3 (Matute & Sanchez, 2023; Noriega, 2014; Rothlin & Werder, 2009).

Tabela 3

Sintomatologia do Boreout

Sintoma	Descrição
Cansaço	O trabalhador está constantemente cansado, apesar de não ter trabalhado praticamente nada. Sente-se sem energia e sem força, não só durante o trabalho, mas também depois.
Introversão	Apesar de estar consciente do que está a acontecer, a pessoa não o exterioriza nem pede ajuda.

Irritabilidade	O trabalhador está frequentemente irritado e de mau humor por se sentir insatisfeito com o seu trabalho. Reage exageradamente diante de qualquer incidente sem importância.
Apatia	O trabalhador não tem vontade de fazer coisa alguma. Poucas tarefas lhe dão entusiasmo.
Náuseas	O trabalhador pode apresentar náuseas, não só durante o período de trabalho, como antes de ir trabalhar. O simples facto de pensar que tem de ir trabalhar causa-lhe mal-estar.
Frustração	O trabalhador sente-se injustiçado, uma vez que acredita ter capacidade superior às tarefas que lhe são atribuídas.
Depressão	A insatisfação que a situação laboral cria no trabalhador afeta todos os campos da sua vida, o que pode levar a depressão, que se caracteriza por uma profunda tristeza.
Baixa autoestima	O trabalhador deixa de ter confiança nas tarefas que realiza.

O indivíduo afetado pelo *boreout* não só sente desinteresse pelo trabalho, como também deixa de se interessar com as questões dos clientes, o que resulta num mau serviço (Stock, 2016). Por outro lado, o trabalho que fica por realizar recai sobre outras pessoas, o que pode originar um clima laboral desfavorável (Rothlin & Werder, 2009).

As empresas também sofrem consequências, uma vez que o rendimento do trabalhador é afetado, o que resulta em menor produtividade. Além disso aumenta o absentismo e o presentismo laboral, bem como rotatividade e os acidentes de trabalho (Bruursema et al., 2011; Cummings et al., 2016; Eastwood et al., 2012; Fila et al., 2017; Martin et al., 2012; Pekrun et al., 2014). Afeta também o clima organizacional e o bem-estar laboral (Zambrano, 2022). Segundo Gil-Monte (2014), os efeitos negativos são evidentes: o capital humano é desperdiçado, os funcionários são transformados em talentos inutilizados e a organização perde eficácia e competitividade.

Tudo isto representa custos elevados para as empresas. De acordo com um relatório publicada pela Organização Internacional do Trabalho em 2016, a depressão relacionada com o trabalho tem um custo anual para as empresas na Europa de 616 mil milhões de euros.

Podemos assim dizer que o *boreout* é uma condição relacionada ao tédio, desinteresse e falta de valorização e gera transtornos na população ativa, bem como perdas substanciais para as empresas, uma vez que a produtividade diminui, o que resulta numa série de custos associados (Garza & Garza, 2021; Noriega, 2014).

2.3.2 Estado da investigação sobre *boreout*

Os primeiros estudos encontrados sobre o tédio no trabalho, estão relacionados com operários fabris, que executavam tarefas monótonas e repetitivas. Wyatt, em 1926, realizou um levantamento sobre o papel do tédio na execução de tarefas profissionais repetitivas, no qual apresentou um conjunto de soluções para a sua dissipação. Anos depois, em 1937, o British Medical Journal publicou um artigo sobre um estudo realizado por Wyatt e Langdon, com 355 trabalhadores de quatro fábricas que realizavam tarefas repetitivas. Os resultados indicaram que

23% desses trabalhadores sofriam de tédio severo. Na época, os autores chegaram à conclusão de que a forma mais eficaz de combater o tédio era com música, uma vez que ocupava a mente dos trabalhadores, atenuando ou anulando as emoções negativas, e por isso as fábricas foram equipadas com gramofones, amplificadores e alto-falantes. Após seis meses, verificou-se que a produtividade tinha aumentado entre 3 e 6%, assim como também tinha aumentado a satisfação dos trabalhadores (“The Boredom of Repetition Work,” 1937).

Na mesma linha, Locke e Bryan, em 1967, publicaram um estudo no qual referiam que objetivos de trabalho demasiado fáceis tendiam a provocar tédio. Anos mais tarde, Hill (1975), analisou a correlação do tédio com diferentes variáveis num grupo de 63 mulheres trabalhadoras, que desempenhavam tarefas simples e repetitivas. As variáveis estudadas foram extroversão, neuroticismo, inteligência, idade, tempo de serviço e variedade de tarefas. Verificaram que o tédio se correlaciona negativamente com a idade e com o neuroticismo.

Em 1985, Kerce publicou um estudo sobre o tédio direcionado para o pessoal de segurança de armas nucleares. A autora refere que, apesar de empregos de vigilância serem caracterizados, na maior parte do tempo, por estímulos reduzidos, isolamento social, extrema repetitividade e baixa exigência de habilidades, em condições de emergência exigem a capacidade de responder rápida e eficazmente e, como tal, a excitação cognitiva e a motivação devem ser mantidas num nível suficiente para garantir respostas rápidas e apropriadas quando necessárias. Tendo em conta que o tédio afeta a capacidade de resposta, é importante encontrar formas de minimizar os efeitos negativos de uma situação aborrecida e isso inclui o desenvolvimento de estratégias de *coping* mais eficazes, o fornecimento de maiores estímulos e a manutenção da motivação (Kerce, 1985).

Ainda na década de 80, Fisher voltou a chamar a atenção para o tema ao realizar um estudo com elementos da Marinha instalados numa base militar (num período de paz). Os militares encontravam-se num ambiente calmo, realizando tarefas rotineiras e, por vezes, não tendo o que fazer e com opções de entretenimento muito limitadas. A partir de uma série de entrevistas, a autora verificou que, apesar de todos os entrevistados estarem num ambiente idêntico, havia um grupo que dizia sentir-se extremamente aborrecido, enquanto outro grupo afirmava não ter qualquer problema em manter-se ativo e preservar o interesse nas suas tarefas. Havia ainda um grupo de militares que dizia sentir-se aborrecido, mas só de vez em quando (Fisher, 1987).

Parasuraman e Purohit (2000) realizaram um estudo com 63 músicos profissionais de uma orquestra sinfónica do leste dos Estados Unidos, tendo verificado que o facto de serem obrigados a tocar sob o comando e supervisão estrita de um maestro provocava tédio, uma vez que impedia

a criatividade. O tédio também foi observado entre músicos de blues, jazz e música clássica que, para responder à demanda do público, eram obrigados a apresentar inúmeras vezes um repertório limitado e repetitivo (Grazian, 2003; Ryan, 2011).

Stock (2015) descobriu que a crise de significado e a crise de crescimento no trabalho estavam associadas negativamente ao comportamento inovador dos trabalhadores e positivamente ao tédio no trabalho. A mesma autora, em 2016, estudou os efeitos do *boreout* relativamente aos comportamentos orientados para o cliente e em que medida a autonomia podia ter um efeito moderador nesses comportamentos. Para isso, foram realizadas 37 entrevistas a trabalhadores de vários setores. Os resultados indicaram que as três dimensões do *boreout* propostas por Stock (2015) afetavam negativamente o comportamento orientado para o cliente e que a autonomia no trabalho, quer fosse induzida pela empresa ou pelos clientes, moderava esses comportamentos, uma vez que enfraquecia os efeitos prejudiciais de uma perda de recursos.

Karatepe e Kim (2020), num estudo que analisa especificamente a tripulação de cabine, mostraram que o *boreout* afeta negativamente a capacidade do indivíduo de identificar as necessidades dos passageiros, assim como também afeta de forma negativa o engajamento no trabalho e os comportamentos de cidadania organizacional orientados para o serviço.

Em 2017, Daza Ramírez et al. realizaram uma investigação com trabalhadores administrativos do setor da saúde cujo objetivo principal era determinar se os fatores de risco associados ao clima organizacional influenciavam o aparecimento do *boreout*. Concluíram que: (a) idade, género e estado civil não têm influência no desenvolvimento de *boreout*; (b) liderança, relações sociais no trabalho, *feedback*, clareza de papéis, formação, gestão da mudança, desenvolvimento do conhecimento, autonomia, recompensas e reconhecimento não têm efeito sobre a prevalência de *boreout*; (c) remuneração tem efeito significativo sobre a probabilidade de ocorrência de *boreout*, o que pode estar relacionado com o facto da remuneração ser vista como um símbolo de valorização do trabalho.

Em 2018, Vilotta et al. realizaram um estudo onde analisaram a relação entre género e idade e os níveis de *boreout* em trabalhadores italianos. Constataram que os homens apresentavam níveis mais altos que as mulheres e a diferença mais significativa estava entre os sujeitos jovens (18 a 29 anos). Estes resultados estão em linha com o que a literatura sugere, isto é, trabalhadores mais jovens são mais propensos a sofrer de *boreout* (Stagner, 1975).

Em 2010, Britton e Shipley publicaram um estudo intitulado “*Bored to death?*” no qual participaram 7500 trabalhadores do setor público de Inglaterra. De acordo com este estudo existe uma associação entre doenças cardiovasculares e trabalhos monótonos, isto é, indivíduos que se

sentem entediados no trabalho estão mais expostos ao risco de morte por doenças cardiovasculares. Existem também estudos que relacionam o tédio com o aumento de comportamentos nocivos para a saúde, nomeadamente o consumo excessivo de álcool e tabaco ou problemas de dependência química (Iso-Ahola & Crowley, 1991; Krotava & Todman, 2014; LePera, 2011).

García-González et al. (2018) realizaram um estudo com o objetivo de comparar os níveis de *boreout* entre trabalhadores mexicanos de diferentes gerações. Participaram no estudo 268 indivíduos com idades entre 19 e 70 anos, isto é, pertencentes à geração dos *baby boomers*, Geração X e *millennial*. Os autores esperavam que o *boreout* se manifestasse mais entre os *millennials*, em níveis moderados na Geração X e menos entre os *baby boomers*, no entanto os resultados obtidos mostraram nível de *boreout* baixos e sem diferenças significativas entre gerações.

Abubakar (2019), usando como estrutura teórica a teoria da conservação de recursos (COR), desenvolveu um estudo sobre os efeitos potenciais do *boreout* na satisfação no trabalho, satisfação com a carreira e satisfação com a vida e analisou em que medida a geração condiciona os resultados. Concluiu que: (a) o *boreout* influencia negativamente o desempenho e satisfação dos trabalhadores; (b) a ausência de desafio reduz a sensação de significado no trabalho; (c) a percepção de não aprenderem nada de novo diminui a percepção de conquistas. Tudo isto absorve recursos valiosos, o que, segundo a teoria COR, torna os trabalhadores menos produtivos e menos satisfeitos (Hobfoll, 2001).

Relativamente às diferenças geracionais no local de trabalho, o autor concluiu que: (a) os efeitos do *boreout* na satisfação com a carreira não são moderados pela geração, ou seja, a geração X e a geração Y apresentam um nível semelhante de satisfação profissional quando sofrem de *boreout*; (b) os membros da geração X apresentam menor satisfação com a vida do que a geração Y quando existem níveis altos de *boreout*, o que, segundo o autor, pode estar relacionado com o facto da geração X valorizar mais o equilíbrio entre vida profissional e pessoal do que a geração Y, que valoriza a vida profissional e o lazer. Além disso a geração Y está ligada ao alto uso de internet e redes sociais, e, de acordo com a teoria COR, as atividades online ajudam a proteger a perda de recursos, amortecendo assim os efeitos negativos do *boreout* na satisfação com a vida; (c) a geração X experimenta menor satisfação no trabalho quando sofre de *boreout* do que a geração Y, o que segundo o autor pode estar relacionado com o facto destes últimos serem altos usuários da internet e, como tal, é possível que se envolvam em algum tipo

de atividade online durante o trabalho, amortecendo assim o efeito do tédio na satisfação no trabalho.

Amarat e Öztürk, em 2023, publicaram um estudo sobre o *boreout* e as gerações X, Y e Z. Participaram na investigação 220 profissionais do setor da saúde das províncias de Ordu e Giresun, na Turquia. A análise dos dados recolhidos mostrou que a geração Z sente mais tédio no trabalho do que as gerações Y e X. Resultado que, segundo os autores, se pode dever ao facto da geração Z possuir recursos como internet e tecnologia de alta velocidade, que permite executar tarefas rapidamente, sobrando mais tempo livre. A geração Z vivência também mais crises de crescimento, o que de acordo com os autores se deve às características dessa geração, que gosta de ter oportunidades de desenvolvimento.

Fieldler e Nauta (2020) realizaram uma pesquisa sobre os efeitos do *boreout* em pessoas superdotadas. Os dados foram recolhidos através da técnica da observação e veem comprovar que pessoas superdotadas são mais vulneráveis ao tédio no local de trabalho, uma vez que têm a necessidade de se sentirem constantemente desafiadas. Os autores verificaram que existem diferentes padrões. Enquanto algumas pessoas percebem rapidamente que se sentem entediadas no local de trabalho, outras só se apercebem quando ficam realmente doentes. Nos casos em que o indivíduo está consciente de estar entediado, existem aqueles que conseguem falar abertamente com o superior e solicitar trabalho mais desafiador e os que não conseguem comunicar; há também os que começam a realizar tarefas pessoais; outros optam por uma abordagem positiva e começam, por exemplo, a realizar trabalho extra e, por fim, alguns vão em direções mais negativas e começam a mostrar comportamentos contraproducentes ou a entrar em conflito com colegas.

Soto e Quintanilla (2022) realizaram uma investigação que consistiu em estabelecer uma relação entre *boreout* e rotatividade. Os dados foram recolhidos numa empresa de transportes em Lima, no Perú, e participaram no estudo 264 trabalhadores. Os resultados mostraram que existe uma relação significativa entre o *boreout* e a rotatividade de pessoal.

Na literatura pesquisada também se encontraram correlações positivas entre o tédio e estados afetivos negativos, como raiva e agressividade (Mercer-Lynn et al., 2011, 2013; van Tilburg et al., 2019), depressão (Farmer & Sundberg, 1986; Goldberg et al., 2011), ansiedade (Fahlman et al., 2013), hostilidade (Dahlen et al., 2004), solidão (Farmer & Sundberg, 1986), desesperança (Farmer & Sundberg, 1986), alienação e relações interpessoais e sociais deficientes (Watt & Vodanovich, 1999), insatisfação no trabalho e na vida (Farmer & Sundberg, 1986; Kass

et al., 2001), *stress* (Merrifield & Danckert, 2014), apatia (Bargdill, 2014; Goldberg et al., 2011), fadiga (Loukidou et al., 2009) e frustração (Baker et al., 2010; Perkins & Hill, 1985).

Van Hooff e Van Hooft (2016) descobriram que o tédio e as consequências afetivas negativas espalham-se para fora do trabalho e afetam negativamente outros domínios da vida.

Em 2020, Özsungur realizou um estudo com o objetivo de determinar os efeitos do *boreout* nos níveis de depressão, ansiedade e *stress* dos trabalhadores. Participaram no estudo, com métodos mistos, 186 indivíduos que trabalhavam em Câmaras de Comércio da Turquia e concluiu-se que: (a) o *boreout* está positivamente associado à depressão, à ansiedade e ao *stress*; (b) existe uma correlação positiva entre *stress* e *boreout*; (c) a falta de sentido do trabalho e o tédio afetam significativamente os trabalhadores.

O mesmo autor, realizou outros dois estudos que exploram o papel mediador do *boreout* nos efeitos do *mobbing* no desempenho da inovação de serviços (Özsungur, 2020b, 2020c). Os resultados revelaram que: (a) o *boreout* e o *mobbing* estão negativamente associados ao desempenho da inovação; (b) o *mobbing* está positivamente associado ao *boreout*; (c) o *boreout* medeia parcialmente o efeito do *mobbing* no desempenho da inovação, o que se explica pelo facto de um trabalhador que é vítima de maus-tratos no local de trabalho poder apresentar um estado psicológico negativo, e, por isso, sentir-se aborrecido e incapaz de se concentrar, o que o impede de realizar as tarefas de maneira satisfatória.

Moris e Nedosugova (2019) realizaram uma pesquisa com 20 gerentes e 50 funcionários de empresas internacionais, nomeadamente IKEA, Red Bull Company e Cisco Systems, com o intuito de analisarem de que maneira o *coaching* pode ser usado para combater o *boreout*. Os resultados mostram que o *coaching* pode ser uma boa ferramenta para ajudar o indivíduo afetado a perceber a situação em que se encontra e a procurar soluções para sair dela. Nesse sentido, as autoras recomendam três métodos que podem ser usados, sendo eles a Pirâmide Neurológica, o Círculo de Covey e o Modelo PERMA.

A nível nacional, foi encontrado apenas um estudo sobre o *boreout* direcionado para trabalhadores da administração pública (Faria & Tavares, 2013), que concluiu que os trabalhadores deste setor se encontram entediados, desinteressados e subdesafiados.

2.3.3 Modelos e medidas de tédio no trabalho

O tédio no trabalho constitui um construto complexo e, nesse sentido, vários autores têm tentado avaliá-lo com recurso a variados métodos.

Fisher (1987) refere que inicialmente o tédio no trabalho era avaliado medindo a quantidade ou o padrão da produção, no entanto constatou-se que este método não era confiável e que não podia ser considerado uma forma válida para avaliar o tédio. Outro método que era usado consistia em medir a frequência de comportamentos subsidiários, isto é, condutas que os trabalhadores adotavam com o intuito de introduzir variedade no ambiente de trabalho monótono, como conversar, cantar, sonhar acordado, entre outros (Fisher, 1987). Contudo, de acordo com Fisher (1987), este método, tal como o anterior, não pode ser considerado confiável, uma vez que estes comportamentos podem ser observados em trabalhadores que não se sentem entediados quando incitados por outros que estão entediados, ou até mesmos trabalhadores entediados podem não desenvolver este tipo de comportamentos. A mesma autora refere que a abordagem mais fiável é o autorrelato, ou seja, com recurso a instrumentos de medida compostos por itens que permitem avaliar diretamente o nível de tédio do trabalhador (Fisher, 1987).

A Tabela 4 reúne os vários modelos e medidas de tédio no trabalho que foram encontrados ao longo da investigação.

Tabela 4

Modelos e Medidas do Tédio (enumerados por ordem cronológica)

Autor(es), Ano Designação do Construto/Instrumento	Dimensões	Particularidades
Smith, 1955		Primeiro instrumento encontrada na literatura para medir o tédio; nenhuma psicometria foi relatada; questões relativas à monotonia adaptadas de Wyatt et al. (1937); aplicado a 72 mulheres operadoras de máquinas de costura numa fábrica de malhas no norte da Pensilvânia.
Grubb, 1975 <i>Job Boredom Scale (JBS)</i>	Arrastamento do tempo; Flutuações no gosto pelo trabalho; Monotonia; Comportamentos subsidiários; Inquietação no trabalho	Composto por 11 itens; escala de Likert de 5 pontos; 2 subescalas: cognitiva (3 itens) e afetiva (8 itens); aplicado a 3 grupos aleatórios de 100 trabalhadores de 4 fábricas de automóveis.
Zuckerman, 1979 <i>Boredom Susceptibility Scale (ZBS)</i>		Subescala da Escala de Busca de Sensações; há uma versão com 18 e outra com 10 itens; resposta em formato de escolha forçada; mede, principalmente, o tédio resultante da repetição e falta de variedade; possui baixa confiabilidade de consistência interna.
Drory, 1982 <i>Boredom in Driving</i>	Monotonia e falta de estímulo; Restrições ao comportamento; Arrastamento do tempo	Composto por 6 itens; escala de resposta de 5 pontos que indicam o intervalo de % de tempo de condução durante o qual a sensação descrita é vivenciada; específico para o trabalho de motorista de veículos pesados de mercadoria; aplicado a um grupo de 80 camionistas.
Hamilton et al., 1984 <i>Boredom Coping Scale (BCS)</i>		Composto por 10 itens de escolha forçada; itens adaptados da ZBS (Singer & Antrobus, 1970); avalia a capacidade dos indivíduos para lidarem com a monotonia e manterem-se atentos mesmo quando executam tarefas potencialmente maçadoras.
Kerce, 1985 <i>A Preliminary Model of Job-related Boredom</i>	Variáveis Objetivas da tarefa; Variáveis Subjetivas da tarefa; Características pessoais; Tédio relacionado ao trabalho; Estratégias de Coping; Consequências	Através da consolidação de diversas abordagens, foram retiradas algumas conclusões relativamente ao que ocorre quando um indivíduo está entediado, ou seja, as componentes e dimensões do fenómeno.

Lee, 1986 <i>Lee's Job Boredom Scale</i> (LJBS)		Composto por 17 itens; avalia as percepções e reações afetivas relativamente ao trabalho; escala de Likert de 5 pontos; provou ser um instrumento confiável para avaliar o tédio no trabalho.
Farmer & Sundberg, 1986 <i>Boredom Proneness Scale</i> (BPS)		Mede a propensão para o tédio independentemente do contexto ou situação; composto por 28 itens; resposta verdadeiro/falso; foi adaptada para o formato de 7 pontos; é o instrumento mais usado para medir o tédio.
Rothlin & Werder, 2009	Tédio; Desinteresse; Subdesafio	Composto por 10 itens; resposta fechada sim/não; 4 respostas positivas, significa que o inquirido sofre, ou está em risco de sofrer, <i>boreout</i> .
Fahlman et al., 2011 <i>Multidimensional State Boredom Scale</i> (MSBS)	Desengajamento; Alta excitação; Falta de atenção; Baixa excitação; Percepção do tempo	Constituído por 29 itens; formato de resposta de 7 pontos.
Reijseger et al., 2013 <i>Dutch Boredom Scale</i> (DUBS)		Composto por 8 itens; escala de likert de 5 pontos; mede as reações dos indivíduos a um ambiente de trabalho insuficientemente estimulante.
Faria & Tavares, 2013	Tédio; Desinteresse; Subdesafio	Baseado no modelo teórico de Rothlin e Werder (2009); tem 2 partes: dados sociodemográficos e 17 itens para avaliar o <i>boreout</i> ; escala de Likert de 5 pontos; todos os itens foram invertidos; aplicado a 200 trabalhadores portugueses do setor público do distrito de Lisboa.
Cabrera Noriega, 2014	Tédio; Desinteresse; Subdesafio	Baseado no modelo teórico de Rothlin e Werder (2009); tem 3 partes: dados sociodemográficos, 18 itens destinados a avaliar o <i>boreout</i> (6 itens para cada dimensão), 10 itens, um para cada estratégia Pro-Boreout, para avaliar que tipo de estratégia e com que frequência é usada pelo trabalhador; escala de Likert com 5 pontos; aplicado a 150 trabalhadores de escritório de uma empresa privada do setor da comunicação de Valencia (Carabobo, Venezuela).
Stock, 2015	Crise de sentido no trabalho; Tédio no trabalho; Crise de crescimento	Composto por 11 itens; junção de 3 escalas: escala reduzida e adaptada de Schell (2010) para medir a crise de sentido, 3 itens retirados da escala de Fisher (1993) para medir o Tédio, versão invertida da escala de Bakker et al. (2010) para medir a crise de crescimento; escala de Likert com 7 pontos; aplicado a 142 trabalhadores de vários sectores de serviços.
Azabache Alvarado, 2016 <i>Escala del Síndrome de Boreout</i> (ESB)	Tédio; Desinteresse; Subdesafio; Afastamento do trabalho; Conseguir tempo livre	Composto por 53 itens; 6 opções de resposta; aplicado a 480 trabalhadores administrativos de 16 empresas privadas de Trujillo (Perú).
García-Cabrera et al., 2016 <i>Game-Mover</i>	Tédio; Desinteresse; Subdesafio	Ferramenta gamificada desenvolvida para diagnosticar o <i>boreout</i> ; baseada no modelo teórico de Rothlin e Werder (2009).
Barrios Carrillo & Velasco Suárez, 2016	Tédio; Desinteresse; Subdesafio; Sobrecarga de Trabalho Imaginário	Adaptação do instrumento de <i>boreout</i> de Cabrera Noriega, (2014) para a população mexicana; acrescentada a dimensão sobrecarga de trabalho imaginário, baseada nas estratégias pró-Boreout; escala de Likert de 4 opções de resposta; aplicado a 100 trabalhadores escolhidos aleatoriamente da cidade do México.
Struk et al., 2017 <i>Short Boredom Proneness Scale</i> (SBPS)		Versão reduzida da BPS composta por 8 itens; escala do tipo Likert de 1 a 7.
Poirier et al., 2021 <i>Work Bore-Out Scale</i> (WBOS)	Carga de trabalho insuficiente; Subestimulação; Culpa relacionada com o trabalho; Incompatibilidade com valores pessoais no trabalho	Composto por 15 itens; escala de Likert de 5 pontos; aplicado a 507 trabalhadores franceses.
Inche Soto & Quispe Quintanilla, 2022	Tédio; Desinteresse; Subdesafio	Composto por 20 itens; escala de Likert de 5 pontos; aplicado a 264 trabalhadores das áreas operativa e administrativa de uma empresa de Lima (Perú).
Silva et al., 2023	Tédio; Carga de trabalho; Relações interpessoais no trabalho; Subestimulação no trabalho; Desinteresse no trabalho; Culpa e vergonha do trabalho; Crise de sentido no trabalho; Estagnação no trabalho; Adoecimento no trabalho; Estratégias pró-Boreout no trabalho	Este instrumento ainda se encontra em desenvolvimento; foi realizado um <i>Focus Group</i> com o objetivo de discutir a temática e retirar dados pertinentes para a elaboração dos itens da escala.

2.4 Estados Afetivos no Trabalho

A componente afetiva é uma das componentes do bem-estar subjetivo e é entendida como a capacidade de o indivíduo experienciar emoções em reação às condições do seu ambiente, que podem ser positivas ou negativas (Watson et al., 1988).

Embora não seja o propósito deste estudo, importa aqui referir as diferenças entre emoções, sentimentos, estados de humor e afetos. De acordo com Bonfim e Gondim (2010), emoções são respostas a eventos específicos que têm significado, seja positivo ou negativo, para o indivíduo. Geralmente são mais focadas, têm uma duração curta e são mais intensas que sentimentos e humores (Bonfim & Gondim, 2010). Por sua vez, os sentimentos dizem respeito à interpretação subjetiva de uma situação que, pela persistência do objeto na memória, faz perdurar o afeto em relação a ele (Gouveia et al., 2010). Já o humor é, de acordo com os mesmos autores, um estado afetivo mais duradouro, não dirigido a um objeto específico e que influencia a forma como o indivíduo age em vários contextos de interação durante o período da sua permanência. Por fim, os afetos podem ser entendidos como uma categoria mais ampla que integra as emoções, os sentimentos e os estados de humor (Gouveia et al., 2010).

Os primeiros trabalhos acerca desta temática foram realizados por Wundt (1897), que propôs um sistema afetivo tridimensional para mapear a estrutura dos afetos (excitação - calma; prazer - dor; tensão - alívio). Outros modelos foram surgindo ao longo dos anos, nomeadamente o modelo *circumplex* de Russell (1980), a estrutura de AP e AN de Watson e Tellegen (1985) e as oito combinações de afabilidade e ativação de Larsen e Diener (1992).

O modelo proposto por Watson e Tellegen (1985) é o que reúne maior consenso entre os teóricos e, nesse sentido, a maioria dos estudos encontrados sobre o tema concordam que a experiência afetiva tem duas dimensões dominantes: AP e AN.

O AP pode ser entendido como o nível de prazer e entrosamento estabelecido entre o sujeito e o objeto/estímulo percebido (Pressman & Cohen, 2005). Por sua vez, o AN é concebido como o nível de desajuste e incapacidade de obtenção de prazer na relação do indivíduo com o objeto/estímulo percebido (Kiecolt-Glaser et al., 2002; Lazarus, 1993).

Pode assim dizer-se que o AP reflete o quanto uma pessoa se sente entusiasmada, ativa e alerta, enquanto o AN diz respeito à angústia, insatisfação, estados de humor aversivos como raiva, culpa, desgosto e medo (Watson et al., 1988).

Se por um lado o AN compromete a adaptação, produzindo condições de incapacidade como a depressão, por outro o AP parece fornecer meios eficazes para facilitar o ajustamento do indivíduo frente a situações stressantes (Salovey et al., 2000).

As emoções positivas, contribuem para o interesse, vontade de explorar, assimilar novas experiências e ser criativo, o que é benéfico tanto para o indivíduo, uma vez que contribui para o seu desenvolvimento pessoal, como para a organização, pois facilita as relações interpessoais, o que potencia as ligações sociais e os comportamentos de construção de equipa (Gerhardt & Brown, 2006).

Normalmente, o AP e AN coexistem no trabalho, uma vez que o ambiente organizacional é rico e dinâmico, oferecendo oportunidades e experiências variadas. Algumas experiências fazem-nos sentir bem, outras não. A questão na avaliação do afeto não é identificar apenas a existência de AP, mas sim que este se encontra mais presente e é mais frequente do que o AN, que, por sua vez, apresenta-se moderado e sob controle (Ferreira et al., 2021).

Algumas investigações já foram realizadas sobre estados afetivos em contexto laboral, por exemplo Hersey (1932) estudou a relação das emoções diárias no desempenho e verificou que a produção aumenta durante estados emocionais positivos e uma tendência inversa é encontrada com condições emocionais negativas.

Nos Estados Unidos da América, Agho et al. (1992) realizaram um estudo com 550 trabalhadores de um centro médico local e obtiveram resultados interessantes no que se refere à relação entre satisfação no trabalho e as duas dimensões do afeto. De acordo com este estudo, o AP relaciona-se positivamente com a satisfação no trabalho, isto é, indivíduos com elevado AP tendem a ser mais satisfeitos. Por sua vez, a satisfação no trabalho relaciona-se negativamente com o AN, ou seja, à medida que aumenta a satisfação, diminui o AN.

Na mesma linha de pensamento, Duffy et al. (1998) desenvolveram um estudo, também nos Estados Unidos, com 181 trabalhadores pertencentes aos departamentos locais de bombeiros e da polícia, cujo objetivo era apurar a natureza da relação existente entre AP e satisfação no trabalho. Os resultados obtidos revelaram uma correlação positiva entre as duas variáveis em estudo. O estudo demonstrou também que indivíduos com elevado AP tendem a evidenciar sentimentos contraproducentes e de frustração perante trabalhos que não os satisfaçam. No entanto, têm a capacidade de demonstrar condutas positivas e proativas, com o intuito de melhorar ou redefinir os aspetos que consideram negativos no seu trabalho, contrariamente aos indivíduos com baixos níveis de AP, que quando insatisfeitos com o trabalho, revelam-se menos predispostos a alterar ou melhorar a situação.

Também Johnson e Johnson, num estudo publicado em 2000, propuseram-se averiguar o efeito moderador do AP e do AN na satisfação no trabalho, numa amostra de 288 trabalhadores de uma repartição local da *American Postal*, e, tal como nos estudos anteriores, os resultados obtidos revelaram a existência de uma correlação positiva entre o AP e a satisfação no trabalho, e uma correlação negativa entre o AN e a satisfação no trabalho.

Em 2003, Van Yperen realizou um estudo com 42 trabalhadores de um departamento local de serviços sociais na Holanda, cujos resultados vieram reforçar a existência de uma relação entre as duas dimensões do afeto com aspetos inerentes ao comportamento organizacional e ao desempenho no trabalho. O autor concluiu que o desempenho no trabalho está negativamente relacionado com o AN e positivamente relacionado com o AP.

Em Taiwan, em 2003, Chu et al. realizaram um estudo com 308 enfermeiras com o intuito de analisar um modelo explicativo da satisfação no trabalho, e concluíram que esta variável se relaciona positivamente com o AP e negativamente com o AN. Por sua vez, na Coreia, Seo et al. (2004), num estudo realizado com 353 enfermeiras, obtiveram resultados idênticos.

Um estudo de Harter et al. (2003) procurou saber em que medida um indivíduo que se envolve completamente no seu trabalho experiencia maiores níveis de AP e, consequentemente, obtém resultados positivos na organização. Constataram que quando um trabalhador se sente integrado na equipa e sente que a sua opinião é valorizada tende a experienciar mais emoções positivas. Por sua vez, quando as expectativas não são claras e os equipamentos básicos não são fornecidos existe uma maior probabilidade do trabalhador experienciar emoções negativas como tédio e/ou ressentimentos.

Zelenski et al., em 2008, num estudo com diretores dos setores privado e público do Canadá, analisaram diversos indicadores de felicidade, nomeadamente satisfação no trabalho, qualidade de vida no trabalho, satisfação com a vida, afeto positivo e afeto negativo e verificaram que o afeto positivo era a variável mais fortemente associada à produtividade no trabalho.

Em 2013, no Brasil, Andrade et al., realizaram uma investigação sobre as possíveis relações entre comprometimento com a carreira e bem-estar subjetivo em professores universitários e constataram que existia uma predominância de satisfação com a vida e do AP, em relação ao AN.

Noronha et al., em 2014, desenvolveram uma pesquisa com 101 professores de diferentes níveis de ensino, na região de Campinas (Brasil), com o objetivo de comparar AP e AN em

professores dos diferentes níveis de ensino. Verificaram que o AP prevalece na amostra estudada e que os profissionais que trabalhavam em creches apresentavam níveis mais baixos de AP em relação aos demais.

Zhao et al. (2019) examinaram a relação entre a capacidade de regulação emocional e o esgotamento profissional em 343 funcionários chineses e descobriram que a capacidade de regulação emocional está negativamente relacionada ao esgotamento emocional.

Existem ainda estudos que comprovam a relação dos afetos no trabalho com políticas e práticas de gestão de pessoas, práticas de gestão da mudança, práticas de gestão do desempenho, práticas de desenvolvimento, práticas de apoio à autonomia no trabalho e carga de trabalho (Horta et al., 2012; Neiva et al., 2020; Paschoal et al., 2010; Slemp et al., 2015; Traldi & Demo, 2012). De modo geral, as práticas que estão associadas a uma boa comunicação, a um *feedback* adequado e a oportunidades de autonomia influenciam mais fortemente as emoções positivas, por sua vez, as demandas de trabalho influenciam mais fortemente as emoções negativas.

Há evidências do impacto da afetividade positiva e negativa sobre o *stress* e a saúde, por exemplo Billings et al. (2000), num estudo realizado em São Francisco (Califórnia), aponta uma associação entre emoções positivas e uma menor incidência de sintomas físicos de *stress* entre cuidadores de indivíduos seropositivos, sendo que o inverso ocorre para as emoções negativas.

Estudos empíricos também corroboram as relações entre o AP e os aspetos da saúde mental do ser humano. Zanon et al. (2013), por exemplo, verificaram que o AP se correlaciona positivamente com a satisfação com a vida, otimismo, autoestima e esperança. Resultados similares foram encontrados num estudo realizado por Torrey et al. (2000). Por sua vez, Ayyash-Abdo e Alamuddin (2007), estudaram a relação da autoestima com o AP e AN e verificaram uma correlação positiva com o primeiro e negativa com o segundo.

Existem vários tipos de medidas para avaliar o afeto. As mais simples são constituídas por apenas um item, como é o caso da *Affect Grid* (Russell et al., 1989). Outras utilizam representações gráficas, como por exemplo a *Faces Scale* (Andrews & Withey, 1976), que recorre a desenhos de faces que expressam diferentes emoções. Contudo, para avaliar estados afetivos específicos, os instrumentos constituídos por listas de adjetivos são os mais adequados (Morrison & Peck, 1990). A PANAS (Watson et al., 1988) é um exemplo bem conhecido deste tipo de medida.

A PANAS, desenvolvido por Watson et al. (1988), é o instrumento mais utilizado na literatura para mensurar AP e AN. É composto por 20 itens, 10 para avaliar o AP e 10 para avaliar o AN, classificados numa escala que varia de 1 (muito pouco ou nada) a 5

(extremamente). Dependendo da referência temporal usada nas instruções de preenchimento (neste momento, hoje, durante os últimos dias, esta semana, durante as últimas semanas, este ano ou em geral), a PANAS pode medir o estado afetivo, o humor ou o afeto como traço do indivíduo (Watson et al., 1988).

Embora a PANAS tenha sido inicialmente projetada e desenvolvida na América do Norte (Watson et al., 1988), já foi validada em várias países, como por exemplo Espanha (Sandín et al., 1999), Itália (Terracciano et al., 2003), França e Canadá (Gaudreau et al., 2006), Hungria (Gyollai et al., 2011), Turquia (Gençöz, 2000), México (Robles & Páez, 2003), Coreia (Y.-J. Lim et al., 2010), Argentina (Moriondo et al., 2012), Brasil (Pires et al., 2013), África (Merz et al., 2013), Índia (Pandey & Srivastava, 2008) e Paquistão (Akhter, 2017).

Foi adaptado para o contexto português por Galinha e Pais-Ribeiro (2005). Existe uma versão reduzida da escala portuguesa, PANAS-VRP (PANAS – Versão Reduzida Portuguesa), que foi adaptada e validada para a população portuguesa por Galinha et al., em 2014. Esta medida é constituída por 10 itens que pretendem avaliar um conjunto de emoções, nomeadamente, interessado, entusiasmado, inspirado, ativo e determinado, que correspondem à dimensão de AP; e nervoso, amedrontado, assustado, culpado e atormentado, que correspondem à dimensão de AN.

III. METODOLOGIA

Como forma de aprofundar e consolidar a investigação optou-se por uma abordagem quantitativa, transversal, descritiva e correlacional.

De acordo com Rangel et al. (2018) as metodologias quantitativas explicam hipóteses ou questões, verificam-nas e experimentam-nas, através da recolha e análise de dados. Este tipo de abordagem suporta-se de instrumentos de medida passíveis de serem quantificáveis, como é o caso do questionário, que foi o método de recolha de dados escolhido, por se considerar o mais adequado para um estudo com os objetivos propostos.

Trata-se de um estudo transversal, pois os dados foram recolhidos num único momento, descritivo por permitir a caracterização do fenómeno em estudo e correlacional uma vez que foi analisado como as variáveis se relacionam entre si através de testes estatísticos.

3.1 Pergunta de Partida e Objetivo Geral

A pergunta de partida (PP) é um elemento fundamental para o início de uma investigação, uma vez que permite definir termos concretos para o estudo. Deve ser precedida à formulação dos objetivos que representam o que o investigador se propõe fazer para responder à questão de investigação formulada. Assim, neste trabalho de investigação a PP é: “Qual a relação entre níveis de *boreout* e estados afetivos no trabalho em trabalhadores portugueses?” e o objetivo principal é compreender a relação entre estados afetivos no trabalho e o *boreout*.

3.2 Objetivos Específicos

Face à problemática exposta e à PP, foram traçados os seguintes objetivos específicos de investigação¹:

- OI1: Traduzir, adaptar e validar a WBOS de Poirier et al. (2021) para a população portuguesa;
- OI2: Medir os níveis de *boreout* nos trabalhadores portugueses;
- OI3: Medir estados afetivos no trabalho;
- OI4: Explorar relações entre o *boreout* e estados afetivos no trabalho;
- OI5: Explorar relações entre os níveis de *boreout* e variáveis sociodemográficas e profissionais;
- OI6: Explorar relações entre os estados afetivos no trabalho e variáveis sociodemográficas e profissionais;
- OI7: Explorar diferenças geracionais no *boreout* e nos estados afetivos no trabalho.

¹ Optou-se pela abreviatura OI (objetivo de Investigação) e número atribuído, para, posteriormente, facilitar na apresentação dos resultados e discussão dos mesmos.

3.3 População e Amostra

Fortin (2009) define população como um conjunto de sujeitos ou outros elementos de um grupo bem definido que têm em comum uma ou várias características semelhantes e sobre o qual assenta a investigação. Por sua vez, segundo a mesma autora, uma amostra é o conjunto de sujeitos retirados de uma população.

A população deste estudo é constituída pelos profissionais ativos em Portugal em diversas organizações (privadas, públicas e público-privadas) de diferentes sectores de economia, que, de acordo com o Instituto Nacional de Estatística, corresponde a 4979 milhares de pessoas.

Quanto à amostra, é não-probabilística, por conveniência, constituída por 663 elementos, 58.2% do género feminino, com uma média de idade de 36.41 (± 3.80) anos. É maioritariamente constituída por sujeitos solteiros (48%), sem filhos (54.1%) e com ensino superior (bacharelato e licenciatura) (67.8%).

Para a divisão do território em regiões foi usada a Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos II (NUTS). A maioria dos inquiridos reside no Centro de Portugal (67%).

Relativamente à situação profissional, 84.9% trabalha por conta de outrem, em empresas nacionais (89%), pertencentes ao setor privado (73.5%). Dos inquiridos, 14.6% são trabalhadores-estudantes e apenas 0.8% está reformado.

A maioria dos sujeitos inquiridos estão efetivos na organização (68.5%), têm regime de trabalho presencial (71.5%) e horário fixo (61.4%). Relativamente ao rendimento mensal, a amostra é constituída maioritariamente por indivíduos que recebem entre 820€ e 1500€ (61.4%).

Quanto ao setor de atividade, foi usada para a divisão a Classificação Portuguesa das Atividades Económicas (Instituto Nacional de Estatística, 2007).

A amostra deste estudo é composta por sujeitos que exercem atividade em diferentes setores, contudo esta especificidade não foi objeto de análise estatística de natureza inferencial (pela dispersão verificada nas respostas), contribuindo apenas para caracterização da amostra.

No que concerne ao tipo de função, optou-se por usar a Classificação Portuguesa das Profissões de 2010 (Instituto Nacional de Estatística, 2011).

As características detalhadas da amostra encontram-se nas Tabelas 5 e 6.

Tabela 5*Caracterização Sociodemográfica da Amostra*

	M	DP	Mín.	Máx.
Idade	36.41	.38	16	67
Número de filhos	.72	.91	0	5
Agregado familiar	2.70	.04	0	6
			n	%
Geração				
Tradicionalistas			0	0.0
Baby Boomers			12	1.8
Geração X			152	22.9
Geração Y			428	64.6
Geração Z			71	10.7
		<i>Total</i>	663	100.0
Género				
Feminino			385	58.2
Masculino			277	41.8
Outro/Prefiro não responder			1	0.2
		<i>Total</i>	663	100.0
Estado Civil				
Solteiro			318	48.0
Casado			179	27.0
União de facto			117	17.6
Divorciado			41	6.2
Separado de facto			6	0.9
Viúvo			2	0.3
		<i>Total</i>	663	100.0
Tem Filhos				
Não			359	54.1
Sim			304	45.9
		<i>Total</i>	663	100.0
Habilitações Literárias				
Sem escolaridade/Sem ensino primário completo			0	0.0
1º Ciclo Ensino Básico			0	0.0
2º Ciclo Ensino Básico			5	0.8
3º Ciclo Ensino Básico			20	3.0
Ensino Secundário			137	20.7
Ensino Pós-Secundário Não Superior			52	7.8
Ensino Superior (Bacharelato, Licenciatura)			263	39.7
Ensino Superior Pós-Graduado (Pós-Graduação, Mestrado, Doutoramento)			186	28.1
		<i>Total</i>	663	100.0
Zona de Residência				
Centro			444	67.0
Área Metropolitana de Lisboa			131	19.8
Norte			56	8.4
Alentejo			17	2.6
Algarve			7	1.1
Açores			6	0.9
Madeira			2	0.3
		<i>Total</i>	663	100.0
Centro Urbano / Zona Rural				
Urbano			387	58.4
Rural			276	41.6
		<i>Total</i>	663	100.0
Zona Litoral / Zona Interior				
Interior			381	57.5
Litoral			282	42.5
		<i>Total</i>	663	100.0

Tabela 6*Caracterização Profissional da Amostra*

	M	DP	Mín.	Máx.
Anos de trabalho	14.00	.38	1	50
Anos de trabalho na organização atual	7.17	.30	1	40
Horas de trabalho/semana	38.26	.42	2	80
Tempo na função atual (anos)	6.69	.29	1	42
Tempo deslocação casa-trabalho (minutos)	30.25	1.55	0	480
			n	%
Situação Profissional				
Conta de outrem			563	84.9
Conta própria			55	8.3
Acumula ambos			45	6.8
		<i>Total</i>	663	100.0
Empresa Nacional ou Estrangeira				
Nacional			590	89.0
Estrangeira (trabalho remoto)			39	5.9
Acumulo ambos			34	5.1
		<i>Total</i>	663	100.0
Trabalhador-Estudante				
Não			566	85.4
Sim			97	14.6
		<i>Total</i>	663	100.0
Trabalhador-Reformado				
Não			658	99.2
Sim			5	0.8
		<i>Total</i>	663	100.0
Setor de Atividade				
Outras atividades de serviços			150	22.6
Atividades administrativas e dos serviços de apoio			97	14.6
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares			78	11.8
Indústrias Transformadoras			63	9.5
Atividades de saúde humana e apoio social			51	7.7
Educação			38	5.7
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos			33	5.0
Transporte e armazenagem			29	4.4
Atividades financeiras e de seguros			21	3.2
Alojamento, restauração e similares			21	3.2
Construção			21	3.2
Atividades de informação e de comunicação			19	2.9
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas			14	2.1
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca			11	1.7
Captação, tratamento, distribuição água; saneamento, gestão resíduos e despoluição			7	1.1
Atividades Imobiliárias			5	0.8
Eletricidade, gás e água			3	0.5
Indústrias Extrativas			2	0.3
		<i>Total</i>	663	100.0
Cariz do Setor				
Privado			487	73.5
Público			115	17.3
Público-privado			37	5.6
Colabora com diferentes setores			24	3.6
		<i>Total</i>	663	100.0
Dimensão da Empresa				
Microempresa			136	20.5
Pequena empresa			121	18.3
Média empresa			125	18.9
Grande empresa			281	42.4
		<i>Total</i>	663	100.0
Regime de Trabalho				
Presencial			474	71.5
Híbrido / Misto			125	18.9
Remoto / Teletrabalho			32	4.8
Sem regime definido			32	4.8
		<i>Total</i>	663	100.0

Rendimento Mensal		
Menos de 820€	88	13.3
820€ – 1500€	407	61.4
1500€-2000€	87	13.1
2000€-2500€	33	5.0
2500€ ou mais	48	7.2
<i>Total</i>	663	100.0
Vínculo Contratual		
Sem termo (Efetivo)	456	68.8
Termo incerto ou prazo	116	17.5
Prestação de serviços	45	6.8
Trabalho temporário	16	2.4
Acumulo mais do que um tipo de vínculo	13	2.0
Estágio	10	1.5
Trabalho independente	6	0.9
Nomeação	1	0.2
<i>Total</i>	663	100.0
Funções de Chefia		
Não	484	73.0
Sim	179	27.0
<i>Total</i>	663	100.0
Tipo de Função		
Técnicos e profissões de nível intermédio	250	37.7
Pessoal administrativo	165	24.9
Especialista das Atividades intelectuais e científicas	75	11.3
Trabalhadores não qualificados	59	8.9
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	38	5.7
Serviços pessoais, proteção, segurança e vendedores	25	3.8
Operadores de máquinas e trabalhadores da montagem	19	2.9
Representantes do poder legislativo, órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores	18	2.7
Profissionais das Forças Armadas	9	1.4
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e floresta	5	0.8
<i>Total</i>	663	100.0
Tipo de Horário		
Fixo	407	61.4
Flexível	163	24.6
Rotativo / Turnos	93	14.0
<i>Total</i>	663	100.0

3.4 Instrumento de Recolha de Dados

O instrumento de recolha de dados adotado foi o questionário, uma vez que permite chegar a um elevado número de indivíduos num curto espaço de tempo, além de que possibilita analisar em simultâneo uma multiplicidade de dados sobre qualquer temática ou assunto, de forma rápida e eficaz (Quivy & Campenhoudt, 2008).

Neste estudo, foi aplicado um questionário autoadministrado que, segundo Babbie (2016), consiste numa recolha de dados em que os próprios participantes respondem às perguntas do questionário sem a presença de um entrevistador ou pesquisador.

Criou-se um questionário composto por seis secções e 59 itens (Anexo A). Numa primeira parte introdutória foi feita uma breve contextualização do estudo, nomeadamente o objetivo do mesmo, o âmbito da sua realização, o carácter voluntário e anónimo da participação e o tempo médio necessário para responder ao questionário. Foi também fornecido o contacto de email da

investigadora responsável para responder a quaisquer dúvidas ou questões dos participantes durante e após a sua participação.

Das seis secções a primeira e segunda diziam respeito aos dados sociodemográficos e profissionais (Anexo B), a terceira ao *boreout* (Anexos C e D), a quarta aos estados afetivos (Anexo E) e a quinta e sexta a questões gerais de natureza profissional.

Foi ainda incluída, na parte final do questionário, uma caixa de resposta aberta e voluntária, para que o inquirido pudesse colocar algum comentário ou dar o seu contributo para o estudo.

Na Tabela 7 apresentam-se com mais detalhe as secções presentes no questionário.

Tabela 7

Secções do Questionário

Secção	Nº itens	Conteúdo	Objetivos	Opção de Resposta
1	9	Dados sociodemográficos	Caracterizar e descrever a amostra quanto às especificidades pessoais	Resposta de escolha única, com exceção dos itens 2, 4 e 5 que se optou por caixa de texto
2	18	Dados profissionais	Caracterizar e descrever a amostra quanto às especificidades profissionais	Resposta de escolha única, com exceção dos itens 19, 20, 21, 25 e 27 que se optou por caixa de texto
3	15	WBOS (Poirier et al., 2021)	Medir os níveis de <i>boreout</i>	Escala de Likert de 5 pontos, onde “1” representa “nunca” e “5” representa “frequentemente”
4	10	PANAS-VRP (Galinha et al., 2014)	Medir os Estados Afetivos no trabalho	Escala de Likert, de 5 pontos, entre 1 (nada ou muito ligeiramente) e 5 (extremamente).
5	6	Questões de natureza profissional	Satisfação com o trabalho	Escala de Likert de 5 pontos, de 1 (Nada Satisfeito) a 5 (Extremamente Satisfeito)
			Relação com colegas de trabalho	Escala de Likert de 5 pontos, de 1 (Péssima) a 5 (Excelente)
			Perceção do sucesso profissional	Escala de Likert de 5 pontos, que varia de 1 (Nenhum Sucesso) a 5 (Muito Sucesso)
			Importância do trabalho na vida	Escala de Likert de 5 pontos, de 1 (Nada Importante) a 5 (Extremamente Importante)
			Conciliação vida -trabalho	Escala de Likert de 5 pontos, que varia de 1 (Extremamente difícil) a 5 (Extremamente fácil)
			Perspetiva do futuro profissional a 5 anos	Escala de Likert de 5 pontos, de 1 (Muito Negativo) a 5 (Muito Positivo)
6	1	Intenções de mudança a nível profissional a 1 ano	Avaliar a intenção de mudança a nível profissional no prazo de um ano	Escala de Likert de 5 pontos, de 1 (nada) a 5 (extremamente)

A *Work Bore-Out Scale* (WBOS) de Poirier et al. (2021) está dividida em quatro dimensões: (a) carga de trabalho insuficiente (5 itens), que representa a falta de trabalho. Trabalhadores que apresentem uma pontuação alta nesta subescala, passam horas sem saber o que fazer, não têm trabalho suficiente ou ocupam-se de assuntos pessoais para passar o tempo;

(b) subestimulação (5 itens), que surge quando as atividades são monótonas, aborrecidas e sem sentido ou quando o potencial do indivíduo não é valorizado. As tarefas dos trabalhadores com pontuação alta nesta dimensão são insignificantes e desinteressantes.; (c) culpa relacionada com o trabalho (3 itens), que descreve como os trabalhadores se sentem culpados por não trabalharem o suficiente ou têm vergonha do seu fluxo de trabalho; e (d) incompatibilidade com valores pessoais no trabalho (2 itens), que corresponde à dissonância cognitiva que um trabalhador pode ter em relação à sua situação de trabalho, isto é, quando um indivíduo trabalha menos do que esperava, pode surgir um desequilíbrio entre os seus valores relativamente ao trabalho e a sua realidade de trabalho, o facto de ser pago para não fazer nada começa a entrar em conflito com os seus valores e crenças, provocando danos na sua saúde física e mental.

Tal como na versão original, alguns dos itens da escala são apresentados de forma invertida para contrariar tendências sistemáticas de resposta. A cotação da escala, implica assim a inversão dos itens 8 e 10.

Apesar da existência de outras escalas que medem o *boreout*, optou-se por este instrumento pelo facto de incluir a dimensão culpa relacionada com o trabalho, que se considera relevante no estudo que aqui se apresenta.

Por sua vez, a PANAS comporta duas subescalas, uma de AP com 5 itens, e outra de AN, igualmente com 5 itens. Os *scores* podem variar entre 5 e 25 tanto para o AP como para o AN, sendo que *scores* mais baixos representam menores níveis de AP/AN e *scores* mais altos representam maiores níveis de AP/AN.

3.5 Procedimento

Para a elaboração do instrumento de recolha de dados foi necessário proceder à tradução da escala de avaliação do *boreout* de Poirier et al. (2021).

Tendo em conta o respeito pelos princípios éticos associados à investigação, entrou-se em contacto com os autores da escala original (Poirier et al., 2021) no sentido de se obter autorização para se proceder à validação e adaptação do instrumento para português (Anexo F). Após a obtenção da autorização procedeu-se à tradução, cujo processo se encontra descrito no Anexo G.

Importa aqui referir que no processo de tradução de um questionário é aconselhável que se mantenha o mais possível o sentido original dos seus diferentes itens, mas também as suas instruções de preenchimento e escalas de avaliação (Moreira, 2004). Procurou dar-se particular

atenção ao significado dos itens e à familiaridade dos termos utilizados, valorizando mais a compreensão por parte da amostra portuguesa, do que a reprodução literal dos termos utilizados na versão original.

De acordo com Carmo e Ferreira (2015), um questionário após elaborado deve ser submetido a um pré-teste com o intuito de verificar se está tudo em conformidade, não só a nível gráfico, mas também se está perceptível a todos, se as instruções que o acompanham estão esclarecedoras, se não existem erros ou incoerências, entre outras particularidades relevantes. Neste sentido, antes da versão final, o nosso questionário foi submetido a dois pré-testes.

O primeiro pré-teste foi aplicado num indivíduo do sexo masculino de 29 anos, Técnico Especialista em Exercício Físico (CET) e atualmente a exercer funções de *Personal Trainer*. O segundo pré-teste foi aplicado a um indivíduo do sexo feminino de 36 anos, com mestrado e a exercer funções administrativas. Ambos não manifestaram dúvidas no preenchimento e, portanto, considerou-se alcançada a versão final.

A recolha dos dados foi realizada através de um questionário online desenvolvido na plataforma *Google Forms*, tendo em conta as escalas selecionadas e de acordo com a literatura com vista à operacionalização das variáveis em estudo.

A distribuição dos questionários foi feita através da partilha nas redes sociais (*Facebook*, *Instagram*, *WhatsApp* e *LinkedIn*) e via *e-mail*, solicitando às pessoas que participassem e que partilhassem entre os seus contactos, de forma a chegar ao maior número de pessoas possível, garantido sempre a liberdade de participação, bem como a confidencialidade, o anonimato das respostas e o cumprimento das normas do RGPD (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados). Foram também enviados emails para diversas associações, ordens e organizações empresariais a solicitar colaboração na divulgação, destas uma acabou por publicar o questionário no site (Anexo H).

Foram usados dois critérios de inclusão: ter mais de 18 anos e trabalhar atualmente em Portugal.

A recolha de dados ocorreu de 24 de dezembro de 2023 a 26 de janeiro de 2024. Decorrido esse período os dados foram extraídos do *Google Forms* para Excel e posteriormente analisados em SPSS.

3.6 Técnicas de análise de dados

Para a análise dos dados do presente estudo foi utilizado o software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS, versão 25 para Mac). Através desse software interpretamos estatisticamente os dados recolhidos, com o propósito de perceber e responder aos objetivos da investigação.

Para efeito de tratamento estatístico algumas variáveis sociodemográficas e profissionais foram recodificadas, de acordo com o que se apresenta na Tabela 8.

Tabela 8

Recodificação das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais

Variável	Operacionalização
Número de Filhos	Com filhos Sem filhos
Estado civil	Solteiros/Divorciados/Viúvos/Separados Casados/União de facto
Habilitações literárias	Sem ensino superior Ensino superior (bacharelato e licenciatura) Ensino superior pós-graduado (pós-graduação, mestrado, doutoramento)
Zona de residência	Norte Centro Zona Metropolitana de Lisboa Outras zonas (Alentejo, Algarve, Ilhas)
Regime de trabalho	Regime presencial Regime remoto/flexível
Rendimento mensal	Menos de 820€ De 820€ a 1500€ Mais de 1500€
Vínculo contratual	Efetivo Não efetivo
Tipo de função	Técnicos e profissões de nível intermédio Pessoal administrativo Especialista das atividades intelectuais e científicas Outras funções

Recorreu-se à estatística descritiva, nomeadamente, às análises de distribuições e frequências, para a caracterização da amostra (apresentada anteriormente) e para as respostas aos instrumentos de medida do *boreout* e do AP e AN. Realizaram-se, também, análises de estatística inferencial para comparar grupos e compreender a relação entre as variáveis em estudo.

Com o objetivo de assegurar que os resultados obtidos são significativos, adotou-se o nível de significância $p \leq .05$, habitualmente utilizado em estudos no âmbito das ciências sociais.

Os pressupostos de normalidade foram verificados com recurso aos testes de *Kolmogorov* – *Smirnov* para amostras grandes e o *Shapiro Wilk* para amostras pequenas. Quando os testes de normalidade resultam num valor de $p \leq .05$ pode concluir-se que os dados não seguem uma

distribuição normal. O mesmo se aplica ao teste de *Levene* para a verificação da homocedasticidade, também testada nas análises efetuadas.

Constatou-se que a amostra não apresentava uma distribuição normal e, por isso, foi necessário recorrer a testes não-paramétricos para comparar grupos e correlacionar variáveis (Politi et al., 2021).

Sendo assim, a comparação de médias (neste caso, posicionais) em função das variáveis independentes foi realizada com recurso ao teste U de *Mann-Whitney*, para variáveis independentes nominais com dois grupos/níveis e ao teste de *Kruskal-Wallis* para variáveis nominais ou ordinais com mais de dois grupos/níveis. A avaliação da relação entre variáveis foi realizada com recurso ao coeficiente de correlação de *Spearman*. Os valores desta correlação variam entre -1 e 1, e o teste revela de que forma as variáveis se relacionam entre si e qual a intensidade dessa relação (Fortin, 2009). Valores positivos indicam correlação positiva, isto é, quando uma variável aumenta, a outra também aumenta em valor proporcional. Valores negativos indicam uma correlação negativa, e neste caso, quando uma variável aumenta, a outra diminui. Segundo Marôco (2018) a relação é fraca se $r < .25$, moderada se $.25 \leq r < .50$, forte se $.50 \leq r < .75$ e muito forte se $r \geq .75$.

Realizou-se também a análise das características psicométricas do instrumento de avaliação do *boreout*, uma vez que este foi traduzido e adaptado para português, após pedido de autorização ao autor da versão original. Nesse sentido, recorreu-se ao *Alfa de Cronbach* para verificar a confiabilidade e à análise fatorial para estudar a estrutura do instrumento.

Os resultados obtidos serão explanados no próximo capítulo.

IV. RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados os resultados alcançados ao longo do percurso de investigação. Estes visam responder à pergunta de investigação, ao objetivo geral e aos objetivos específicos.

Serão apresentados com recurso a tabelas de forma a estruturar e salientar os resultados de maior relevância, sendo a sua apresentação de acordo com a organização dos objetivos de investigação. Optou-se por incluir nas tabelas apenas os resultados com significância estatística.

De forma a conseguir uma melhor visualização e organização de resultados, optou-se por desenhar as tabelas que se encontram no Anexo I.

4.1 Características psicométricas da escala WBOS

Uma vez que optamos por usar a WBOS de Poirier et al. (2021), foi necessário proceder à tradução, adaptação e validação para a língua portuguesa. Constitui assim o OI1 validar a escala para a população portuguesa e determinar as suas características psicométricas.

Para se avaliar as qualidades psicométricas de qualquer instrumento de medida, é necessário efetuar estudos de fidelidade e validade que indicam o grau de generalização que os resultados poderão alcançar.

A fidelidade foi estimada através do alfa de *Cronbach* como medida de consistência interna. Foram calculados valores para a totalidade de itens que constituem a escala e também para cada dimensão. Os resultados são apresentados na Tabela 9.

Tabela 9

Consistência Interna (alfa de Cronbach) WBOS

WBOS	Alfa de Cronbach	Nº Itens
Total	.84	15
Carga de trabalho insuficiente	.85	5
Subestimulação	.71	5
Culpa relacionada com o trabalho	.77	3
Incompatibilidade com valores pessoais do trabalho	.86	2

Para que a medida seja considerada adequada, os scores recomendados devem estar compreendidos entre os .7 e os .9 (Sousa, 2015).

De uma forma geral, os resultados revelaram valores de consistência interna bons ou aceitáveis, quer na escala total quer nas quatro subescalas.

Para avaliar a estrutura da escala recorreu-se ao critério *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO). Foi encontrado um valor de .851, assegurando a adequação da matriz para este tipo de procedimento, de acordo com os critérios definidos por Marôco (2018).

O teste de esfericidade de Bartlett indicou um valor de qui-quadrado de 4160.833, com um $p=.000$, o que permite concluir que as variáveis estão correlacionadas significativamente.

Procedeu-se assim à análise fatorial exploratória sobre a matriz de correlações, com extração dos fatores pelo método das componentes principais, seguida de uma rotação *varimax*.

A tabela das comunalidades gerada indicou valores acima dos .50 para todas as variáveis, estabelecidos como ideais, o que demonstra que os quatro fatores retirados são apropriados.

Os resultados obtidos evidenciaram uma estrutura fatorial de quatro dimensões distintas e que no total explicam cerca de 65.46% da variância. Esta estrutura de quatro fatores foi ao encontro do modelo teórico subjacente à escala original de Poirier et al. (2021).

Depois de determinado o número de fatores, procedeu-se à rotação *varimax*, com o objetivo de obter uma estrutura mais simplificada. Na tabela 10 apresentam-se os itens que saturam em cada um dos fatores, bem como o grau de saturação.

Tabela 10

Matriz de Componente Rotativa

Item	Componente			
	1	2	3	4
<i>Carga de Trabalho Insuficiente</i>				
1. Posso passar horas «sem saber o que fazer».	.74			
2. Muitas vezes trato de assuntos pessoais no trabalho para passar o tempo.	.78			
3. No trabalho, passo muito tempo a conversar e a fazer pausas, porque não tenho muito que fazer.	.80			
4. Passo o tempo a pedir trabalho aos meus superiores, sem sucesso.	.64			
5. Não tenho trabalho suficiente.	.75			
<i>Subestimulação</i>				
6. Sinto que as minhas competências e conhecimentos não estão a ser utilizados em todo o seu potencial.		.48		
7. No trabalho, muitas vezes tenho de realizar tarefas completamente sem sentido.		.49		
8. As minhas tarefas são estimulantes face às minhas competências profissionais.		.78		
9. O meu trabalho é insignificante e desinteressante.		.58		
10. Sou motivado pelas minhas tarefas de trabalho.		.80		
<i>Culpa Relacionada com o Trabalho</i>				
11. Frequentemente, sinto-me culpado por não trabalhar o suficiente.				.75
12. Perdi toda a confiança em mim e nas minhas competências porque não tinha trabalho suficiente.				.76
13. Frequentemente, sinto-me envergonhado de falar sobre a minha taxa de produtividade no trabalho.				.71
<i>Incompatibilidade com Valores Pessoais no Trabalho</i>				
14. Sinto que ter pouco trabalho não é a forma como gostaria de trabalhar.			.84	
15. Sinto que ter pouco trabalho está em desacordo com a minha visão do mundo laboral.			.87	

Tendo em conta que as variáveis mais representativas em cada componente serão as que apresentam valores iguais ou superiores a $|0.5|$, e considerando que muitos autores admitem como valor mínimo $|0.4|$ ou $|0.3|$, a tabela de matriz de componente rotativa evidenciou cinco itens com maior peso na componente 1, relacionados com carga de trabalho insuficiente, cujo peso fatorial oscilou entre .64 e .80. As variáveis dominantes na componente 2, relacionadas com subestimulação, correspondem a 5 itens com peso fatorial a oscilar entre .48 e .80. As variáveis

com destaque na componente 3, relacionadas com a incompatibilidade com valores pessoais no trabalho, correspondem a 2 itens, com peso fatorial a oscilar entre .84 e .87. Por fim, as variáveis com maior peso na componente 4 estão relacionadas com a culpa e correspondem a 3 itens com peso fatorial a oscilar entre .71 e .76.

Verificou-se, portanto, que todos os fatores incluem os itens previstos na versão original, o que se considera ser um resultado muito positivo na adaptação da escala para a população portuguesa.

4.2 Níveis de *boreout* nos trabalhadores portugueses

Em relação ao segundo objetivo, no qual nos propusemos medir os níveis de *boreout* nos trabalhadores portugueses, recorreu-se à análise descritiva do *boreout* total e das suas dimensões.

Na Tabela 11 estão representados os valores da média, desvio padrão, mínimo e máximo da escala total de *boreout* e das quatro dimensões.

Tabela 11
Parâmetros Descritivos do Boreout (total e dimensões)

	M	DP	Mín.	Máx.
Boreout (total)	29.07	9.09	15	65
Carga de Trabalho Insuficiente	1.56	.71	1	4.80
Subestimulação	2.42	.80	1	5
Culpa relacionada com o trabalho	1.46	.72	1	5
Incompatibilidade com valores pessoais no trabalho	2.35	1.37	1	5

De acordo com os resultados apresentados, pode-se aferir que a média relativamente ao total de *boreout* é de 29.07. Tendo em conta que a escala total é constituída por 15 itens pontuados de um a cinco, o *score* total da escala é de 75, sendo possível verificar que o valor da média do total de *boreout* está abaixo do ponto médio (37.5).

Os *scores* das dimensões variam entre um e cinco. Tendo isso em conta, e observando as médias apresentadas na Tabela 11, é possível constatar que a dimensão subestimulação e a dimensão incompatibilidade com valores pessoais no trabalho são os que apresentam médias mais próximas do ponto médio, que no caso é três. Por outro lado, a dimensão culpa relacionada com o trabalho é a que apresenta o valor mais baixo.

4.3 Estados afetivos nos trabalhadores portugueses

Com o intuito de responder ao OI3, que consiste em medir os estados afetivos dos portugueses no trabalho, recorreremos à análise descritiva. Os resultados obtidos são expostos na Tabela 12.

Tabela 12*Parâmetros Descritivos dos Estados Afetivos*

	M	DP	Mín.	Máx.
Afeto Positivo	17.32	4.76	5	25
Interessado/a	3.53	1.13	1	5
Entusiasmado/a	3.28	1.14	1	5
Inspirado/a	3.09	1.14	1	5
Ativo/a	3.79	1.01	1	5
Determinado/a	3.64	1.06	1	5
Afeto Negativo	9.51	4.40	5	25
Nervoso/a	2.63	1.23	1	5
Amedrontado/a	1.81	1.09	1	5
Assustado/a	1.70	1.03	1	5
Culpado/a	1.59	.94	1	5
Atormentado/a	1.76	1.09	1	5

Tendo em conta que a PANAS-VRP é constituída por um total de dez itens, cinco referentes ao AP e cinco referentes ao AN, com *scores* que variam entre um e cinco para cada item, podemos admitir que tanto para o total do AP como para o AN o *score* máximo total é 25 e o ponto médio 12.5. No caso de cada item individual o ponto médio é três.

Conforme os resultados referenciados na Tabela 12, é possível verificar que a média do total do AP está acima do ponto médio, assim como a média de todos os itens que compõem esta subescala, cujos *scores* se situam entre o três (moderadamente) e o quatro (bastante), destacando-se o valor mais elevado no item ativo/a.

No que diz respeito ao AN, a média do total situa-se abaixo do ponto médio, bem como a média de todos os itens, com *scores* entre um (nada ou muito ligeiramente) e dois (um pouco), com exceção do item nervoso que se aproxima do três (moderadamente). O item culpado/a é o que apresenta o *score* mais baixo.

4.4 Relações entre o *boreout* e estados afetivos no trabalho

Com o objetivo de responder ao OI4, que consiste em verificar que relações existem entre o *boreout* e os estados afetivos no trabalho, recorreu-se à correlação de *Spearman*, cujos resultados são apresentados nas Tabelas 13, 14, 15, 16 e 17.

Tabela 13*Correlações entre o Total de Boreout e os Estados Afetivos no Trabalho*

Variável	rs	p	Tipo de Correlação
Afeto Positivo	-.36**	.000	moderada e negativa
Afeto Negativo	.34**	.000	moderada e positiva

** A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades)

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 13, é possível concluir que o total de *boreout* está negativamente correlacionado com o AP e positivamente com o AN, ou seja, quando o AP aumenta os níveis de *boreout* diminuem e, pelo contrário, quando o AN aumenta os níveis de *boreout* também aumentam.

Tabela 14

Correlações entre a Dimensão Carga de Trabalho Insuficiente e Estados Afetivos no Trabalho

Variável	rs	p	Tipo de Correlação
Afeto Positivo	-.14**	.000	fraca e negativa
Afeto Negativo	.19**	.000	fraca e positiva

** A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades)

Tabela 15

Correlações entre a Dimensão Subestimulação e Estados Afetivos no Trabalho

Variável	rs	p	Tipo de Correlação
Afeto Positivo	-.55**	.000	forte e negativa
Afeto Negativo	.20**	.000	fraca e positiva

** A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades)

Tabela 16

Correlações entre a Dimensão Culpa relacionada com o Trabalho e Estados Afetivos no Trabalho

Variável	rs	p	Tipo de Correlação
Afeto Positivo	-.21**	.000	forte e negativa
Afeto Negativo	.39**	.000	moderada e positiva

** A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades)

Tabela 17

Correlações entre a Dimensão Incompatibilidade com Valores Pessoais no Trabalho e Estados Afetivos no Trabalho

Variável	rs	p	Tipo de Correlação
Afeto Negativo	.24**	.000	fraca e positiva

** A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades)

Relativamente às dimensões do *boreout*, observando as Tabelas 14, 15, 16 e 17, é possível verificar que estas também se correlacionam negativamente com o AP e positivamente com o AN, com exceção da dimensão incompatibilidade com valores pessoais no trabalho, que apenas se correlaciona positivamente com o AN, não se verificando correlações significativas com o AP. De destacar as correlações fortes e negativas entre o AP e as dimensões subestimulação e culpa relacionada com o trabalho.

4.5 Relações entre os níveis de *boreout* e variáveis sociodemográficas e profissionais

Como forma de responder ao OI5, que consiste em verificar que relações existem entre o *boreout* e as variáveis sociodemográficas e profissionais, foram realizados testes U de Mann-Whitney para variáveis independentes com dois grupos/níveis, testes de Kruskal-Wallis para

variáveis com mais de dois grupos/níveis e correlações de *Spearman* para variáveis quantitativas. Estes testes foram feitos tanto para o total de *boreout* como para as suas quatro dimensões.

Foram ainda incluídos nesta secção os resultados para as variáveis de natureza profissional obtidas a partir das sete perguntas que foram incluídas na parte final do questionário e a sua relação com os níveis de *boreout*.

4.5.1 Resultados descritivos das variáveis de natureza profissional

A Tabela 18 apresenta os resultados descritivos das variáveis de natureza profissional.

Tabela 18

Parâmetros Descritivos das Variáveis de Natureza Profissional

	M	DP	Mín.	Máx.
Satisfação com o trabalho	3.51	1.01	1	5
Relação com colegas de trabalho	4.07	.87	1	5
Perceção do sucesso profissional	3.51	.92	1	5
Importância do trabalho na vida	3.99	.91	1	5
Conciliação Vida - Trabalho	3.38	1.02	1	5
Perspetiva do Futuro Profissional a 5 anos	3.58	1.07	1	5
Intenção de mudança profissional a 1 ano	3.17	1.32	1	5

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 18, e tendo em conta que os *scores* de cada item variam entre um e cinco, pode admitir-se que todas as variáveis apresentam *scores* acima do ponto médio. A variável relação com colegas de trabalho é a que apresenta o *score* mais alto, revelando que, no geral, a amostra tem boas relações no trabalho.

É possível verificar também que, em média, a amostra estudada revela estar satisfeita com o trabalho, apresentando uma perceção positiva quanto ao sucesso profissional alcançado, bem como uma perspetiva positiva do futuro profissional.

No que se refere à importância do trabalho na vida, os inquiridos consideram o trabalho muito importante na sua vida, sendo que, no geral, conseguem conciliá-lo com alguma facilidade com a vida pessoal.

No que concerne ao item intenção de mudança profissional a 1 ano, a amostra revela vontade de operar uma mudança a nível profissional a curto prazo.

4.5.2 Relação entre o total de *Boreout* e variáveis sociodemográficas e profissionais

Comparações entre grupos

Recorrendo ao teste U de *Mann-Whitney*, obtiveram-se os resultados significativos apresentados na Tabela 19.

Tabela 19

Análise do Total de Boreout em Função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística

Variáveis	n	U	p	M	DP
Estado Civil					
Casado/União de facto	296	48060.50	.010	27.94	.47
Solteiros/divorciados/ viúvos/separados	367			29.98	.50
Filhos					
Sim	302	39944.50	.000	26.92	.45
Não	359			30.90	.50
Trabalhador-Estudante					
Sim	97	32896.50	.002	31.82	1.05
Não	566			28.60	.36
Regime de Trabalho					
Presencial	474	49782.50	.025	28.47	.39
Remoto/Flexível	189			30.58	.72
Tipo de Vínculo					
Efetivo	456	52771.50	.015	28.45	.40
Não efetivo	207			30.43	.68
Funções de chefia					
Sim	179	34131.50	.000	26.54	.54
Não	484			30.00	.43

A Tabela 19 releva que o *boreout* se evidencia mais nos sujeitos solteiros/divorciados/viúvos/separados e sem filhos. Os trabalhadores-estudantes também apresentam níveis mais altos de *boreout*, assim como sujeitos com trabalho remoto ou flexível, sem contrato de efetividade e que não desempenham funções de chefia.

Quanto às variáveis com três ou mais níveis, os resultados são apresentados na Tabela 20.

Tabela 20

Análise do Total de Boreout em Função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística

Variáveis	X ² _{KW}	gl	p	M	DP
Habilitações Literárias					
Sem ensino superior	7.79	2	.020	27.77	.57
Ensino superior (bacharelato, licenciatura)				29.25	.05
Ens. Sup. pós-graduado (pós-graduação, mestrado, doutoramento)				30.30	.72
Rendimento Mensal					
Menos de 820€	11.59	2	.003	31.25	1.11
Entre 820€ e 1500€				29.32	.44
Mais de 1500€				27.31	.64

O teste de *Kruskal-Wallis* revelou uma diferença significativa entre os sujeitos sem ensino superior e sujeitos com ensino superior pós-graduado, com níveis mais elevados de *boreout* nestes últimos. No que concerne à variável rendimento mensal, os resultados mostraram diferenças entre os trabalhadores que recebem menos de 820 euros e aqueles que recebem mais de 1500 euros, assim como entre aqueles que recebem entre 820 e 1500 euros e os que recebem mais de 1500 euros. Em ambos os casos os níveis de *boreout* são mais baixos em sujeitos com um rendimento superior a 1500 euros.

Não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos que compõem as seguintes variáveis sociodemográficas e profissionais: género, zona de residência, centro urbano/zona rural, zona litoral/zona interior, situação profissional, empresa nacional/empresa estrangeira, trabalhador-reformado, cariz do setor, dimensão da empresa, regime de trabalho, tipo de função e horário de trabalho.

Análise de correlações

A Tabela 21 apresenta o resultado das correlações entre o total de *boreout* e as variáveis sociodemográficas e profissionais quantitativas.

Tabela 21

Correlações entre o Total de Boreout e Variáveis Sociodemográficas e Profissionais

Variável	rs	p	Tipo de Correlação
Idade	-.22**	.000	fraca e negativa
Tempo de serviço	-.19**	.000	fraca e negativa
Tempo de serviço na organização atual	-.13**	.001	fraca e negativa
Tempo na função atual	-.18**	.000	fraca e negativa

** A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades)

É possível verificar que as variáveis idade, tempo de serviço, tempo de serviço na organização atual e tempo na função atual têm uma correlação negativa com o total de *boreout*, o que significa que a relação é em sentido inverso, ou seja, quanto maior a idade, o tempo de serviço, o tempo de serviço na organização atual e o tempo na função, menor o nível de *boreout*.

As variáveis agregado familiar, número de horas de trabalho por semana e tempo de deslocação casa-trabalho não se correlacionam com o total de *boreout* e, como tal, não estão contempladas na Tabela 21.

Na Tabela 22 apresentam-se os resultados obtidos para as variáveis de natureza profissional.

Tabela 22

Correlações entre o Total de Boreout e Variáveis de Natureza Profissional

Variável	rs	p	Tipo de Correlação
Satisfação com o trabalho	-.47**	.000	moderada e negativa
Relação com colegas de trabalho	-.28**	.000	moderada e negativa
Perceção do sucesso profissional	-.41**	.000	moderada e negativa
Importância do trabalho na vida	-.25**	.000	moderada e negativa
Conciliação vida-trabalho	-.12**	.001	fraca e negativa
Perspetiva do futuro profissional a 5 anos	-.30**	.000	moderada e negativa
Intenções de mudança profissional a 1 ano	.32**	.000	moderada e positiva

** A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades)

À exceção na variável conciliação vida-trabalho, que apresenta uma correlação fraca, em todas as outras se verifica uma correlação moderada. As variáveis satisfação com o trabalho, relação com colegas de trabalho, perceção do sucesso profissional, importância do trabalho na

vida, conciliação vida-trabalho e perspetiva do futuro profissional a 5 anos correlacionam-se negativamente com o total de *boreout*, enquanto a variável intenção de mudança a nível profissional a 1 ano correlaciona-se positivamente, ou seja, é a única que aumenta à medida que os níveis de *boreout* aumentam.

4.5.3 Relação entre dimensão carga de trabalho insuficiente e variáveis sociodemográficas e profissionais

Comparações entre grupos

Na Tabela 23 encontram-se os resultados obtidos no teste U de *Mann-Whitney* para a dimensão carga de trabalho insuficiente em função das variáveis sociodemográficas e profissionais que apresentaram significância estatística.

Tabela 23

Análise da Dimensão Carga de Trabalho Insuficiente em Função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais cm Significância Estatística

Variáveis	n	U	p	M	DP
Género					
Masculino	277	47942.50	.023	1.61	.04
Feminino	385			1.52	.03
Estado Civil					
Casado/União de facto	296	48674.00	.018	1.48	.03
Solteiros/divorciados/ viúvos/separados	367			1.62	.03
Filhos					
Sim	302	43776.50	.000	1.43	.03
Não	359			1.67	.04
Trabalhador-Estudante					
Sim	97	31124.00	.031	1.76	.09
Não	566			1.52	.02
Trabalhador-Reformado					
Sim	5	818.00	.047	1.08	.08
Não	658			1.56	.02
Regime de Trabalho					
Presencial	474	49499.00	.030	1.52	.03
Remoto/Flexível	189			1.66	.05
Tipo de Vínculo					
Efetivo	456	54348.50	.001	1.49	.03
Não efetivo	207			1.70	.05
Funções de chefia					
Sim	179	38301.50	.019	1.44	.04
Não	484			1.60	.03

A partir da Tabela 23, é possível verificar *scores* mais altos no género masculino, nos sujeitos solteiros/divorciados/viúvos/separados e sem filhos. Nos trabalhadores-estudantes também se observam *scores* superiores, assim como nos sujeitos com regime remoto ou flexível e sem contratos de efetividade. Por sua vez, quem exerce funções de chefia apresenta níveis mais baixo de carga de trabalho insuficiente.

Não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos que compõem as seguintes variáveis sociodemográficas e profissionais: habilitações literárias, zona de residência, centro urbano/zona rural, zona litoral/zona interior, situação profissional, empresa

nacional/empresa estrangeira, cariz do setor, dimensão da empresa, regime de trabalho, rendimento mensal, tipo de função e horário de trabalho.

Análise de correlações

Visando verificar se existe uma associação significativa entre a dimensão carga de trabalho insuficiente e as variáveis sociodemográficas e profissionais quantitativas, recorreu-se às correlações de *Spearman*, cujos resultados são apresentados na Tabela 24.

Tabela 24

Correlações entre a Dimensão Carga de Trabalho Insuficiente e Variáveis Sociodemográficas e Profissionais

Variável	rs	p	Tipo de Correlação
Idade	-.26**	.000	moderada e negativa
Tempo de serviço	-.24**	.000	fraca e negativa
Tempo de serviço na organização atual	-.15**	.000	fraca e negativa
Nº horas de trabalho/semana	-.10**	.008	fraca e negativa
Tempo na função atual	-.18**	.000	fraca e negativa

** A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades)

Como se pode verificar existe uma correlação moderada e negativa entre a idade e a dimensão carga de trabalho insuficiente. Todas as outras variáveis apresentam uma correlação fraca e negativa.

As variáveis agregado familiar e tempo de deslocação casa-trabalho não se correlacionam com esta dimensão do *boreout* e como tal não aparecem na Tabela 24.

A Tabela 25 apresenta dos resultados das correlações entre a dimensão carga de trabalho insuficiente e as variáveis de natureza profissional.

Tabela 25

Correlações entre a Dimensão Carga de Trabalho Insuficiente e Variáveis de Natureza Profissional

Variável	rs	p	Tipo de Correlação
Satisfação com o trabalho	-.18**	.000	franca e negativa
Relação com colegas de trabalho	-.12**	.001	franca e negativa
Perceção do sucesso profissional	-.14**	.000	franca e negativa
Importância do trabalho na vida	-.16**	.000	franca e negativa
Perspetiva do futuro profissional a 5 anos	-.09*	.012	franca e negativa
Intenções de mudança profissional a 1 ano	.09*	.011	franca e positiva

** A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades)

* A correlação é significativa no nível 0.05 (2 extremidades)

Verifica-se que todas as correlações são fracas e negativas, com exceção da variável intenções de mudança a nível profissional a 1 ano que é uma correlação fraca e positiva.

Não se verificou correlação entre a variável conciliação vida-trabalho e esta dimensão.

4.5.4 Relação entre dimensão subestimulação e variáveis sociodemográficas e profissionais

Comparações entre grupos

Também para a dimensão subestimulação foram realizados testes *de Mann-Whitney* e de *Kruskal-Wallis* de forma a ser possível fazer comparações entre grupos.

Na Tabela 26 são apresentados os resultados para as variáveis com duas categorias.

Tabela 26

Análise da Dimensão Subestimulação em Função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística

Variáveis	n	U	p	M	DP
Filhos					
Sim	302	45267.50	.000	2.29	.04
Não	359			2.53	.04
Trabalhador-Estudante					
Sim	97	31089.00	.036	2.58	.08
Não	566			2.39	.03
Funções de chefia					
Sim	179	31802.50	.000	2.14	.05
Não	484			2.52	.03

Conforme se verifica na Tabela 26, sujeitos sem filhos, trabalhadores-estudantes e aqueles que não exercem funções de chefia sentem-se mais subestimulados.

Os resultados para as variáveis com mais de dois níveis são apresentados na Tabela 27.

Tabela 27

Análise da Dimensão Subestimulação em Função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística

Variáveis	X ² _{KW}	gl	p	M	DP
Situação Profissional					
Conta de outrem	14.40	2	.001	2.47	.03
Conta própria				2.03	.09
Acumula ambos				2.34	.11
Dimensão da empresa					
Microempresa	10.57	3	.014	2.28	.06
Pequena empresa				2.34	.07
Média empresa				2.42	.06
Grande empresa				2.53	.04
Rendimento Mensal					
Menos de 820€	22.42	2	.000	2.57	.08
Entre 820€ e 1500€				2.49	.03
Mais de 1500€				2.17	.06
Tipo de função					
Técnicos e profissões de nível intermédio	11.63	4	.020	2.36	.05
Pessoal administrativo				2.56	.06
Especialista das atividades intelectuais e científicas				2.39	.09
Trabalhadores não qualificados				2.59	.10
Outras funções				2.28	.07
Horário de Trabalho					
Fixo	21.85	2	.000	2.49	.04
Rotativo/turnos				2.55	.07
Flexível				2.17	.06

Através da Tabela 27, pode aferir-se que sujeitos que trabalham por conta de outrem revelam *scores* mais elevados de subestimulação do que naqueles que trabalham por conta própria.

No que concerne à variável dimensão da empresa verificou-se uma diferença significativa entre sujeitos que trabalham em microempresas e aqueles que trabalham em grandes empresas, com níveis mais elevados de subestimulação naqueles que trabalham em grandes empresas.

Os resultados quanto ao rendimento mensal revelam diferenças entre os trabalhadores com um rendimento a baixo de 820 euros e aqueles que recebem mais de 1500 euros mensais, sendo os níveis de subestimulação mais elevados nos trabalhadores com rendimento mais baixo. São notadas também diferenças entre os sujeitos com um rendimento entre 820 e 1500 euros e sujeitos com rendimento superior a 1500 euros, com níveis de subestimulação mais altos naqueles que recebem entre 820 e 1500 euros.

No que se refere ao tipo de função, os trabalhadores não qualificados são aqueles que revelam *scores* mais elevados de subestimulação. Relativamente, à variável horário de trabalho, verificou-se uma diferença significativa entre sujeitos com horário de trabalho flexível e horário fixo e entre sujeitos com horário flexível e horário rotativo, em ambos os casos com níveis mais baixos de subestimulação em sujeitos com horário de trabalho flexível.

Nesta dimensão não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos que compõem as seguintes variáveis sociodemográficas e profissionais: género, estado civil, habilitações literárias, zona de residência, centro urbano/zona rural, zona litoral /zona interior, empresa nacional/empresa estrangeira, trabalhador-reformado, cariz do setor, regime de trabalho e tipo de vínculo contratual.

Análise de correlações

Foram analisadas as correlações entre a dimensão subestimulação e as variáveis sociodemográficas e profissionais quantitativas, com recurso ao teste de *Spearman*. Os resultados encontram-se na Tabela 28.

Tabela 28

Correlações entre a Dimensão Subestimulação e Variáveis Sociodemográficas e Profissionais

Variável	rs	p	Tipo de Correlação
Idade	-.09*	.012	fraca e negativa
Agregado familiar	-.07*	.042	fraca e negativa
Tempo de serviço	-.08*	.026	fraca e negativa
Tempo na função atual	-.07*	.048	fraca e negativa

* A correlação é significativa no nível 0.05 (2 extremidades)

Da leitura da Tabela 28 podemos concluir que as variáveis que se correlacionaram com a dimensão subestimulação foram a idade, o agregado familiar, o tempo de serviço e o tempo na função atual. É possível verificar que para todas as variáveis o valor de correlação assume valores entre $-.09$ e $-.07$, revelando uma correlação fraca e negativa, o que significa que à medida que a idade, o agregado familiar, os anos de trabalho e os anos na função atual aumentam, os níveis de subestimulação diminuem.

As variáveis tempo de serviço na organização atual, número de horas de trabalho por semana e tempo de deslocação casa-trabalho não se correlacionaram com esta dimensão.

Na Tabela 29 encontram-se as correlações entre a dimensão subestimulação e as variáveis de natureza profissional.

Tabela 29

Correlação entre a Dimensão Subestimulação e Variáveis de Natureza Profissional

Variável	r_s	p	Tipo de Correlação
Satisfação com o trabalho	$-.62^{**}$	.000	forte e negativa
Relação com colegas de trabalho	$-.34^{**}$	.000	moderada e negativa
Perceção do sucesso profissional	$-.53^{**}$	.000	forte e negativa
Importância do trabalho na vida	$-.29^{**}$	.000	moderada e negativa
Conciliação vida-trabalho	$-.26^{**}$	.000	moderada e negativa
Perspetiva do futuro profissional a 5 anos	$-.40^{**}$	.000	moderada e negativa
Intenções de mudança profissional a 1 ano	$.42^{**}$	.000	moderada e positiva

****** A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades)

É possível constatar que para todas as variáveis as correlações são fortes ou moderadas e negativas, com exceção da variável intenções de mudança a nível profissional a 1 ano que é positiva.

Destacam-se as variáveis satisfação com o trabalho e perceção do sucesso profissional, que apresentam uma correlação forte e negativa com a dimensão em análise, ou seja, à medida que aumenta a satisfação com o trabalho, diminui a subestimulação. O mesmo se verifica para a perceção do sucesso profissional, que à medida que aumenta, diminui a subestimulação.

4.5.5 Relação entre dimensão culpa e variáveis sociodemográficas e profissionais

Comparações entre grupos

Para explorar a relação entre a dimensão culpa e as variáveis sociodemográficas e profissionais foram realizados testes de *Mann-Whitney*, cujos resultados estatisticamente significativos são passíveis de ser consultados na Tabela 30.

Tabela 30

Análise da Dimensão Culpa Relacionada com o Trabalho em Função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística

Variáveis	n	U	p	M	DP
Filhos					
Sim	302			1.37	.03
Não	359	46633.00	.001	1.55	.04
Centro urbano/Zona rural					
Centro urbano	387			1.50	.03
Zona rural	276	58432.00	.023	1.41	.04
Trabalhador-Estudante					
Sim	97			1.63	.08
Não	566	31034.50	.024	1.44	.02
Regime de Trabalho					
Presencial	474			1.40	.03
Remoto/Flexível	189	52895.50	.000	1.63	.05
Tipo de Vínculo					
Efetivo	456			1.42	.03
Não efetivo	207	52452.50	.011	1.57	.05

A Tabela 30 revela que existem níveis mais elevados de culpa relacionada com o trabalho em sujeitos sem filhos e naqueles que residem em centros urbanos. Quanto à variável trabalhador-estudante pode-se verificar que a culpa está mais presente nos trabalhadores-estudantes. Por sua vez, a variável regime de trabalho, apresenta média mais alta para sujeitos com regime remoto/flexível em comparação com aqueles que têm regime presencial. É possível também constatar que os trabalhadores que não têm contratos de efetividade manifestam *scores* superiores nesta dimensão.

No que concerne às variáveis com mais de dois níveis, foram realizados testes de *Kruskal-Wallis*. Os resultados obtidos são visíveis na Tabela 31.

Tabela 31

Análise da Dimensão Culpa Relacionada com o Trabalho em Função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística

Variáveis	X ² _{KW}	gl	p	M	DP
Habilitações Literárias					
Sem ensino superior				1.36	.04
Ensino superior (bacharelato, licenciatura)	10.62	2	.005	1.48	.04
Ens. Sup. pós-graduado (pós-graduação, mestrado, doutoramento)				1.56	.05

Relativamente às habilitações literárias, os resultados apresentados na Tabela 31 evidenciam diferenças entre sujeitos sem ensino superior e pós-licenciados, com níveis mais elevados nos sujeitos com pós-licenciatura.

Nesta dimensão não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos que compõem as seguintes variáveis sociodemográficas e profissionais: género, estado civil, zona de residência, zona litoral/zona interior, situação profissional, empresa nacional/empresa estrangeira, trabalhador-reformado, cariz do setor, dimensão da empresa, rendimento mensal, funções de chefia, tipo de função e horário de trabalho.

Análise de correlações

Os resultados obtidos no teste de *Spearman* realizados para as variáveis quantitativas são apresentados na Tabela 32.

Tabela 32

Correlações entre a Dimensão Culpa Relacionada com o Trabalho e Variáveis Sociodemográficas e Profissionais

Variável	rs	p	Tipo de Correlação
Idade	-.12**	.001	fraca e negativa
Tempo de serviço	-.11**	.003	fraca e negativa
Tempo de serviço na organização atual	-.14**	.000	fraca e negativa
Nº horas de trabalho/semana	-.09**	.012	fraca e negativa
Tempo na função atual	-.12**	.002	fraca e negativa

** A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades)

De acordo com a Tabela 32 as correlações encontradas entre a dimensão culpa relacionada com o trabalho e as variáveis sociodemográficas e profissionais foram todas fracas e estatisticamente negativas.

Não se verificaram correlações entre esta dimensão e as variáveis agregado familiar e tempo de deslocação casa-trabalho.

A Tabela 33 reúne os resultados obtidos das correlações entre a dimensão culpa relacionada com o trabalho e as variáveis de natureza profissional.

Tabela 33

Correlações entre a Dimensão Culpa Relacionada com o Trabalho e Variáveis de Natureza Profissional

Variável	rs	p	Tipo de Correlação
Satisfação com o trabalho	-.21**	.000	fraca e negativa
Relação com colegas de trabalho	-.15**	.000	fraca e negativa
Perceção do sucesso profissional	-.22**	.000	fraca e negativa
Importância do trabalho na vida	-.20**	.000	fraca e negativa
Perspetiva do futuro profissional a 5 anos	-.17**	.000	fraca e negativa
Intenções de mudança a profissional a 1 ano	.13**	.000	fraca e positiva

** A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades)

Constata-se que todas as correlações são fracas e negativas, com exceção do item intenção de mudança profissional a 1 ano, que é fraca e positiva.

Não se verificou correlação entre a variável conciliação vida-trabalho e esta dimensão.

4.5.6 Relação entre dimensão incompatibilidade com valores pessoais no trabalho e variáveis sociodemográficas e profissionais

Comparações entre grupos

Recorrendo ao teste U de *Mann-Whitney*, obtiveram-se os resultados estatisticamente significativos apresentados na Tabela 34.

Tabela 34

Análise da Dimensão Incompatibilidade com Valores Pessoais no Trabalho em Função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística

Variáveis	n	U	p	M	DP
Filhos					
Sim	302	42789.50	.000	2.07	.07
Não	359			2.59	.07
Regime de Trabalho					
Presencial	474	52895.50	.000	2.23	.06
Remoto/Flexível	189			2.65	.10

É possível verificar que a variável filhos apresenta *scores* mais elevados para os trabalhadores sem filhos. Quanto ao regime de trabalho, sujeitos com regime remoto/flexível manifestam níveis mais altos de incompatibilidade com valores pessoais no trabalho.

Os resultados obtidos com o teste de *Kruskal-Wallis* são revelados na Tabela 35.

Tabela 35

Análise da Dimensão Incompatibilidade com Valores Pessoais no Trabalho em Função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística

Variáveis	X ² _{KW}	gl	p	M	DP
Habilitações Literárias					
Sem ensino superior	9.54	2	.008	2.16	.08
Ensino superior (bacharelato, licenciatura)				2.33	.08
Ens. Sup. pós-graduado (pós-graduação, mestrado, doutoramento)				2.60	.10
Zona de Residência					
Norte	8.72	3	.033	2.69	.18
Centro				2.23	.06
Zona Metropolitana de Lisboa				2.54	.12
Outras zonas (Alentejo, Algarve, Ilhas)				2.62	.25

Em relação à variável habilitações literárias, a Tabela 35 mostra que existem diferenças significativas entre sujeitos sem ensino superior e pós-licenciados, com níveis mais elevados nos sujeitos com pós-licenciatura. Quanto à variável zona de residência, observam-se *scores* mais alto na zona norte do país.

Nesta dimensão não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos que compõem as seguintes variáveis sociodemográficas e profissionais: género, estado civil, centro urbano/zona rural, zona litoral/zona interior, situação profissional, empresa nacional/empresa estrangeira, trabalhador-estudante, trabalhador-reformado, cariz do setor,

dimensão da empresa, rendimento mensal, tipo de vínculo contratual, funções de chefia, tipo de função e horário de trabalho.

Análise de correlações

A Tabela 36 apresenta os valores do coeficiente de correlação de *Spearman* entre a dimensão incompatibilidade com valores pessoais no trabalho e as variáveis sociodemográficas e profissionais.

Tabela 36

Correlações entre a Dimensão Incompatibilidade com Valores Pessoais no Trabalho e Variáveis Sociodemográficas e Profissionais

Variável	rs	p	Tipo de Correlação
Idade	-.17**	.000	fraca e negativa
Tempo de serviço	-.12**	.001	fraca e negativa
Tempo de serviço na organização atual	-.10**	.008	fraca e negativa
Tempo na função atual	-.18**	.000	fraca e negativa
Tempo de deslocação casa-trabalho (min.)	.08*	.033	fraca e positiva

** A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades)

* A correlação é significativa no nível 0.05 (2 extremidades)

Da leitura da Tabela 36 podemos concluir que todas as correlações apresentadas são fracas e negativas, com exceção do tempo de deslocação casa-trabalho que se correlaciona positivamente, isto é, nos sujeitos com mais tempo de viagem entre casa e trabalho, também se verifica aumento no nível de incompatibilidade com valores pessoais no trabalho.

Não se verificaram correlações entre esta dimensão e as variáveis agregado familiar e número de horas de trabalho por semana.

Em relação às variáveis de natureza profissional, as correlações encontradas podem ser consultadas na Tabela 37.

Tabela 37

Correlações entre a Dimensão Incompatibilidade de Valores Pessoais no Trabalho e Variáveis de Natureza Profissional

Variável	rs	p	Tipo de Correlação
Satisfação com o trabalho	-.16**	.000	fraca e negativa
Relação com colegas de trabalho	-.11**	.004	fraca e negativa
Perceção do sucesso profissional	-.18**	.000	fraca e negativa
Importância do trabalho na vida	-.08*	.025	fraca e negativa
Perspetiva do futuro profissional a 5 anos	-.10**	.008	fraca e negativa
Intenções de mudança profissional a 1 ano	.11**	.002	fraca e positiva

** A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades)

* A correlação é significativa no nível 0.05 (2 extremidades)

Não se verificou correlação entre a variável conciliação vida-trabalho e esta dimensão.

4.6 Relações entre os estados afetivos no trabalho e variáveis sociodemográficas e profissionais

4.6.1 Afeto Positivo

Sob forma de analisarmos o OI6, que consiste em explorar relações entre os estados afetivos no trabalho e variáveis sociodemográficas e profissionais, foi usado o teste de *Mann-Whitney*, o teste de *Kruskal-Wallis* e as correlações de *Spearman*.

Comparações entre grupos

Os resultados do teste de *Mann-Whitney* podem ser observados na Tabela 38.

Tabela 38

Análise do AP no Trabalho em função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística

Variáveis	n	U	p	M	DP
Tipo de Vínculo					
Efetivo	456	53047.50	.010	17.01	.22
Não efetivo	207			18.01	.31
Funções de chefia					
Sim	179	55696.00	.000	19.04	.32
Não	484			16.69	.21

Conforme se verifica, os trabalhadores sem contrato de efetividade apresentam níveis mais altos de AP, assim como aqueles que exercem funções de chefia.

Para as variáveis com mais de dois níveis foi considerado o teste de *Kruskal-Wallis*, cujos resultados são apresentados na Tabela 39.

Tabela 39

Análise do AP no Trabalho em função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística

Variáveis	X ² _{KW}	gl	p	M	DP
Situação profissional					
Conta de outrem	16.20	2	.000	17.06	.20
Conta própria				19.58	.64
Acumula ambos				17.89	.61
Dimensão da empresa					
Microempresa	18.60	3	.000	18.68	.40
Pequena empresa				17.51	.41
Media empresa				17.54	.39
Grande empresa				16.49	.28
Rendimento Mensal					
Menos de 820€	10.67	2	.005	17.14	.53
Entre 820€ e 1500€				16.94	.23
Mais de 1500€				18.35	.35
Horário de Trabalho					
Fixo	34.71	2	.000	16.85	.24
Rotativo/turnos				16.20	.48
Flexível				19.14	.31

Na Tabela 39 observa-se que os resultados em função da variável situação profissional são estatisticamente significativos, sendo que os trabalhadores por conta própria apresentam *scores* mais elevados de afetividade positiva.

Relativamente à variável dimensão da empresa verificam-se diferenças entre sujeitos que trabalham em grandes empresas e sujeitos que trabalham em microempresas, com valores mais altos de AP naqueles que trabalham em microempresas.

No que remete à variável rendimento mensal constata-se que existem diferenças entre trabalhadores que ganham mais de 1500 euros e aqueles que ganham entre 820 e 1500 euros, sendo que trabalhadores com rendimento acima de 1500 euros apresentam níveis mais altos de AP.

Quanto à variável horário de trabalho verificam-se diferenças entre sujeitos com horário rotativo e horário flexível e entre sujeitos com horário fixo e horário flexível, com os sujeitos com horário flexível a apresentarem mais afetividade positiva do que os outros.

Para o AP não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos que compõem as seguintes variáveis sociodemográficas e profissionais: género, estado civil, filhos, habilitações literárias, zona de residência, centro urbano/zona rural, zona litoral/zona interior, empresa nacional/empresa estrangeira, trabalhador-estudante, trabalhador-reformado, regime de trabalho e tipo de função.

Análise de correlações

A Tabela 40 apresenta os resultados do teste de *Spearman*.

Tabela 40

Correlações entre AP e Variáveis Sociodemográficas e Profissionais

Variável	rs	p	Tipo de Correlação
Tempo de serviço na organização atual	-.08*	.022	fraca e negativa

* A correlação é significativa no nível 0.05 (2 extremidades)

O AP apenas se correlaciona com a variável tempo de serviço na organização atual, no que respeita às variáveis sociodemográficas e profissionais. Da leitura da Tabela 40 é possível concluir que existe uma correlação fraca e negativa entre o AP e o tempo de serviço na organização atual, ou seja, quantos mais anos se está numa organização, mais baixos são os níveis de AP.

Não se verificaram correlações entre o AP e as seguintes variáveis: idade, agregado familiar, tempo de serviço, número de horas de trabalho por semana, tempo na função atual e tempo de deslocação casa-trabalho.

As correlações entre o AP e as variáveis de natureza profissionais são apresentadas na Tabela 41.

Tabela 41

Correlações entre AP e Variáveis de Natureza Profissional

Variável	rs	p	Tipo de Correlação
Satisfação com o trabalho	.61**	.000	forte e positiva
Relação com colegas de trabalho	.28**	.000	moderada e positiva
Perceção do sucesso profissional	.43**	.000	moderada e positiva
Importância do trabalho na vida	.29**	.000	moderada e positiva
Conciliação vida-trabalho	.22**	.000	fraca e positiva
Perspetiva do futuro profissional a 5 anos	.44**	.000	moderada e positiva
Intenções de mudança profissional a 1 ano	-.23**	.000	fraca e negativa

** A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades)

Destaca-se a correlação com a satisfação como trabalho, forte e positiva, o que significa que à medida que aumenta a satisfação, aumentam também o AP.

4.6.2 Afeto Negativo

Comparações entre grupos

A Tabela 42 reúne os resultados do teste U de *Mann-Whitney*.

Tabela 42

Análise do AN no Trabalho em função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística

Variáveis	n	U	p	M	DP
Género					
Masculino	277			8.85	.24
Feminino	385	61644.00	.001	9.97	.23
Estado Civil					
Casado/União de facto	296			9.14	.25
Solteiros/divorciados/ viúvos/separados	367	48281.00	.013	9.80	.22
Filhos					
Sim	302			8.80	.24
Não	359	43345.00	.000	10.09	.23
Trabalhador-Reformado					
Sim	5			6.00	.54
Não	658	747.00	.034	9.53	.17
Regime de Trabalho					
Presencial	474			9.12	.19
Remoto/Flexível	189	53046.00	.000	10.48	.34
Tipo de Vínculo					
Efetivo	456			9.09	.19
Não efetivo	207	55095.50	.001	10.43	.33

Conforme se verifica na Tabela 42, os níveis de AN são mais elevados nos trabalhadores do género feminino, solteiros/divorciados/viúvos/separados e sem filhos. Relativamente à variável regime de trabalho, sujeitos com regime remoto/flexível apresentam scores mais altos de AN, assim como aqueles que não estão efetivos na empresa.

Os resultados com significância estatística do teste de *Kruskal-Wallis* encontram-se na Tabela 43.

Tabela 43

Análise do AN no Trabalho em função das Variáveis Sociodemográficas e Profissionais com Significância Estatística

Variáveis	X ² _{KW}	gl	p	M	DP
Habilitações Literárias					
Sem ensino superior				8.74	.29
Ensino superior (bacharelato, licenciatura)	15.28	2	.000	9.93	.27
Ens. Sup. pós-graduado (pós-graduação, mestrado, doutoramento)				9.79	.32
Empresa Nacional/Empresa Estrangeira					
Empresa nacional	9.42	2	.009	9.40	.18
Empresa estrangeira (trabalho remoto)				11.46	.75
Acumula ambos				9.18	.66
Tipo de função					
Técnicos e profissões de nível intermédio				9.70	.28
Pessoal administrativo				9.85	.34
Especialista das atividades intelectuais e científicas	9.70	4	.046	9.64	.47
Trabalhadores não qualificados				8.95	.57
Outras funções				8.80	.39

Na variável habilitações literárias verificam-se diferenças entre sujeitos sem ensino superior e sujeitos com ensino superior, com níveis mais elevados de AN naqueles que têm ensino superior. Verificam-se também diferenças entre sujeitos sem ensino superior e sujeitos com ensino superior pós-graduado, com níveis mais altos naqueles que tem ensino superior pós-graduado.

Encontram-se diferenças entre sujeitos que trabalham remotamente para empresas estrangeiras e sujeitos que trabalham em empresas nacionais, com níveis mais altos de AN nos que trabalham remotamente para empresas estrangeiras.

Quanto ao tipo de função, é possível verificar que o pessoal administrativo é aquele que tem scores mais altos de AN.

Para o AN não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos que compõem as seguintes variáveis sociodemográficas e profissionais: zona de residência, centro urbano/zona rural, zona litoral/zona interior, situação profissional, trabalhador-estudante, cariz do setor, dimensão da empresa, rendimento mensal, funções de chefia e horário de trabalho.

Análise de correlações

A Tabela 44 apresenta os valores do coeficiente de correlação de *Spearman* entre o AN e as variáveis sociodemográficas e profissionais.

Tabela 44

Correlações entre AN e Variáveis Sociodemográficas e Profissionais

Variável	rs	p	Tipo de Correlação
Idade	-.18**	.000	fraca e negativa
Tempo de serviço	-.17**	.000	fraca e negativa
Tempo de serviço na organização atual	-.19**	.000	fraca e negativa
Tempo na função atual	-.19**	.000	fraca e negativa

** A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades)

Da leitura da Tabela 44 é possível concluir que as correlações encontradas são todas fracas e negativas.

Não se verificaram correlações estatisticamente significativas entre o AN e as seguintes variáveis: agregado familiar, número de horas trabalhadas por semana e tempo de deslocação casa-trabalho.

Na Tabela 45 são apresentadas as correlações entre o AN e as variáveis de natureza profissionais.

Tabela 45

Correlações entre AN e Variáveis de Natureza Profissional

Variável	rs	p	Tipo de Correlação
Satisfação com o trabalho	-.20**	.000	fraca e negativa
Relação com colegas de trabalho	-.17**	.000	fraca e negativa
Perceção do sucesso profissional	-.18**	.000	fraca e negativa
Importância do trabalho na vida	-.10**	.000	fraca e negativa
Conciliação vida-trabalho	-.23**	.000	fraca e negativa
Perspetiva do futuro profissional a 5 anos	-.16**	.000	fraca e negativa
Intenções de mudança profissional a 1 ano	.17**	.000	fraca e positiva

** A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades)

De acordo com a Tabela 45, as correlações encontradas são fracas e negativas, com a exceção da variável intenções de mudança a nível profissional a um ano, que é fraca e positiva, isto é, à medida que aumenta a intenção de operar uma mudança a nível profissional, o AN também aumenta.

4.7 Diferenças geracionais no *boreout* e nos estados afetivos no trabalho

Visando verificar o OI7: Explorar diferenças geracionais no *boreout* e nos estados afetivos no trabalho, recorreu-se ao teste de *Kruskal-Wallis* para comparar resultados entre grupos.

Dadas as características da nossa amostra, optou-se por dividir seguindo a perspetiva de Polat et al. (2019), ou seja, os sujeitos até aos 60 anos pertencem aos *Baby Boomers*, aqueles que têm entre 59 e 44 anos fazem parte da Geração X, os que têm entre 43 e 25 constituem a Geração Y e os trabalhadores com menos de 25 anos fazem parte da Geração Z.

Na Tabela 46 é possível observar a distribuição de frequência para a variável gerações.

Tabela 46

Frequências e Percentagens dos Grupos Geracionais

Grupo	Frequência	%
<i>Baby Boomers</i>	12	1.8
Geração X	152	22.9
Geração Y	428	64.6
Geração Z	71	10.7

A leitura da Tabela 46 permite identificar que mais de metade dos inquiridos pertence à Geração Y. Por sua vez, o grupo com menor expressão é o dos *Baby Boomers*.

Embora a amostra seja heterogénea, esta permite uma representatividade de todas as gerações em análise.

A Tabela 47 reúne os resultados da análise do *boreout* em função das gerações.

Tabela 47

Análise do Boreout (total e dimensões) em função das Gerações

	X^2_{KW}	gl	p	M	DP
Total de boreout					
Baby Boomer				24.67	2.29
Geração X	32.43	3	.000	26.06	.57
Geração Y				29.73	.44
Geração Z				32.25	1.21
Dimensões					
<i>Carga de trabalho insuficiente</i>					
Baby Boomer				1.11	.08
Geração X	42.45	3	.000	1.33	.04
Geração Y				1.60	.03
Geração Z				1.90	.10
<i>Subestimulação</i>					
Baby Boomer				2.31	.23
Geração X	9.40	3	.024	2.24	.06
Geração Y				2.48	.03
Geração Z				2.48	.10
<i>Culpa relacionada como trabalho</i>					
Baby Boomer				1.22	.14
Geração X	9.59	3	.022	1.39	.05
Geração Y				1.48	.03
Geração Z				1.56	.08
<i>Incompatibilidade com valores pessoais no trabalho</i>					
Baby Boomer				1.91	.30
Geração X	18.99	3	.000	2.00	.10
Geração Y				2.41	.06
Geração Z				2.80	.16

Verifica-se uma diferença geracional significativa no total de *boreout* e nas suas quatro dimensões, com níveis mais elevados nas gerações mais jovens. No caso do total de *boreout* verificam-se *scores* mais elevados na Geração Z do que nos *Baby boomers*, *scores* igualmente mais elevados na Geração Y do que na Geração X e também mais elevados na Geração Z do que na Geração X.

Na dimensão carga de trabalho insuficiente verificam-se *scores* mais elevados nas Gerações Y e Z do que nos *Baby boomers*, assim como *scores* mais elevados nas Gerações Y e Z do que na Geração X e também *scores* mais elevados na Geração Z do que na Geração Y.

Na dimensão subestimulação verifica-se uma diferença entre a Geração X e a Geração Y, com níveis mais elevados na Geração Y. Na dimensão culpa verifica-se uma diferença entre a Geração X e a Z com *scores* mais altos na Geração Z.

Na dimensão incompatibilidade de valores pessoais no trabalho verifica-se uma diferença entre a Geração X e as Gerações Y e Z, com *scores* mais elevados nestas últimas.

No que se refere aos Estados Afetivos, os resultados são apresentados na Tabela 48.

Tabela 48

Análise dos Estados Afetivos no Trabalho em função das Gerações

	X ² _{KW}	gl	p	M	DP
Afeto Positivo					
Baby Boomer	18.13	3	.000	16.33	1.66
Geração X				18.37	.38
Geração Y				16.78	.23
Geração Z				18.54	.45
Afeto Negativo					
Baby Boomer	15.03	3	.002	6.25	.41
Geração X				8.99	.33
Geração Y				9.66	.21
Geração Z				10.24	.51

Verifica-se uma diferença geracional significativa na afetividade positiva, nomeadamente entre a Geração X e a Geração Y, com *scores* mais elevados na Geração X e entre a Geração Y e a Geração Z, com *scores* mais elevados na Geração Z.

Na afetividade negativa verifica-se também uma diferença com *scores* mais elevados nas gerações mais novas, nomeadamente entre a Geração Y e Z e os *Baby boomers*.

V. DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

Neste capítulo será apresentada a discussão dos resultados obtidos, confrontando-os com a literatura e evidência científica, bem como as conclusões que foram possíveis retirar do estudo. Serão também referidas as limitações encontradas ao longo do percurso e algumas sugestões para futuras investigações.

Dado o elevado número de resultados, não foi possível realizar uma discussão aprofundada de todos eles, optando-se por refletir sobre os considerados mais relevantes.

5.1 Discussão de resultados

Os principais objetivos desta investigação passam por analisar a relação entre o *boreout* e os estados afetivos e compreender a relação destas variáveis com as variáveis sociodemográficas e profissionais em trabalhadores portugueses.

No que diz respeito ao OI1, que consistia em traduzir, adaptar e validar a WBOS de Poirier et al. (2021), é possível afirmar que a versão portuguesa da escala apresenta boas características psicométricas e, como tal, é um instrumento fiável, podendo ser usado futuramente por outros investigadores. Este instrumento avalia com sucesso o objetivo a que se propõe: medir os níveis de *boreout* nos trabalhadores portugueses.

Quanto ao OI2, que tinha como objetivo medir os níveis de *boreout* nos trabalhadores portugueses, os resultados obtidos revelaram que a amostra estudada apresenta níveis baixos de *boreout* ($M = 29.07$; $DP = 9.09$). Em todas as dimensões da escala verificou-se que os sujeitos da amostra apresentam valores inferiores ao ponto médio e, portanto, não se podem considerar trabalhadores entediados, subestimulados e desinteressados. Estes resultados são bastante diferentes dos encontrados por Faria e Tavares (2013) no estudo que realizaram com trabalhadores portugueses da Administração Pública, que revelaram valores elevados de *boreout*. A diferença destes dados pode dever-se ao facto da amostra do presente estudo ser composta por indivíduos de diferentes setores e com uma baixa representatividade do setor público. Esta situação mostra que mais estudos sobre esta temática são necessários.

No que diz respeito ao OI3, que propunha medir estados afetivos no trabalho, os resultados mostraram que, de um modo geral, a amostra estudada apresenta bons níveis de AP ($M = 17.32$; $DP = 4.76$). É revelante o facto de o item com o valor mais elevado ser o ativo ($M = 3.79$; $DP = 1.01$), o que reforça a ideia de que a amostra não parece sentir-se entediada com o trabalho. Os resultados revelaram também que, no geral, a amostra apresentava níveis baixos de AN ($M = 9.51$; $DP = 4.40$). O item com valor mais baixo é o culpado ($M = 1.59$; $DP = .94$) e, tendo em

conta que a culpa ou vergonha em relação à própria situação de trabalho é um sentimento chave que caracteriza o *boreout*, este resultado também vem reforçar a ideia de que amostra não padece de *boreout*.

Relativamente ao OI4, que tinha como finalidade explorar relações entre *boreout* e estados afetivos no trabalho, os resultados mostraram que existe uma relação moderada e negativa entre o *boreout* e o AP ($r_s = -.36$; $p = .000$), pelo que se deduz que quanto mais os trabalhadores estejam interessados, entusiasmados, inspirados, ativos e determinados, menos se irão sentir aborrecidos, subvalorizados e desinteressados. De realçar a correlação forte e negativa entre o AP e a dimensão subestimulação ($r_s = -.55$; $p = .000$), que vem reforçar a ideia de que trabalhadores com tarefas estimulantes e de acordo com as suas competências, são mais interessados e comprometidos com a empresa.

Por sua vez, relativamente ao AN, foi encontrada uma relação moderada e positiva entre estes dois construtos ($r_s = .34$; $p = .000$), o que pressupõe que um trabalhador com *boreout* sentir-se-á nervoso, amedrontado, assustado, culpado e atormentado.

No que diz respeito ao OI5, quando estudadas as relações entre o *boreout* e as variáveis sociodemográficas e profissionais, encontraram-se valores estatisticamente significativos para as variáveis idade, estado civil, filhos, habilitações literárias, trabalhador-estudante, regime de trabalho, tipo de vínculo, rendimento mensal, tempo de serviço, tempo na função e funções de chefia.

Esperava-se encontrar diferenças significativas no que se refere ao setor de atividade, no entanto não se verificaram diferenças entre o setor público e o setor privado, o que se poderá dever à pequena representatividade do setor público na amostra estudada (17.3%).

Relativamente à variável género, apenas se encontraram diferenças significativas na dimensão carga de trabalho insuficiente, com valores superiores no género masculino (masculino: $M = 1.61$, $DP = .04$; feminino: $M = 1.52$, $DP = .03$), o que vai ao encontro dos resultados de Vilotta et al. (2018) e Azabache Alvarado (2016) que reportam níveis mais altos de *boreout* nos homens.

No que se refere à idade, verificou-se que à medida que a idade aumenta o *boreout* diminui ($r_s = -.22$; $p = .000$). Estes resultados corroboram os resultados encontrados por Vilotta et al. (2018) que referem que sujeitos entre os 18 e os 29 anos apresentam níveis mais altos de *boreout*. Tais resultados estão em linha com o que a literatura sugere, isto é, trabalhadores mais jovens são mais propensos a sofrer de tédio (Stagner, 1975), o que pode estar relacionado com a adaptação à situação laboral (Kerce, 1985) ou, pelo contrário, pode sugerir que os indivíduos

reconhecem o trabalho que consideram tedioso e desenvolvem outras carreiras mais agradáveis à medida de envelhecem.

Quanto ao estado civil, os resultados obtidos vêm contestar o estudo de Daza Ramírez et al. (2017), que afirma não existir relação entre esta variável e o desenvolvimento de *boreout*. Verificou-se que existe nesta amostra influência do estado civil, sendo que solteiros, divorciados, viúvos e separados apresentam níveis mais altos de *boreout* ($M = 29.98$; $DP = .50$) do que os casados ou em união de facto ($M = 27.94$; $DP = .47$). Os sujeitos sem filhos apresentaram também níveis mais elevados de *boreout* ($M = 30.90$; $DP = .50$) do que aqueles que têm filhos ($M = 26.92$; $DP = .45$). Estes resultados podem estar relacionados com o facto de indivíduos sem companheiro e sem filhos terem menos pressão fora do trabalho, comparativamente aos sujeitos com parceiro e filhos, que muitas vezes têm responsabilidades acrescidas dentro do seu agregado familiar e, como tal, o facto de terem pouco trabalho durante o horário laboral não os afeta tanto. Trabalhadores com parceiro e filhos podem também sentir suporte no contexto familiar que os protege de desenvolverem *boreout*.

No que concerne às habilitações literárias, os dados obtidos revelam valores mais altos de *boreout* nos trabalhadores com níveis de escolaridade mais elevados, o que pode ser explicado pelo facto de muitas vezes as competências excederem as necessidades da função, reforçando, assim, a ideia que trabalhar abaixo das competências aumenta a possibilidade de desenvolver sintomas de aborrecimento.

Os trabalhadores-estudantes também revelam níveis superiores de *boreout*, contudo, na bibliografia pesquisada não foram encontradas relações entre estas variáveis.

Para a variável situação profissional apenas se encontraram diferenças significativas na dimensão subestimulação, com níveis mais altos nos trabalhadores por conta de outrem ($M = 2.47$; $DP = .03$), do que naqueles que trabalham por conta própria ($M = 2.03$; $DP = .09$), como era esperado. Seria pouco provável que trabalhadores por conta própria fossem afetados pelo tédio, uma vez que pessoas que têm a própria empresa estão intensamente envolvidas no que fazem e, como tal, adotar estratégias de perda de tempo não lhes traria qualquer benefício.

No que diz respeito à variável dimensão da empresa, também só foram encontradas diferenças significativas na dimensão subestimulação, constatando-se que os trabalhadores das grandes empresas se sentem mais subestimulados ($M = 2.53$, $DP = .04$) do que aqueles que trabalham em microempresas ($M = 2.28$; $DP = .06$).

Quanto ao regime de trabalho foram encontradas diferenças ente grupos, com maior prevalência de *boreout* nos trabalhadores com regime flexível ou remoto ($M = 30.58$; $DP = .72$)

do que nos trabalhadores com regime presencial ($M = 28.47$; $DP = .39$). Embora nem a quantidade de trabalho nem a complexidade das tarefas mudem necessariamente com a mudança para o trabalho remoto, a falta de entusiasmo, de desafio, de competição e de espírito de equipa pode levar ao tédio no trabalho (Starchos & Schüll, 2021).

No que respeita à variável tipo de vínculo, foram encontrados níveis mais altos de *boreout* nos trabalhadores não efetivos ($M = 30.43$; $DP = .68$) do que nos trabalhadores efetivos ($M = 28.45$; $\pm .40$), o que pode estar relacionado com a insegurança e o medo do desemprego que, de acordo com Rothlin e Werder (2009), é uma das causas que está na origem do *boreout*.

Para a variável rendimento mensal, foram também encontradas diferenças entre grupos, constatando-se que os trabalhadores com rendimento mensal mais baixo apresentam níveis mais elevados de *boreout*. Não foram encontrados outros estudos que relacionem estas variáveis, no entanto acredita-se que as diferenças encontradas estejam relacionadas com o facto de trabalhadores com rendimentos mais baixos sintam que os recursos que entregam à organização, nomeadamente competência e esforço, não estão a obter o retorno que pensam merecer, o que faz com que se sintam insatisfeitos e subvalorizados. Existem estudos que referem que a satisfação salarial influencia positivamente o contentamento geral com o trabalho, a motivação e o desempenho, o que resulta em menos absentismo e menores taxas de rotatividade (Judge et al., 2000). Pressupõe-se também que os trabalhadores com vencimentos mais elevados correspondem a indivíduos com cargos de maior responsabilidade dentro das organizações e, como tal, não deverão sentir-se subestimulados e entediados.

Relativamente ao tipo de função apenas se encontraram diferenças significativas na dimensão subestimulação, com níveis mais elevados para os trabalhadores não qualificados, o que vem contrariar Rothlin e Werder (2009), que defendem que o *boreout* afeta, sobretudo, pessoas que trabalham na área administrativa.

Sujeitos com funções de chefia, tal como esperado, apresentam níveis mais baixos de *boreout* ($M = 26.54$; $DP = .54$), do que aqueles que não desempenham essas funções ($M = 30.00$; $DP = .43$). Estes resultados podem estar relacionados com o facto de sujeitos com funções de chefia terem responsabilidades acrescidas na organização e, portanto, muito menos tempo para pensar sobre a sua situação profissional do que alguém preso a um trabalho mais rotineiro. Por vezes, têm até dificuldade em delegar tarefas, ficando sobrecarregados, enquanto os restantes trabalhadores ficam com pouco para fazer.

Relativamente ao tempo de serviço, foram encontrados resultados significativos, sendo que à medida que os anos de trabalho aumentam os níveis de *boreout* diminuem ($r_s = -.19$; $p = .000$),

o que pressupõe que os trabalhadores gradativamente se tornam menos vulneráveis ao *boreout*. Resultados idênticos foram encontrados para os anos na função ($r_s = -.18$; $p = .000$). Embora estes sejam resultados surpreendentes devido ao facto de anos de serviço e anos na função também poderem significar mais repetições, podem sugerir que as pessoas tendem a afastar-se de trabalhos que consideram tediosos. Conforme discutido nas teorias de Elpidorou (2014), o tédio pode promover a busca de interesse e isso leva à consciência de novas situações. É também expectável que trabalhadores com mais anos de experiência profissional apresentem estratégias de *coping* aprimoradas, fator que contribui para a diminuição de prevalência de *boreout* nos sujeitos com mais anos de serviço.

No que se refere ao OI6, que pretendia estudar a relação entre os estados afetivos e as variáveis sociodemográficas e profissionais, foram encontrados alguns resultados interessantes, dos quais destacamos os relacionados com as variáveis género, estado civil, habilitações literárias, idade, regime de trabalho e funções de chefia.

Tendo em conta os resultados obtidos, foi possível verificar que o AN apresentou diferenças significativas em função do género, isto é, homens e mulheres não experienciam o AN da mesma forma, sendo que as mulheres apresentam níveis mais elevados (mulheres: $M = 9.97$; $DP = .23$; homens: $M = 8.85$; $DP = .24$). Estes resultados corroboram os encontrados por Segabinazi et al. (2012) e por Zuckerman et al. (2017), que verificaram o mesmo padrão de diferença em relação a afetos. Fujita et al. (1991), defendem que as mulheres geralmente remoem sobre as causas do seu mal-estar momentâneo, o que resulta num aumento de mal-estar, enquanto os homens procuram distrair-se quando vivenciam sentimentos semelhantes.

Relativamente ao estado civil, os resultados obtidos mostram que os trabalhadores solteiros, divorciados, viúvos e separados apresentam níveis mais altos de AN ($M = 9.80$; $DP = .22$) do que os casados ou em união de facto ($M = 9.14$; $DP = .25$), o que vai ao encontro de estudos que afirmam que pessoas não casadas manifestam níveis mais elevados de depressão (Galinha, 2008; Hong & Duff, 1997). Estes resultados podem estar relacionados com o facto de uma relação conjugal quando é satisfatória, fornecer sentimentos de autoestima, pertença, gratidão, conforto emocional e apoio social (Dush & Amato, 2005; Seligman, 2011).

No que se refere às habilitações literárias verificou-se uma diferença entre os trabalhadores sem ensino superior ($M = 8.74$; $DP = .29$) e trabalhadores com ensino superior, com níveis mais altos de AN naqueles que têm licenciatura ($M = 9.93$; $DP = .27$) ou pós-licenciatura ($M = 9.79$; $DP = .32$). Apesar de não se ter encontrado nenhum estudo que sustente este resultado, o mesmo pode estar relacionado com o facto de muitos trabalhadores terem um nível de instrução superior

para a atividade profissional que desempenham, o que pode gerar sentimentos negativos. Os sujeitos com habilitações superiores são, também, aqueles que, geralmente, têm mais expectativas de um futuro profissional promissor e que, conseqüentemente, acabam por ficar mais desapontados e desiludidos com a realidade laboral.

Quanto à associação entre a idade e os estados afetivos, os resultados mostraram uma relação fraca e negativa entre a idade e o AN ($r_s = -.18$; $p = .000$), o que corrobora com um estudo de Diener e Suh (1997) que alega que a intensidade das emoções, sejam elas positivas ou negativas, decresce com a idade. Esta diminuição do AN pode resultar do facto das pessoas se tornarem mais estáveis emocionalmente ao longo da vida.

Os resultados obtidos mostraram também que existe uma diferença estatisticamente significativa entre regimes de trabalho e o AN, com valores mais altos de AN nos trabalhadores em regime remoto ou flexível ($M = 10.48$; $DP = .34$) do que nos trabalhadores em regime presencial ($M = 9.12$; $DP = .19$). Estes resultados estão de acordo com estudos que defendem que trabalhar em casa está associado a uma maior probabilidade de ter sentimentos desagradáveis comparativamente ao trabalho no escritório, uma vez que o teletrabalho não permite a inserção física com colegas, chefias ou subordinados, levando à deterioração das relações interpessoais (Gajendran & Harrison, 2007; Klerk et al., 2021).

Verificou-se que os indivíduos com funções de chefia apresentam valores mais elevados de AP ($M = 19.04$; $DP = .32$) do que os indivíduos sem estas funções ($M = 16.69$; $DP = .21$), o que poderá estar relacionado com o facto de um bom chefe ser responsável por assegurar e manter um bom clima de trabalho e como tal demonstrar estados afetivos positivos. Adicionalmente, segundo Vale e Moreira (2016), a perceção da posição social dentro da organização pode revelar-se moderadora de bem-estar e satisfação com a vida.

Por fim, o OI7 consistia em explorar diferenças geracionais no *boreout* e nos estados afetivos e, tal como esperado, as gerações mais jovens apresentaram níveis mais altos de *boreout*. Resultados similares foram encontrados numa investigação realizada por Amarat e Öztürk (2023) em profissionais de saúde da Turquia, cujos dados recolhidos mostraram que a geração Z sente mais tédio no trabalho do que as gerações Y e X.

Estes resultados poderão estar relacionados com o facto da geração Z possuir recursos como internet e tecnologia de alta velocidade, que permitem executar tarefas rapidamente, sobrando mais tempo livre. Também pode estar relacionado com o facto da geração Z ser uma geração que gosta de ter oportunidades de desenvolvimento, e quando isso não se verifica podem

vivenciar crises de crescimento, que, de acordo com Stock (2015), é uma das dimensões do *boreout*.

Importa ainda aqui referir que um trabalhador no início de carreira tem altas expetativas e é pouco realista, além disso, dada a situação económica atual, muitas vezes vê-se obrigado a aceitar um emprego abaixo das suas competências e capacidades (Vilotta et al., 2018), podendo ser também uma justificação para os resultados obtidos.

Quanto aos estados afetivos, verificou-se que os *baby boomers* apresentam níveis mais baixos de AN ($M = 6.25$; $DP = .41$), quando comparados com as gerações Y ($M = 9.66$; $DP = .21$) e Z ($M = 10.24$; $DP = .51$). No que diz respeito ao AP, verificou-se que a geração X ($M = 18.37$; $\pm .38$) apresenta *scores* mais elevados do que a geração Y ($M = 16.78$; $DP = .23$). Estes resultados sugerem que as gerações mais velhas têm uma maior capacidade de regulação afetiva e, como tal, conseguem minimizar os efeitos negativos e maximizar os efeitos positivos (Otta & Fiquer, 2004).

5.2 Limitações e sugestões de futuras investigações

O presente estudo apresenta algumas limitações que devem ser reconhecidas e discutidas. Procede-se assim à identificação das principais limitações encontradas e exposição de algumas sugestões para futuras investigações.

Em primeiro lugar importa referir a amostra por conveniência, que fez com que grande parte dos inquiridos residisse na zona centro do país e, como tal, a amostra não retrata a realidade a nível nacional.

O facto de o instrumento de recolha de dados ser um questionário autoadministrado pode ser apontado também como uma limitação, isto porque existe a hipótese das respostas terem sido dadas com algum nível de desejabilidade social, ou seja, os participantes podem ter enviesado as suas respostas de forma a passar uma imagem positiva de si e da perceção que têm do seu trabalho.

Outra limitação encontrada foi incumprimento do pressuposto da normalidade que nos fez ter de optar por testes não paramétricos, em vez de testes paramétricos, considerados mais robustos.

Como referido, a amostra contém uma maioria de participantes residentes na zona centro do país. Futuras investigações poderão averiguar se os resultados se mantêm quando exista uma maior representatividade de outras regiões de Portugal.

Além disso, tendo em conta que ainda existem algumas pessoas sem acesso a email, sobretudo aqueles com qualificações mais baixas, poderia ter-se optado por realizar alguns questionários presencialmente.

Seria também interessante, futuramente, complementar a abordagem quantitativa com a qualitativa, e realizar entrevistas ou *focus-group* a trabalhadores de diferentes setores de atividade.

Espera-se que a versão da Escala de *Boreout* aqui apresentada possa ser objeto de estudos futuros de forma a consolidar a validade da mesma e aferir o seu potencial. Recomenda-se a realização de mais estudos sobre a temática de modo a superar as limitações apresentadas.

5.3 Conclusões e recomendações

Sendo o *boreout* um risco de doença psicossocial, a intervenção preventiva deve ser prioritária. Quando detetado, é importante que se intervenha rapidamente, de modo a diminuir os riscos de saúde para os trabalhadores, assim como os custos financeiros para as organizações. Neste sentido, é importante que existam boas práticas de GP, capazes e intervir de forma eficaz na estratégia da organização, assegurando ambientes de trabalho saudáveis, construtivos e produtivos.

Existem algumas medidas que podem ser implementadas nas organizações que se acredita serem positivas, como por exemplo: (a) oferecer horários mais flexíveis; (b) promover uma cultura de comunicação aberta entre trabalhadores e alta gerência; (c) fomentar as relações interpessoais e fortalecer os vínculos sociais entre os trabalhadores; (d) proporcionar aos trabalhadores práticas de relaxamento e meditação, sessões de ioga e outros programas de bem-estar; (e) estabelecer políticas de GP que minimizem as diferenças geracionais e previnam situações desmotivadoras; (f) capacitar os trabalhadores de usufruírem de pausas ativas durante o horário de trabalho; (g) avaliar periodicamente a saúde mental dos trabalhadores; (h) investir na formação e desenvolvimento dos trabalhadores; (i) criar uma cultura de trabalho que valorize e recompense o pensamento inovador; (j) tornar as tarefas mais complexas, atribuindo funções adicionais ao trabalhador; (k) promover a rotatividade de funções; (l) estabelecer metas claras e desafiadoras para os trabalhadores; (m) incentivar a colaboração em projetos de equipa; (n) adicionar elementos de gamificação a tarefas ou projetos específicos; (o) fornecer *feedback* com regularidade; (p) dar aos trabalhadores mais autonomia no que diz respeito à tomada de decisões ou à divisão do trabalho.

Contudo, prevenir o *boreout* não é somente responsabilidade das organizações, cabendo a cada pessoa adotar estratégias vantajosas para a sua saúde mental, por exemplo, (a) aperfeiçoar a gestão do tempo; (b) procurar, nos seus tempos livres, atividades que lhe tragam alegria, satisfação e realização; (c) manter um estilo de vida saudável; (d) adotar técnicas de relaxamento e de prevenção do *stress*; ou (e) definir os seus próprios objetivos e trabalhar para os alcançar, mesmo que isso signifique trocar de trabalho.

Tendo em conta que as novas gerações se caracterizam pela busca constante de novos desafios e projetos, o *boreout* é uma ameaça real para o mundo atual de trabalho e as pessoas afetadas merecem ser levadas a sério. Ao reconhecer o *boreout* como uma doença psicossocial o indivíduo deixaria de se sentir sozinho e incompreendido, pois ao ser admitido por todos ganharia de certa forma reconhecimento social, o que também faria com que as organizações comesçassem a considerar medidas para a sua prevenção em contexto laboral.

VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abubakar, A. M. (2019). Using hybrid SEM – artificial intelligence. *Personnel Review*, 49(1), 67–86. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2017-0180>
- Agho, A. O., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 185–195. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1992.tb00496.x>
- Aguinas, H., Henle, C. A., & Beaty Jr., J. C. (2001). Virtual Reality Technology: A New Tool for Personnel Selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1–2), 70–83. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00164>
- Akhter, N. (2017). Urdu translation and validation of shorter version of Positive Affect and Negative Affect Schedule (PANAS) on Pakistani bank employees. *J Pak Med Assoc.*, 67(10), 1517–1523.
- Alfredo, A. P. (2021, July 28). *Tédio no trabalho: o boreout*. Lindedin. <https://pt.linkedin.com/pulse/t%C3%A9dio-trabalho-o-boreout-ana-paula-alfredo>
- Amarat, M., & Öztürk, H. (2023). Kuşaklar arası boreout sendromunun belirlenmesi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 9–13. <https://doi.org/10.47542/sauied.1250963>
- Andrade, R. S., Fernandes, S. R. P., & Bastos, A. V. B. (2014). Bem-estar subjetivo e comprometimento com a carreira: examinando suas relações entre professores de ensino superior. *Revista De Psicologia*, 4(2), 47–60. <http://periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/805>
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social Indicators of Well-Being*. Springer US. <https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2253-5>
- Araújo, P. (2023). O (novo) sentido da vida (laboral): 11 temas emergentes em gestão de pessoas após Covid-19. In C. Costa & A. Lopes (Eds.), *Desafios à Gestão de Pessoas - Tempo de Reorganizar* (pp. 13–46). Editora d’Ideias.
- Araújo, P., Castro, J. M., & Jordão, F. (2014). Sempre trabalhador, dificilmente empregado: o “inemprego” como uma dimensão laboral emergente. *Trabalho & Educação*, 23(3), 31–53. <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/index>
- Areosa, J. (2023). A influência dos riscos psicossociais na saúde mental: uma perspectiva multidisciplinar. In *Psicologia e saúde no trabalho: da teoria à prática* (pp. 19–32). FiloCzar.
- Ayyash-Abdo, H., & Alamuddin, R. (2007). Predictors of Subjective Well-Being Among College Youth in Lebanon. *The Journal of Social Psychology*, 147(3), 265–284. <https://doi.org/10.3200/SOCP.147.3.265-284>
- Azabache Alvarado, K. A. (2016). *Construcción y propiedades psicométricas de la Escala del Síndrome de Boreout – ESB en colaboradores adultos de Trujillo* [Tese de Doutoramento, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/186/azabache_ak.pdf
- Babbie, E. (2016). *The Practice of Social Research* (14th ed.). Cengage Learning.
- Baker, R. S. J. d., D’Mello, S. K., Rodrigo, Ma. M. T., & Graesser, A. C. (2010). Better to be frustrated than bored: The incidence, persistence, and impact of learners’ cognitive–affective states during interactions with three different computer-based learning environments.

- International Journal of Human-Computer Studies*, 68(4), 223–241. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2009.12.003>
- Balabanova, O. N., & Balabanov, I. P. (2020). *The Use of Digital Technology in Personnel Management (HRM)*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200312.402>
- Bargdill, R. W. (2014). Toward a Theory of Habitual Boredom. *Janus Head*, 13(2), 93–111. <https://doi.org/10.5840/jh201413219>
- Barrios Carrillo, C. R., & Velasco Suárez, J. B. (2016). *Adaptación de un instrumento para medir el síndrome de aburrimiento al trabajo (Boreout) en población laboral mexicana* [Tese de Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. <https://hdl.handle.net/20.500.14330/TES01000751158>
- Bataille, S. (2016). Le bore-out, nouveau risque psychosocial? Quand s’ennuyer au travail devient douloureux. *Références En Santé Au Travail*, 145, 19–27. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TC%20153>
- Belo, S. L. S., & Leal, G. (2023). Indústria 4.0: Um estudo sobre os impactos no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Gestão Em Foco*, 15, 148–165.
- Bench, S., & Lench, H. (2013). On the Function of Boredom. *Behavioral Sciences*, 3(3), 459–472. <https://doi.org/10.3390/bs3030459>
- Bench, S., & Lench, H. (2019). Boredom as a seeking state: Boredom prompts the pursuit of novel (even negative) experiences. *Emotion*, 19(2), 242–254. <https://doi.org/10.1037/emo0000433>
- Bendassolli, P. F. (2007). RH e Tédio. *GV-Executivo*, 6(2), 47–51.
- Billings, D. W., Folkman, S., Acree, M., & Moskowitz, J. T. (2000). Coping and physical health during caregiving: The roles of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(1), 131–142. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.1.131>
- Bischoff, M. (1995). L’humanité a-t-elle toujours « travaillé »? *Théologiques*, 3(2), 45–69. <https://doi.org/10.7202/602423ar>
- Bitencourt, R. S., & Okumura, M. L. M. (2020). Um panorama da indústria 5.0: o resgate do fator humano. *XX Congresso Brasileiro de Ergonomia*. www.even3.com.br/Anais/abergo2020/295493-UM-PANORAMA-DA-INDUSTRIA-50--O-RESGATE-DO-FATOR-HUMANO
- Bonfim, M. C. do, & Gondim, S. M. G. (2010). *Trabalho emocional: demandas afetivas no exercício profissional*. Edufba.
- Bourion, C., & Trébucq, S. (2011). Le bore-out-syndrom: La maladie honteuse d’un Occident où il n’y a plus assez de travail pour occuper les salariés, même talentueux, pendant leur temps de travail. L’absorption organisationnelle de l’inactivité concernerait maintenant 30 % des salariés. *Revue Internationale de Psychosociologie*, XVII(41), 319–346. <https://doi.org/10.3917/rips.041.0319>
- Branco, P. (2021, March 24). *As Competências do Gestor de Pessoas do Futuro*. LinkedIn. <https://pt.linkedin.com/pulse/compet%C3%Aancias-do-gestor-de-pessoas-futuro-pedro-branco>
- British Medical Association Proceedings of Sections at the Annual Meeting, Nottingham, 1926. (1926). *British Medical Journal*, 2(3427), 472–481. <https://doi.org/10.1136/bmj.2.3427.472>
- Britton, A., & Shipley, M. J. (2010). Bored to death? *International Journal of Epidemiology*, 39(2), 370–371. <https://doi.org/10.1093/ije/dyp404>

- Brühlmann, T. (2015). Surmenage ou sous-menage: stress dangereux pour la santé Fatigue en cas de burnout et boreout. *REVUE MÉDICALE SUISSE*, 15(17), 923–926. [https://www.psychanalyse.com/pdf/SURMENAGE%20OU%20SOUS_MENAGE%20-%20BURN%20OUT%20ET%20BOREOUT%20-%20ARTICLE%20\(4%20pages%20-%20111%20ko\).pdf](https://www.psychanalyse.com/pdf/SURMENAGE%20OU%20SOUS_MENAGE%20-%20BURN%20OUT%20ET%20BOREOUT%20-%20ARTICLE%20(4%20pages%20-%20111%20ko).pdf)
- Bruursema, K., Kessler, S. R., & Spector, P. E. (2011). Bored employees misbehaving: The relationship between boredom and counterproductive work behaviour. *Work & Stress*, 25(2), 93–107. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.596670>
- Cabrera Noriega, L. E. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de La Universidad Industrial de Santander. Salud.*, 46(3), 259–265. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072014000300006&lng=en&tlng=es
- Caetano, A., & Vala, J. (2002). *Gestão de Recursos Humanos: Contextos, Processos e Técnicas* (2nd ed.). Editora RH.
- Carmo, H., & Ferreira, M. M. (2015). *Metodologia da Investigação: Guia para Auto-Aprendizagem* (3rd ed.). Universidade Aberta.
- Ceribeli, H. B., Lourenço, R. F., & Saraiva, C. M. (2023). Dificuldades Enfrentadas no Mercado de Trabalho e o Bem-Estar da Geração Z. *Revista Gestão & Conexões*, 12(2), 5–26. <https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2023.12.2.39193.5-26>
- Chagas, D. (2016). Riscos Psicossociais no trabalho: causas e consequências. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología.*, 2(1), 439. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2015.n1.v2.24>
- Chapelle, F. G. (2016). Modélisation des processus d'épuisement professionnel liés aux facteurs de risques psychosociaux : burn out, bore out, stress chronique, addiction au travail, épuisement compassionnel. *Journal de Thérapie Comportementale et Cognitive*, 26(3), 111–122. <https://doi.org/10.1016/j.jtcc.2016.06.003>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações* (3rd ed.). Elsevier Editora.
- Chu, C. -I., Hsu, H. -M., Price, J. L., & Lee, J. -Y. (2003). Job satisfaction of hospital nurses: an empirical test of a causal model in Taiwan. *International Nursing Review*, 50(3), 176–182. <https://doi.org/10.1046/j.1466-7657.2003.00165.x>
- Cogin, J. (2012). Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(11), 2268–2294. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.610967>
- Comazzetto, L. R., Vasconcellos, S. J. L., Perrone, C. M., & Gonçalves, J. (2016). A Geração Y no Mercado de Trabalho: um Estudo Comparativo entre Gerações. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 36(1), 145–157. <https://doi.org/10.1590/1982-3703001352014>
- Copková, R. (2021). The relationship between burnout syndrome and boreout syndrome of secondary school teachers during COVID-19. *Journal of Pedagogical Research*, 5(2), 138–151. <https://doi.org/10.33902/JPR.2021269824>
- Crotty, M. (2020). *The foundations of social research*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003115700>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience* (1st ed.). Harper Perennial Modern Classics. <https://doi.org/10.1080/00222216.1992.11969876>

- Cummings, M. L., Gao, F., & Thornburg, K. M. (2016). Boredom in the Workplace: A New Look at an Old Problem. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 58(2), 279–300. <https://doi.org/10.1177/0018720815609503>
- Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., Marques, C., & Gomes, J. (2010). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. Edições Sílabo.
- Dahlen, E. R., Martin, R. C., Ragan, K., & Kuhlman, M. M. (2004). Boredom proneness in anger and aggression: effects of impulsiveness and sensation seeking. *Personality and Individual Differences*, 37(8), 1615–1627. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.02.016>
- Danckert, J., Mugon, J., Struk, A., & Eastwood, J. (2018). Boredom: What Is It Good For? In *The Function of Emotions* (pp. 93–119). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-77619-4_6
- Daza Ramírez, D., Plaza Gómez, M. T., & Hernandez Riaño, H. E. (2017). Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de boreout en el sector salud. *Revista ESPACIOS*, 38(58), 3. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n58/17385803.html>
- Des-Horts, C.-H. B. (1987). Typologie des pratiques de gestion des ressources humaines. *Revue Française de Gestion*, Nov./Dec., 149–155.
- Diener, E., & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40(1/2), 189–216. <https://doi.org/10.1023/A:1006859511756>
- Direção Geral de Saúde. (2021). *Guia técnico nº 3: a vigilância da saúde dos trabalhadores expostos a fatores de risco psicossocial no local de trabalho*. <https://bussola.gov.pt/Guias%20Prticos/Guia%20t%C3%A9cnico%20vigil%C3%A2ncia%20da%20sa%C3%BAde%20mental%20dos%20trabalhadores.pdf>
- Drath, R., & Horch, A. (2014). Industrie 4.0: Hit or Hype? [Industry Forum]. *IEEE Industrial Electronics Magazine*, 8(2), 56–58. <https://doi.org/10.1109/MIE.2014.2312079>
- Driver, M. (2022a). Moving boredom from problem to opportunity: A psychoanalytic perspective on workplace boredom and identity in organizations. *Organization*, 29(5), 938–956. <https://doi.org/10.1177/13505084221115837>
- Driver, M. (2022b). Workplace boredom as an empowering experience: a psychoanalytic reconceptualization of boredom and identity in organizations. *Culture and Organization*, 28(2), 115–128. <https://doi.org/10.1080/14759551.2021.1988600>
- Drory, A. (1982). Individual differences in boredom proneness and task effectiveness at work. *Personnel Psychology*, 35(1), 141–151. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1982.tb02190.x>
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Shaw, J. D. (1998). Positive affectivity and negative outcomes: The role of tenure and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 950–959. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.950>
- Dush, C. M. K., & Amato, P. R. (2005). Consequences of relationship status and quality for subjective well-being. *Journal of Social and Personal Relationships*, 22(5), 607–627. <https://doi.org/10.1177/0265407505056438>
- Eastwood, J. D., Frischen, A., Fenske, M. J., & Smilek, D. (2012). The Unengaged Mind. *Perspectives on Psychological Science*, 7(5), 482–495. <https://doi.org/10.1177/1745691612456044>

- Eatough, E. (2023, August 3). *5 Generations in the Workplace: How to Manage Them All*. BetterUp. <https://www.betterup.com/blog/generations-in-the-workplace>
- Elpidorou, A. (2014). The bright side of boredom. *Frontiers in Psychology*, 5. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.01245>
- Elpidorou, A. (2018a). The bored mind is a guiding mind: toward a regulatory theory of boredom. *Phenomenology and the Cognitive Sciences*, 17(3), 455–484. <https://doi.org/10.1007/s11097-017-9515-1>
- Elpidorou, A. (2018b). The good of boredom. *Philosophical Psychology*, 31(3), 323–351. <https://doi.org/10.1080/09515089.2017.1346240>
- Eurofound and EU-OSHA. (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*.
- Fahlman, S. A., Mercer-Lynn, K. B., Flora, D. B., & Eastwood, J. D. (2011). Development and Validation of the Multidimensional State Boredom Scale. *Assessment*, 20(1), 68–85. <https://doi.org/10.1177/1073191111421303>
- Fahlman, S. A., Mercer-Lynn, K. B., Flora, D. B., & Eastwood, J. D. (2013). Development and Validation of the Multidimensional State Boredom Scale. *Assessment*, 20(1), 68–85. <https://doi.org/10.1177/1073191111421303>
- Farhadi, A., Pouretamad, H.-R., Asgari, A., & Khoshabi, K. (2011). Factor structure of boredom in Iranian adolescents. *International Journal of the Computer, the Internet and Management*, 19, 5.1-5.5. https://www.academia.edu/86562377/Factor_Structure_of_Boredom_in_Iranian_Adolescents
- Faria, L., & Tavares, L. (2013). Boreout: Estudo com trabalhadores portugueses. *Revista de Psicologia, Educação e Cultura*, XVII(1), 147–162. <http://pec.ispgaya.pt/edicoes/2013/PEC2013N1/index.html>
- Farmer, R., & Sundberg, N. D. (1986). Boredom Proneness-The Development and Correlates of a New Scale. *Journal of Personality Assessment*, 50(1), 4–17. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5001_2
- Ferreira, M. C., Ferreira, R. R., Paschoal, T., & Santos, L. A. (2021). *Diagnóstico, Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq): Experiência Comparada 2010, 2015, 2019*. LPA Publicações.
- Fieldler, E. D., & Nauta, N. (2020). Bore-out: A Challenge for Unchallenged Gifted (young) Adults. Recognizing and finding ways to deal with bore-out. *SENG*. <https://www.sengifted.org/post/bore-out-a-challenge-for-unchallenged-giftedyoung-adults>
- Fila, M. J., Purl, J., & Griffeth, R. W. (2017). Job demands, control and support: Meta-analyzing moderator effects of gender, nationality, and occupation. *Human Resource Management Review*, 27(1), 39–60. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.09.004>
- Fisher, C. D. (1987). Boredom: Construct, causes and consequences. *Texas A&M University and Virginia Polytechnic Institute*.
- Fisher, C. D. (1993). Boredom at Work: A Neglected Concept. *Human Relations*, 46(3), 395–417. <https://doi.org/10.1177/001872679304600305>

- Fontana, C. P. (2021). A Evolução do Trabalho: da pré-história até ao teletrabalho. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 7(7), 1155–1168. <https://doi.org/10.51891/rease.v7i7.1759>
- Formenton, T. D. C., & Stefano, S. R. (2017). Gerações e mercado de trabalho: suas relações com as organizações. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 7(3), 5–26. <https://doi.org/10.20503/recap.v7i3.32855>
- Fortin, M. F. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Lusodidacta.
- Franco, T. (2011). Alienação do trabalho: despertencimento social e desenraizamento em relação à natureza. *Caderno CRH*, 24(spe1), 171–191. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400012>
- Fryer, D., & Payne, R. (1986). Being Unemployed: A Review of the Literature on the Psychological Experience of Unemployment. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Wiley.
- Fujita, F., Diener, E., & Sandvik, E. (1991). Gender differences in negative affect and well-being: The case for emotional intensity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(3), 427–434. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.61.3.427>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Galinha, I. C. (2008). *Bem-estar subjetivo: factores cognitivos, afectivos e contextuais*. Quarteto.
- Galinha, I. C., & Pais-Ribeiro, J. L. (2005). Contribuição para o estudo da versão portuguesa da Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): II - Estudo psicométrico. *Análise Psicológica*, 23, 219–227.
- Galinha, I. C., Pereira, C. R., & Esteves, F. (2014). Versão reduzida da escala portuguesa de afeto positivo e negativo - PANAS-VRP: Análise fatorial confirmatória e invariância temporal. *PSICOLOGIA*, 28(1), 53. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v28i1.622>
- Game, A. M. (2007). Workplace boredom coping: health, safety, and HR implications. *Personnel Review*, 36(5), 701–721. <https://doi.org/10.1108/00483480710774007>
- García-Cabrera, A. M., Beltrán-Gómez, K. A., Contreras-Palacios, B. R., & Forero-Palacios, L. P. (2016). *Game-Mover: herramienta gamificada para diagnóstico del síndrome de Boreout* [Trabajo de Grado, Universidad Católica de Colombia]. <http://hdl.handle.net/10983/6097>
- García-González, B. E., Villavicencio-Ayub, E., & García, M. (2018). Síndrome de Boreout en trabajadores baby boomers, x y millennials de la Ciudad de México. *Psicología Iberoamericana*, 26(2), 88–98.
- Garza, B. N. R., & Garza, I. A. G. (2021). El síndrome Boreout y su incidencia en la gestión de capital humano. *Vinculatégica*, 7(2), 1129–1141. <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-169>
- Gasper, K., & Middlewood, B. L. (2014). Approaching novel thoughts: Understanding why elation and boredom promote associative thought more than distress and relaxation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 52, 50–57. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2013.12.007>
- Gaudreau, P., Sanchez, X., & Blondin, J.-P. (2006). Positive and Negative Affective States in a Performance-Related Setting. *European Journal of Psychological Assessment*, 22(4), 240–249. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.22.4.240>

- Gemmill, G., & Oakley, J. (1992). The Meaning of Boredom in Organizational Life. *Group & Organization Management*, 17(4), 358–369. <https://doi.org/10.1177/1059601192174003>
- Gençöz, T. (2000). Positive and Negative Affect Schedule: A study of validity and reliability. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(46), 19–28.
- Gerhardt, M. W., & Brown, K. G. (2006). Individual differences in self-efficacy development: The effects of goal orientation and affectivity. *Learning and Individual Differences*, 16(1), 43–59. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2005.06.006>
- Gibson, J. W., Greenwood, R. A., & Murphy, Jr., E. F. (2009). Generational Differences in The Workplace: Personal Values, Behaviors, and Popular Beliefs. *Journal of Diversity Management (JDM)*, 4(3), 1–8. <https://doi.org/10.19030/jdm.v4i3.4959>
- Gil, A. C. (2008). *Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais*. (1st ed.). Ed. Atlas.
- Gil-Monte, P. (2014). Psicosociología aplicada al estudio de los riesgos laborales: estrés y estrategias de afrontamiento. In *Manual de psicosociología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales* (pp. 25–48). Pirámide.
- Goldberg, Y. K., Eastwood, J. D., LaGuardia, J., & Danckert, J. (2011). Boredom: An Emotional Experience Distinct from Apathy, Anhedonia, or Depression. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 30(6), 647–666. <https://doi.org/10.1521/jscp.2011.30.6.647>
- Gomes, R. L. R., Filho, I. D. O. H., Cruz, M. P. M. da, & Costa, E. F. da. (2022). Quatro gerações em 2020: Caraterísticas e mercado de trabalho. *Contribuciones a La Economía*, 29–40. <https://doi.org/10.51896/contrieconomia/BWAD2974>
- Gorz, A. (1994). *Capitalism, Socialism, Ecology*. Verso.
- Gouveia, V. V., Lima, T. J. S. de, Santos, W. S. dos, Freires, L. A., & Pessoa, V. S. (2010). Afetos no Ambiente de Trabalho: é possível identificar uma estrutura circumplex? *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(2), 85–96. <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>
- Grazian, D. (2003). Blue Chicago: The Search for Authenticity in Urban Blues Clubs. *The Univeristy of Chicago Press*.
- Grubb, E. A. (1975). Assembly Line Boredom and Individual Differences in Recreation Participation. *Journal of Leisure Research*, 7(4), 256–269. <https://doi.org/10.1080/00222216.1975.11970242>
- Gyollai, A., Simor, P., Koteles, F., & Demetrovics, Z. (2011). Psychometric properties of the Hungarian version of the original and the short form of the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). *Neuropsychopharmacol Hung*, 13(2), 73–79.
- Hamilton, J. A., Haier, R. J., & Buchsbaum, M. S. (1984). Intrinsic enjoyment and boredom coping scales: Validation with personality, evoked potential and attention measures. *Personality and Individual Differences*, 5(2), 183–193. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(84\)90050-3](https://doi.org/10.1016/0191-8869(84)90050-3)
- Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 11–20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.001>
- Harris, M. B. (2000). Correlates and Characteristics of Boredom Proneness and Boredom. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(3), 576–598. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02497.x>

- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*. (pp. 205–224). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10594-009>
- Henderson, W. O. (1969). *A Revolução Industrial*. Editorial Verbo.
- Hendriana, E., Christoper, A., Zain, H. O. A., & Pricilia, N. (2023). The Role of Employer Branding in Work-life Balance and Employee Retention Relationship among Generation Z Workers: Mediation or Moderation? *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 16(1), 124–143. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v16i1.41703>
- Hersey, R. B. (1932). Rates of production and emotional state. *Personnel Journal*, 10, 355–364.
- Hill, A. B. (1975). Work variety and individual differences in occupational boredom. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 128–131. <https://doi.org/10.1037/h0076346>
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hong, L., & Duff, R. (1997). Relative importance of spouses, children, and friends in the life satisfaction of retirement community residents. *Journal of Clinical Geropsychology*, 3, 275–282.
- Horta, P., Demo, G., & Roure, P. (2012). Políticas de Gestão de Pessoas, Confiança e Bem-estar: Estudo em uma Multinacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(4), 566–585.
- Huettermann, H., & Bruch, H. (2019). Mutual Gains? Health-Related HRM, Collective Well-Being and Organizational Performance. *Journal of Management Studies*, 56(6), 1045–1072. <https://doi.org/10.1111/joms.12446>
- Instituto Nacional de Estatística. (2007). *Classificação Portuguesa das Actividades Económicas, Revisão* 3. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=10376048&PUBLICACOESmodo=2#:~:text=www%20%3Curl%3Ahttps%3A%2F%2Fwww.ine.pt%2Fpub%2F10376048,-%3E.%20ISSN%201645%2D7315
- Instituto Nacional de Estatística. (2011). Classificação Portuguesa das Profissões: 2010. *Instituto Nacional de Estatística*. <https://www.ine.pt/xurl/pub/107961853>
- Iso-Ahola, S. E., & Crowley, E. D. (1991). Adolescent Substance Abuse and Leisure Boredom. *Journal of Leisure Research*, 23(3), 260–271. <https://doi.org/10.1080/00222216.1991.11969857>
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification, positive and negative affectivity, and satisfaction with work. *Journal of Social Behavior & Personality*, 15(2), 167–184.
- Jonck, P., van der Walt, F., & Sobayeni, N. C. (2017). A generational perspective on work values in a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43. <https://doi.org/10.4102/sajip.v43.1393>
- Juárez, S. I. T., & González, A. D. (2021). El Síndrome de Boreout durante la pandemia en los docentes de escuelas normales mexicanas. Estudio cuantitativo comparativo. *XVI Congreso Nacional de Investigación Educativa*.

- Judge, T. A., Cable, D. M., & Higgins, C. A. (2000). The Employment Interview: A Review of Recent Research and Recommendations for Future Research. *Human Resource Management Review*, 10(4), 383–406. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00033-4](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00033-4)
- Karatepe, O. M., & Kim, T. T. (2020). Investigating the selected consequences of boreout among cabin crew. *Journal of Air Transport Management*, 82, 101739. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2019.101739>
- Kass, S. J., Vodanovich, S. J., & Callender, A. (2001). State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 317–327. <https://doi.org/10.1023/A:1011121503118>
- Kerce, E. W. (1985). *Boredom at Work: Implications for the Design of Jobs with Variable Requirements*. <https://apps.dtic.mil/sti/tr/pdf/ADA160337.pdf>
- Kiecolt-Glaser, J. K., McGuire, L., Robles, T. F., & Glaser, R. (2002). Emotions, Morbidity, and Mortality: New Perspectives from Psychoneuroimmunology. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 83–107. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135217>
- Klerk, J. J., Joubert, M., & Mosca, H. F. (2021). Is working from home the new workplace panacea? Lessons from the COVID-19 pandemic for the future world of work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1883>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Keszecir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... Vugt, M. van. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Kornhauser, A. (1965). *Mental Health of the Industrial Worker*. John Wiley and Sons.
- Krotava, I., & Todman, M. (2014). Boredom Severity, Depression and Alcohol Consumption in Belarus. *Journal of Psychology and Behavioral Science*, 2(1), 73–83.
- Larsen, R. J., & Diener, E. (1992). Promises and problems with the circumplex model of emotion. In M. S. Clark (Ed.), *Review of personality and social psychology: Emotion* (Vol. 13, pp. 25–59). Sage Publications. https://psycnet.apa.org/record/1992-97396-002?TB_iframe=true&width=370.8&height=658.8
- Latouche, S. (2005). *L'invention de l'économie*. Albin Michel.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1–21.
- Lee, T. W. (1986). Toward the development and validation of a measure of job boredom. *Manhattan College Journal of Business*, 15, 22–28.
- Lemos, A., Lemos, F., Noronha, R., & Gomes, R. (2017). Os desafios dos gestores para gerenciar os conflitos de gerações nas empresas. *Revista Contribuciones a Las Ciencias Sociales*. https://www.researchgate.net/publication/360951492_OS_DESAFIOS_DOS_GESTORES_PARA_GERENCIAR_OS_CONFLITOS_DE_GERACOES_NAS_EMPRESAS_Autores_e_informacion_del_articulo
- LePera, N. (2011). Relationships Between Boredom Proneness, Mindfulness, Anxiety, Depression, and Substance Use. *The New School Psychology Bulletin*, 8(2), 15–25.
- Lessa, S., & Tonet, I. (2008). *Introdução à filosofia de Marx* (1st ed.). Expressão Popular.

- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Lim, Y.-J., Yu, B.-H., Kim, D.-K., & Kim, J.-H. (2010). The Positive and Negative Affect Schedule: Psychometric Properties of the Korean Version. *Psychiatry Investigation*, 7(3), 163. <https://doi.org/10.4306/pi.2010.7.3.163>
- Locke, E. A., & Bryan, J. F. (1967). Performance goals as determinants of level of performance and boredom. *Journal of Applied Psychology*, 51(2), 120–130. <https://doi.org/10.1037/h0024471>
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381–405. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00267.x>
- Machado, N. M. C. (2017). A “INVENÇÃO DO TRABALHO”: historicidade de um conceito nas obras de André Gorz, Dominique Méda, Françoise Gollain e Serge Latouche. *Caderno CRH*, 30(81), 453–478. <https://doi.org/10.1590/s0103-49792017000300005>
- Mael, F., & Jex, S. (2015). Workplace Boredom. *Group & Organization Management*, 40(2), 131–159. <https://doi.org/10.1177/1059601115575148>
- Mann, S., & Cadman, R. (2014). Does Being Bored Make Us More Creative? *Creativity Research Journal*, 26(2), 165–173. <https://doi.org/10.1080/10400419.2014.901073>
- Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com SPSS Statistics* (7th ed.). Report Number.
- Martin, M., Sadlo, G., & Stew, G. (2012). Rethinking Occupational Deprivation and Boredom. *Journal of Occupational Science*, 19(1), 54–61. <https://doi.org/10.1080/14427591.2011.640210>
- Martins, D. (2008). Práticas de Recursos Humanos em Pequenas e Médias Empresas. *Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão Do Instituto Politécnico Do Porto*. <http://hdl.handle.net/10400.22/6696>
- Martins, S. P. (2000). Breve Histórico a Respeito do Trabalho. *Revista Da Faculdade De Direito, Universidade De São Paulo*, 95, 167–176. <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461>
- Matute, F. A. V., & Sanchez, E. R. B. (2023). El nuevo Síndrome de Boreout. Qué sabemos sobre él? In M. Indacochea, W. Ponce, Rodríguez, A., & S. Reyes (Eds.), *Gestión, administración y planeación estratégica con enfoque sistémico* (Vol. 2, pp. 18–21). ALEMA Casa Editora-Editorial Internacional S.A.S.D.
- McCullough, M., & Wright, V. (2023). The Generations Defined Through a U.S. Lens. *Digital Commons@*. <https://lmu.app.box.com/s/q1my56mjr7f4f3spaxjj3vza1hz9n60w>
- McDonald, W. (2019). The Transformative Potential of Boredom. In *Boredom Is in Your Mind* (pp. 91–110). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-26395-9_6
- Méda, D. (1999). *O trabalho: um valor em vias de extinção*. Fim de Século Edições, Lda.
- Méda, D. (2007). Que sabemos sobre el trabajo. *Revista de Trabajo*, 4, 17–31. http://polsocytrabiigg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/152/2021/09/Meda_Que-sabemos-del-trabajo_RevistaMT.pdf
- Méda, D. (2010). *Le travail: une valeur en voie de disparation?* (2nd ed.). Flammarion.
- Melgar, A. M. (1995). *Derecho del Trabajo* (16 ed.). Tecnos.

- Mercer-Lynn, K. B., Flora, D. B., Fahlman, S. A., & Eastwood, J. D. (2011). The Measurement of Boredom: Differences Between Existing Self-Report Scales. *Assessment*, 20(5), 585–596. <https://doi.org/10.1177/1073191111408229>
- Mercer-Lynn, K. B., Hunter, J. A., & Eastwood, J. D. (2013). Is Trait Boredom Redundant? *Journal of Social and Clinical Psychology*, 32(8), 897–916. <https://doi.org/10.1521/jscp.2013.32.8.897>
- Merrifield, C., & Danckert, J. (2014). Characterizing the psychophysiological signature of boredom. *Experimental Brain Research*, 232(2), 481–491. <https://doi.org/10.1007/s00221-013-3755-2>
- Merz, E. L., Malcarne, V. L., Roesch, S. C., Ko, C. M., Emerson, M., Roma, V. G., & Sadler, G. R. (2013). Psychometric properties of Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) original and short forms in an African American community sample. *Journal of Affective Disorders*, 151(3), 942–949. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2013.08.011>
- Mikkelsen, E. N. (2022). Organisational perspectives on boring prison work: Between emancipation and paranoia. *Organization*, 29(5), 816–838. <https://doi.org/10.1177/13505084221079009>
- Mikulas, W., & Vodanovich, S. (1993). The essence of boredom. *The Psychological Record*, 43, 3–12.
- Moreira, J. M. (2004). *Questionários: Teoria e prática*. Livraria Almedina.
- Moriondo, M., De Palma, P., Medrano, L. A., & Murillo, P. (2012). Adaptación de la Escala de Afectividad Positiva y Negativa (PANAS) a la población de adultos de la ciudad de Córdoba: análisis psicométricos preliminares. *Universitas Psychologica*, 11(1), 187–196.
- Moris, H., & Nedosugova, A. B. (2019). Coaching as Instrument to Identity and Remedy for Boreout Syndrome with Employees. *Proceedings of the 2nd International Conference on Education Science and Social Development (ESSD 2019)*. <https://doi.org/10.2991/essd-19.2019.30>
- Morrar, R., Arman, H., & Mousa, S. (2017). The Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0): A Social Innovation Perspective. *Technology Innovation Management Review*, 7(11), 12–20. <https://doi.org/10.22215/timreview/1117>
- Morrison, D. P., & Peck, D. F. (1990). Do self-report measures of affect agree? A longitudinal study. *British Journal of Clinical Psychology*, 29(4), 395–400. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8260.1990.tb00902.x>
- Nascimento, N. M. do, Santos, J. C. dos, Valentim, M. L. P., & Moro-Cabero, M. M. (2016). O estudo das gerações e a inteligência competitiva em ambientes organizacionais. *Perspectivas Em Gestão & Conhecimento*, 6(1), 16–28. <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc/article/view/27381>
- Neiva, E. R., Macambira, M. O., & Ribeiro, E. M. B. A. (2020). Práticas de gestão, bem-estar e comportamento de apoio. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1–27. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramd200098>
- Neves, J. G. (2007). Gestão de Recursos Humanos: Evolução do problema em termos dos conceitos e práticas. In A. Cateano & J. Vala (Eds.), *Gestão de Recursos Humanos: Contextos, processos e técnicas*. Editora RH.
- Nietzsche, F. (1878). *Human, all too human: A book for free spirits*. Abridged HTML Edition.
- Njoroge, C. N., & Yazdanifard, R. (2014). The Impact of Social and Emotional Intelligence on Employee Motivation in a Multigenerational Workplace. *Global Journal of Management and*

- Business Research*, 14(A3), 31–36.
<https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/1255>
- Noriega, L. E. C. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de La Universidad Industrial de Santander*, 46(3), 259–265. <http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v46n3/v46n3a06.pdf>
- Noronha, A. P. P., Delforno, M. P., & Pinto, L. P. (2014). Afetos positivos e negativos em professores de diferentes níveis de ensino. *Psicologia Escolar e Educacional*, 18(2), 211–218. <https://doi.org/10.1590/2175-3539/2014/0182733>
- O’Hanlon, J. F. (1981). Boredom: Practical consequences and a theory. *Acta Psychologica*, 49(1), 53–82. [https://doi.org/10.1016/0001-6918\(81\)90033-0](https://doi.org/10.1016/0001-6918(81)90033-0)
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2020). *Contributo OPP – O Custo do Stress e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal*. https://recursos.ordemdopsicologos.pt/files/artigos/o_custo_do_stress_e_dos_problemas_de_saude_psicologica_no_trabalho_em_portugal.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo* (1st ed.).
- Otta, E., & Fiquer, J. T. (2004). Bem-estar subjetivo e regulação de emoções. *Psicologia Em Revista*, 10(15), 144–149.
- Ozcelik, G. (2015). Engagement and Retention of the Millennial Generation in the Workplace through Internal Branding. *International Journal of Business and Management*, 10(3). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p99>
- Özsungur, F. (2020a). The effects of boreout on stress, depression, and anxiety in the workplace. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2), 1391–1423. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1460>
- Özsungur, F. (2020b). The Effects of Mobbing in the Workplace on Service Innovation Performance: The Mediating Role of Boreout. *Journal of Business Research - Turk*, 12(1), 28–42. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.826>
- Özsungur, F. (2020c). The mediating role of boreout in the effects of mobbing on service innovation performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(2), 203–213. <https://doi.org/10.1108/APJIE-12-2019-0085>
- Pandey, R., & Srivastava, N. (2008). Psychometric evaluation of a hindi version of positive-negative affect schedule. *Industrial Psychiatry Journal*, 17(1), 49–54.
- Parasuraman, S., & Purohit, Y. S. (2000). Distress and boredom among orchestra musicians: The two faces of stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 74–83. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.74>
- Park, S., & Cho, Y. J. (2022). Does telework status affect the behavior and perception of supervisors? Examining task behavior and perception in the telework context. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(7), 1326–1351. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1777183>
- Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054–1072. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000700005>
- Pasquini, N. C. (2014). As Revoluções Industriais: Uma abordagem conceitual. *Revista Tecnológica Da Fatec Americana*, 08(01), 29–44. <https://doi.org/10.47283/244670492020080129>

- Pekrun, R., Goetz, T., Daniels, L. M., Stupnisky, R. H., & Perry, R. P. (2010). Boredom in achievement settings: Exploring control–value antecedents and performance outcomes of a neglected emotion. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 531–549. <https://doi.org/10.1037/a0019243>
- Pekrun, R., Hall, N. C., Goetz, T., & Perry, R. P. (2014). Boredom and academic achievement: Testing a model of reciprocal causation. *Journal of Educational Psychology*, 106(3), 696–710. <https://doi.org/10.1037/a0036006>
- Perkins, R. E., & Hill, A. B. (1985). Cognitive and affective aspects of boredom. *British Journal of Psychology*, 76(2), 221–234. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1985.tb01946.x>
- Pezet-Langevin, V. (2017). Le bore-out ou l’ennui au travail: démêler le vrai du faux. *Hygiène et Sécurité Du Travail*, 247, 6–9. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=DC%2017>
- Pina, M., Rejo, A., Campos, R., Cunha, Cardoso, C., & Neves, P. (2014). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (7ª Edição). Editora RH.
- Pires, P., Filgueiras, A., Ribas, R., & Santana, C. (2013). Positive and Negative Affect Schedule: Psychometric Properties for the Brazilian Portuguese Version. *The Spanish Journal of Psychology*, 16, E58. <https://doi.org/10.1017/sjp.2013.60>
- Poirier, C., Gelin, M., & Mikolajczak, M. (2021). Creation and Validation of the First French Scale for Measuring Bore-Out in the Workplace. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.697972>
- Polat, S., Çelik, Ç., & Okçu, Y. (2019). School Administrators’ Perspectives on Teachers From Different Generations: SWOT Analysis. *SAGE Open*, 9(3), 215824401986149. <https://doi.org/10.1177/2158244019861499>
- Politi, M. T., Ferreira, J. C., & Patino, C. M. (2021). Nonparametric statistical tests: friend or foe? *Jornal Brasileiro de Pneumologia*, e20210292. <https://doi.org/10.36416/1806-3756/e20210292>
- Pressman, S. D., & Cohen, S. (2005). Does positive affect influence health? *Psychological Bulletin*, 131(6), 925–971. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.925>
- Priporas, C.-V., Stylos, N., & Fotiadis, A. K. (2017). Generation Z consumers’ expectations of interactions in smart retailing: A future agenda. *Computers in Human Behavior*, 77, 374–381. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.01.058>
- Queirós, C. (2021). Saúde Mental no Trabalho. *Suplemento Digital Rev ROL Enferm*, 44(11–12).
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. Van. (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (5th ed.). Gradiva.
- Ramos, M. (2001). *Desafiar o Desafio - Prevenção do Stresse no Trabalho* (1.ª edição). Editora RH.
- Rangel, M., Rodrigues, J., & Mocarzel, M. (2018). Fundamentos e princípios das opções metodológicas. Metodologias quantitativas e procedimentos quali-quantitativos de pesquisa. *OMNIA Revista Interdisciplinar de Ciências e Artes*, 8(2), 5–11. <https://doi.org/10.23882/OM08-2-2018-A>
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., Taris, T. W., van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508–525. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Ribeiro, F. B. V., Silva, K. C. N. da, Antunes, L. R., & Lapolli, P. C. (2023). Liderança e diversidade geracional nas organizações. In É. M. Lapolli, I. A. V. Willerding, W. R.

- Paranhos, & M. R. do Amaral (Eds.), *Práticas de Gestão das Diversidades nas Organizações* (1st ed., pp. 27–59). Editora Pandion. <https://doi.org/10.29327/567723.1-2>
- Robles, R., & Páez, F. (2003). Estudio sobre la traducción al español y las propiedades psicométricas de las escalas de afecto positivo y negativo (panas). *Salud Mental*, 26(1), 69–75.
- Rothlin, P., & Werder, P. (2007). *Diagnosis Boreout – How a lack of challenge at work can make you ill*. Wirtschaft Redline.
- Rothlin, P., & Werder, P. (2009). *El nuevo síndrome laboral: Boreout. Recupera la motivación*. DEBOLS!LLO.
- Ruão, T. (1999). A Comunicação Organizacional e a Gestão de Recursos Humanos: Evolução e Actualidade. *Comunicação e Sociedade 1, Cadernos Do Noroeste, Série Comunicação*, 12(1–2), 179–194.
- Russell, J. A. (1980). A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(6), 1161–1178. <https://doi.org/10.1037/h0077714>
- Russell, J. A., Weiss, A., & Mendelsohn, G. A. (1989). Affect Grid: A single-item scale of pleasure and arousal. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(3), 493–502. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.3.493>
- Ryan, J. (2011). Beale Street Blues? Tourism, Musical Labor, and the Fetishization of Poverty in Blues Discourse. *Ethnomusicology*, 55(3), 473–503. <https://doi.org/10.5406/ethnomusicology.55.3.0473>
- Salovey, P., Rothman, A. J., Detweiler, J. B., & Steward, W. T. (2000). Emotional states and physical health. *American Psychologist*, 55(1), 110–121. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.110>
- Sandín, B., Chorot, P., Lostao, L., Joiner, T. E., Santed, M. A., & Valiente, R. M. (1999). Escalas PANAS de afecto positivo y negativo: Validación factorial y convergencia transcultural. *Psicothema*, 11(1), 37–51.
- Santana, Í. T. S. de, & Jankowitsch, J. (2021). A sociedade 5.0 e a quinta revolução industrial: seus benéficos e adversidades - um estudo de caso. *International Contemporary Management Review*, 1.
- Sarfraz, Z., Sarfraz, A., Iftikar, H. M., & Akhund, R. (2021). Is COVID-19 pushing us to the Fifth Industrial Revolution (Society 5.0)? *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 37(2). <https://doi.org/10.12669/pjms.37.2.3387>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2014). Burnout, boredom and engagement. In M. Peeters, J. de Jonge, & T. Taris (Eds.), *An introduction to contemporary work psychology* (pp. 293–320). John Wiley & Sons.
- Schott, C., & Fischer, C. (2023). How to turn workplace boredom into something positive. A theoretical framework of the ‘bright sides’ of boredom. *Human Resource Management Review*, 33(2), 100952. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100952>
- Segabinazi, J., Zortea, M., Bandeira, D., Giacomoni, C., & Hutz, C. (2012). Escala de afetos positivos e negativos para adolescentes: adaptação, normatização e evidência de validade. *Avaliação Psicológica*, 11(1), 1–12.
- Seligman, M. (2011). *A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*. Free Press.
- Selye, H. (1965). *Stress: a tensão da vida* (2nd ed.). IBRASA.

- Seo, Y., Ko, J., & Price, James. L. (2004). The determinants of job satisfaction among hospital nurses: a model estimation in Korea. *International Journal of Nursing Studies*, 41(4), 437–446. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2003.11.003>
- Sezões, C. (2020, May 12). *O director de recursos humanos do futuro (que já não será RH)*. Human Resources.
- Silva, C. C. da, Trevisan, M., & Ramadam, A. O. (2023). Síndrome de Boreout: primeiros passos na construção de uma medida. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 13(3), 414–431. <https://doi.org/10.23925/recape.v13i3.62997>
- Skowronski, M. (2012). When the bored behave badly (or exceptionally). *Personnel Review*, 41(2), 143–159. <https://doi.org/10.1108/00483481211200006>
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Psychology of Well-Being*, 5(1), 7. <https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y>
- Smith, P. C. (1955). The prediction of individual differences in susceptibility to industrial monotony. *Journal of Applied Psychology*, 39(5), 322–329. <https://doi.org/10.1037/h0043258>
- Soto, C. R. I., & Quintanilla, L. M. Q. (2022). *Síndrome de Boreout y Rotación del Personal en la EMPRESA SOYUZ S.A. Lima, 2020* [Tese de Licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/4147>
- Sousa, L. M. M. de. (2015). As propriedades psicométricas dos instrumentos de hetero-avaliação. *Enformação*, 20–24. https://repositorio-cientifico.essatla.pt/bitstream/20.500.12253/998/1/enformacao_06_2015_20-24.pdf
- Sousa, I., & Ramos, S. (2017). Diversidade intergeracional no trabalho: Demasiado parecidos para serem diferentes? *SUPERAVIT: Revista de Gestão & Ideias*, 3, 31–40.
- Stagner, R. (1975). Boredom on the assembly line: Age and personality variables. *Industrial Gerontology*, 2(1), 23–44.
- Starchos, I., & Schüll, A. (2021). Stressed by Boredom in Your Home Office? On „Boreout“ as a Side-effect of Involuntary Distant Digital Working Situations on Young People at the Beginning of Their Career. *Proceedings of the 23rd International Conference on Enterprise Information Systems*, 557–564. <https://doi.org/10.5220/0010479405570564>
- Stock, R. M. (2015). Is Boreout a Threat to Frontline Employees' Innovative Work Behavior? *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574–592. <https://doi.org/10.1111/jpim.12239>
- Stock, R. M. (2016). Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation. *Journal of Business Research*, 69(10), 4259–4268. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.037>
- Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. Perennial.
- Strauss, W., & Howe, N. (1997). *The fourth turning: What the cycles of history tell us about America's next rendezvous with destiny*. Broadway Books.
- Struk, A. A., Carriere, J. S. A., Cheyne, J. A., & Danckert, J. (2017). A Short Boredom Proneness Scale. *Assessment*, 24(3), 346–359. <https://doi.org/10.1177/1073191115609996>

- Terracciano, A., McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (2003). Factorial and construct validity of the Italian Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). *Eur J Psychol Assess*, 19(2), 131–141.
- The Boredom of Repetition Work. (1937). *British Medical Journal*, 1(3982), 924–925.
- Torrey, W. C., Mueser, K. T., McHugo, G. H., & Drake, R. E. (2000). Self-Esteem as an Outcome Measure in Studies of Vocational Rehabilitation for Adults With Severe Mental Illness. *Psychiatric Services*, 51(2), 229–233. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.51.2.229>
- Traldi, M. T. F., & Demo, G. (2012). Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 18(2), 290–316. <https://doi.org/10.1590/S1413-23112012000200001>
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117–1142. <https://doi.org/10.1177/0149206309352246>
- Vale, R. C. do, & Moreira, I. (2016). Estudo de Satisfação e Bem-estar à Sociedade Portuguesa. *Observatório Da Sociedade Portuguesa- CATÓLICA-LISBON*.
- van Hooff, M. L. M., & van Hooft, E. A. J. (2014). Boredom at work: Proximal and distal consequences of affective work-related boredom. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 348–359. <https://doi.org/10.1037/a0036821>
- van Hooff, M. L. M., & van Hooft, E. A. J. (2016). Work-related boredom and depressed mood from a daily perspective: the moderating roles of work centrality and need satisfaction. *Work & Stress*, 30(3), 209–227. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1206151>
- van Tilburg, W. A. P., & Igou, E. R. (2011). On Boredom and Social Identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(12), 1679–1691. <https://doi.org/10.1177/0146167211418530>
- van Tilburg, W. A. P., Igou, E. R., Maher, P. J., & Lennon, J. (2019). Various forms of existential distress are associated with aggressive tendencies. *Personality and Individual Differences*, 144, 111–119. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.02.032>
- Van Yperen, N. W. (2003). On the link between different combinations of Negative Affectivity (NA) and Positive Affectivity (PA) and job performance. *Personality and Individual Differences*, 35(8), 1873–1881. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00036-9](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00036-9)
- VC-X Solutions. (2023, October 26). *Indústria 5.0: entenda tudo sobre a quinta revolução industrial*. <https://vcx.solutions/industria-5-0/>
- Vilotta, N., Triscari, C., Solanes, A., Martín del Río, B., & Martínez, F. (2018, May 17). Diferencia de género y edad en los nivel de boreout en trabajadores italianos. *Congreso Internacional de RR.HH*. <https://salud-o.umh.es/files/2018/12/Vilotta-Diapositivas.pdf>
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98(2), 219–235. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.219>
- Watt, J. D., & Vodanovich, S. J. (1999). Boredom Proneness and Psychosocial Development. *The Journal of Psychology*, 133(3), 303–314. <https://doi.org/10.1080/00223989909599743>
- Westgate, E. C. (2020). Why Boredom Is Interesting. *Current Directions in Psychological Science*, 29(1), 33–40. <https://doi.org/10.1177/0963721419884309>

- World Economic Forum. (2023). *Future of Jobs Report 2023*.
- Wundt, W. M. (1897). *Outlines of psychology*. <https://www.yorku.ca/pclassic/Wundt/Outlines/>
- Wyatt, S. (1926). Boredom in industry. *Personnel Journal*, 8, 161–171.
- Wyatt, S., Langdon, J., & Stock, F. G. L. (1937). *Fatigue and boredom in repetitive work* (Vol. 77). Industrial Health Research Board Report. Medical Research Council.
- Zambrano, M. T. (2022). Síndrome de boreout y su incidencia en el desempeño laboral. *Revista Del Postgrado de La Universidad Bicentenario de Aragua*, 5(2).
- Zanon, C., Bastianello, M. R., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2013). Desenvolvimento e validação de uma escala de afetos positivos e negativos. *Psico-USF*, 18(2), 193–201. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712013000200003>
- Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The Happy-Productive Worker Thesis Revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521–537. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9087-4>
- Zhao, J.-L., Li, X.-H., & Shields, J. (2019). Managing job burnout: The effects of emotion-regulation ability, emotional labor, and positive and negative affect at work. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 315–320. <https://doi.org/10.1037/str0000101>
- Zuckerman, M. (1979). *Sensation Seeking: Beyond the Optimal Level of Arousal*. L. Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9781315755496>
- Zuckerman, M., Li, C., & Diener, E. F. (2017). Societal Conditions and the Gender Difference in Well-Being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(3), 329–336. <https://doi.org/10.1177/0146167216684133>

VII. ANEXOS

Anexo A - Instrumento de Recolha de Dados

Boreout em Portugal: Um estudo sobre subdesafio, desinteresse e tédio em trabalhadores portugueses

Olá, seja bem-vindo/a!

Este questionário surge no âmbito de uma Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos a decorrer no ISLA Santarém, e visa **estudar o Boreout em trabalhadores portugueses**. O Boreout (tédio no trabalho) é um fenómeno laboral que se caracteriza por sentimentos de **tédio, desinteresse e subdesafio**.

O questionário está dividido em **6 partes** e para cada uma delas serão apresentadas instruções de preenchimento. A duração prevista para o seu preenchimento é de aproximadamente **8 minutos**.

A participação neste estudo é **voluntária, não existem respostas certas ou erradas**, pretendendo-se apenas a sua opinião pessoal e sincera. É de toda a conveniência que responda com o máximo **rigor e honestidade**. Todos os dados recolhidos são anónimos e serão utilizados apenas para fins de investigação, sendo assegurada **total confidencialidade**.

Para poder participar nesta investigação, deve reunir, simultaneamente, as seguintes condições:

1 – Ter mais de 18 anos;

2 – Estar a trabalhar em Portugal.

Se cumpre estes requisitos, por favor prossiga com o preenchimento e submissão do questionário. No caso de surgir alguma dúvida, ou se necessitar de alguma informação adicional acerca do presente estudo, por favor contacte a responsável pela investigação: Maria Frazão (boreout.portugal@gmail.com).

Agradecemos desde já a sua participação!

Se possível, ajude-nos a divulgar este estudo, partilhando-o com a sua rede de contactos.

***Obrigatório**

Declaração de consentimento informado

Fui informado(a) sobre os objetivos e condições de participação nesta investigação. Sinto-me esclarecido(a) e aceito participar neste estudo de forma voluntária, autorizando a utilização dos dados exclusivamente para fins de investigação nas condições previamente apresentadas. *

- ☐ Concordo
- ☐ Discordo

Secção 1: Caracterização Sociodemográfica

Nesta secção pedimos que nos forneça alguns dados informativos sobre si.

*Relembramos que toda a informação recolhida é **confidencial** e será usada apenas para realizar análises estatísticas.*

Assinale a opção que mais se adequa ou complete-a, se for caso disso, com base na sua informação individual.

1. Género *

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Outro / Prefiro não responder

2. Idade *

Complete o campo com a sua idade. Só é possível introduzir números.

3. Estado Civil *

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

4. Número de Filhos *

Complete o campo com o número de filhos que tem. Só é possível introduzir números.

5. Agregado Familiar *

Complete o campo com o número de pessoas que coabitam no seu lar. Indique um número, incluindo você próprio. Só é possível introduzir números.

6. Habilitações Literárias *

- ☐ Sem escolaridade ou não completou o ensino primário
- ☐ 1º Ciclo do Ensino Básico (4º ano, antigo ensino primário, 4ª classe)
- ☐ 2º Ciclo do Ensino Básico (6º ano, antigo ciclo preparatório)
- ☐ 3º Ciclo do Ensino Básico (9º ano, antigo 5º ano do liceu)
- ☐ Ensino Secundário (12º ano, antigo 7º ano do liceu)
- ☐ Ensino Pós-Secundário Não-Superior (CET, CTESP)
- ☐ Ensino Superior (bacharelato, licenciatura)
- ☐ Ensino Superior Pós-Graduado (pós-graduação, mestrado, doutoramento)

7. Zona de Residência *

- ☐ Norte
- ☐ Centro
- ☐ Área Metropolitana de Lisboa
- ☐ Alentejo
- ☐ Algarve
- ☐ Região Autónoma dos Açores
- ☐ Região Autónoma da Madeira

8. Considera que reside num centro urbano ou numa zona rural? *

- ☐ Centro Urbano
- ☐ Zona Rural

9. Considera que reside numa zona litoral ou numa zona interior?

- ☐ Zona Litoral
- ☐ Zona Interior

Secção 2: Dados Profissionais

Nesta secção pedimos que nos forneça alguns **dados informativos sobre a sua situação profissional atual**.

Relembramos que toda a informação recolhida é **confidencial** e será usada apenas para realizar análises estatísticas.

Assinale a opção que se adequa a si ou complete-a, se for caso disso, com base na sua informação profissional.

10. Situação Profissional *

- ☐ Trabalhador por Conta de Outrem
- ☐ Trabalhador por Conta Própria
- ☐ Acumulo Ambos

11. Trabalha para uma empresa nacional ou para uma empresa estrangeira? *

- ☐ Trabalho numa Empresa Portuguesa
- ☐ Trabalho remotamente a partir de Portugal para uma Empresa Estrangeira
- ☐ Acumulo Ambos

12. É trabalhador-estudante? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

13. É reformado, mas continuo a trabalhar? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

14. Sector de Atividade *

Selecione apenas a opção que corresponde à sua atividade dominante.

- ☐ Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio
- ☐ Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas
- ☐ Atividades Imobiliárias
- ☐ Atividades Financeiras e de Seguros
- ☐ Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares
- ☐ Atividades de Informação e de Comunicação
- ☐ Atividades de Saúde Humana e Apoio Social
- ☐ Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca
- ☐ Alojamento, Restauração e Similares
- ☐ Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição
- ☐ Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos
- ☐ Construção
- ☐ Educação
- ☐ Eletricidade, Gás e Água
- ☐ Indústrias Extrativas
- ☐ Indústrias Transformadoras
- ☐ Transporte e Armazenagem
- ☐ Outras Atividades de Serviços

15. Cariz do Sector *

- ☐ Setor Público
- ☐ Setor Privado
- ☐ Setor Público-Privado
- ☐ Colaboro com diferentes sectores

16. Dimensão da empresa onde trabalha

Selecione apenas a opção que corresponde à sua atividade dominante.

- ☐ Microempresa (empresa com menos de 10 trabalhadores)
- ☐ Pequena Empresa (empresa com menos de 50 trabalhadores)
- ☐ Média Empresa (empresa com menos de 250 trabalhadores)
- ☐ Grande Empresa (empresa com mais de 250 trabalhadores)

17. Regime de trabalho *

Selecione apenas a opção que corresponde à sua atividade dominante.

- ☐ Presencial
- ☐ Remoto / Teletrabalho
- ☐ Híbrido / Misto
- ☐ Sem regime definido (tem autonomia para optar pelo que prefere)

18. Rendimento Mensal *

- ☐ Menos de 820€
- ☐ De 820€ a menos de 1500€
- ☐ De 1500€ a menos de 2000€
- ☐ De 2000€ a menos de 2500€
- ☐ 2500€ ou mais

19. Há quantos anos trabalha? *

No caso de trabalhar há menos de 1 ano, arredonde para 1 ano.

20. Há quanto tempo trabalha na organização atual? *

No caso de trabalhar na organização atual há menos de 1 ano, arredonde para 1 ano. Considere a sua atividade dominante.

21. Quantas horas trabalha, efetivamente, por semana? *

Indique o número aproximado de horas que trabalha durante a semana.

22. Tipo de Vínculo Contratual *

- ☐ Contrato a Termo Incerto ou a Prazo
- ☐ Contrato sem Termo (Efetivo)
- ☐ Prestação de Serviços ou outra Modalidade de Freelancer
- ☐ Trabalho Temporário
- ☐ Acumulo mais do que um tipo de vínculo
- ☐ Outro: _____

23. Exerce Funções de Chefia *

- ☐ Sim
- ☐ Não

24. Tipo de Função *

Selecione apenas a opção que corresponde à sua atividade dominante.

- ☐ Técnicos e Profissões de Nível Intermédio
- ☐ Funções Administrativas
- ☐ Trabalhadores de Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança e Vendedores
- ☐ Especialista das Atividades Intelectuais e Científicas
- ☐ Profissionais das Forças Armadas
- ☐ Representantes do Poder Legislativo e de Órgãos Executivos, Dirigentes, Diretores e Gestores Executivos
- ☐ Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura e da Floresta
- ☐ Trabalhadores Qualificados na Indústria, Construção e Artífices
- ☐ Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores da Montagem
- ☐ Trabalhadores Não Qualificados

25. Há quanto tempo exerce a função que desempenha atualmente? *

No caso de trabalhar na função há menos de 1 ano, arredonde para 1 ano.

Considere a sua atividade dominante.

26. Tipo de Horário de Trabalho *

Selecione apenas a opção que corresponde à sua atividade dominante.

- ☐ Fixo
☐ Rotativo / Turnos
☐ Flexível

27. Quanto tempo demora, aproximadamente, na deslocação Casa-Trabalho por dia em minutos *

Considere o total de tempo despendido na viagem de ida para o trabalho e regresso a casa. Só é possível introduzir números.

Secção 3: WBOS - Work Bore-Out Scale

As afirmações que se seguem dizem respeito a **situações e sentimentos relacionados com o seu trabalho**.

Por favor, leia atentamente os itens seguintes e, considerando uma escala crescente de **1 (Nunca) a 5 (Frequentemente)**, responda a cada um deles.

Indique em que medida já experienciou o que é relatado, no que respeita ao seu trabalho. *

	1	2	3	4	5
28. Posso passar horas «sem saber o que fazer».	☐	☐	☐	☐	☐
29. Muitas vezes trato de assuntos pessoais no trabalho para passar o tempo.	☐	☐	☐	☐	☐
30. No trabalho, passo muito tempo a conversar e a fazer pausas, porque não tenho muito que fazer.	☐	☐	☐	☐	☐
31. Passo o tempo a pedir trabalho aos meus superiores, sem sucesso.	☐	☐	☐	☐	☐
32. Não tenho trabalho suficiente.	☐	☐	☐	☐	☐
33. Sinto que as minhas competências e conhecimentos não estão a ser utilizados em todo o seu potencial.	☐	☐	☐	☐	☐
34. No trabalho, muitas vezes tenho de realizar tarefas completamente sem sentido.	☐	☐	☐	☐	☐
35. As minhas tarefas são estimulantes face às minhas competências profissionais.	☐	☐	☐	☐	☐
36. O meu trabalho é insignificante e desinteressante.	☐	☐	☐	☐	☐
37. Sou motivado pelas minhas tarefas de trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
38. Frequentemente, sinto-me culpado por não trabalhar o suficiente.	☐	☐	☐	☐	☐
39. Perdi toda a confiança em mim e nas minhas competências porque não tinha trabalho suficiente.	☐	☐	☐	☐	☐
40. Frequentemente, sinto-me envergonhado de falar sobre a minha taxa de produtividade no trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
41. Sinto que ter pouco trabalho não é a forma como gostaria de trabalhar.	☐	☐	☐	☐	☐
42. Sinto que ter pouco trabalho está em desacordo com a minha visão do mundo laboral.	☐	☐	☐	☐	☐

Secção 4: PANAS - Positive and Negative Affect Schedule

Esta secção consiste num conjunto de **sentimentos e emoções**.

Leia cada item e marque a opção no espaço à frente de cada palavra, de acordo com as seguintes opções de resposta: 1 “Nada ou muito ligeiramente”; 2 “Um pouco”; 3 “Moderadamente”; 4 “Bastante”; 5 “Extremamente”.

Indique em que medida sentiu nos últimos meses cada uma das seguintes emoções NO TRABALHO. *

43.	Interessado/a	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
44.	Nervoso/a	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
45.	Entusiasmado/a	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
46.	Amedrontado/a	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
47.	Inspirado/a	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
48.	Ativo/a	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
49.	Assustado/a	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
50.	Culpado/a	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
51.	Determinado/a	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
52.	Atormentado/a	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

Secção 5: Questões Generalistas

Agora, já a chegar à reta final, pedimos que nos dê a sua opinião sobre alguns temas mais gerais.

53. Satisfação com o trabalho *

Considerando uma escala crescente de 1 (Nada Satisfeito) a 5 (Extremamente Satisfeito), indique em que medida se sente satisfeito no seu atual trabalho principal.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

54. Relação com colegas de trabalho *

Considerando uma escala crescente de 1 (Péssima) a 5 (Excelente), indique como é a sua relação com os seus colegas de trabalho.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

55. Sucesso no trabalho *

Considerando uma escala crescente de 1 (Nenhum Sucesso) a 5 (Muito Sucesso), indique a sua perceção quanto ao sucesso que, até ao momento, alcançou profissionalmente.

1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

56. Importância do trabalho na sua vida *

Considerando uma escala crescente de **1 (Nada Importante)** a **5 (Extremamente Importante)**, indique o quão importante é o trabalho na sua vida.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

57. Conciliação vida-trabalho *

Considerando uma escala crescente de **1 (Extremamente difícil)** a **5 (Extremamente fácil)**, indique em que medida consegue equilibrar o seu trabalho com as restantes áreas da sua vida (família, hobbies, tempo livre, entre outros).

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

58. Futuro Profissional *

Considerando uma escala crescente de **1 (Muito Negativo)** a **5 (Muito Positivo)**, indique-nos como vê o seu futuro profissional nos próximos 5 anos.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Secção 6: Intenções Futuras

Chegamos à última secção e, desde já, agradecemos pelas respostas dadas até aqui.

Para finalizar, pedimos que pense na sua situação atual e em como se imagina no prazo de um ano e responda à questão que se segue, considerando uma escala crescente de **1 (Nada)** a **5 (Extremamente)**. *

59. Em que medida tenciona operar uma mudança na sua vida profissional a curto prazo?

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Muito obrigada pelo seu contributo!

Caso queira deixar algum comentário ou sugestão sobre a temática em estudo, por favor use a caixa abaixo.

Anexo B - Variáveis Sociodemográficas e Profissionais

Nº	Variável	Opções de Resposta
1	Género	Masculino Feminino Outro / Prefiro não responder
2	Idade	
3	Estado Civil	Solteiro(a) Divorciado(a) Viúvo(a) Casado(a) União de facto Separado de facto
4	Número de Filhos	
5	Agregado Familiar	
6	Habilitações Literárias	Sem escolaridade ou não completou o ensino primário 1º Ciclo do Ensino Básico (4º ano, antigo ensino primário, 4ª classe) 2º Ciclo do Ensino Básico (6º ano, antigo ciclo preparatório) 3º Ciclo do Ensino Básico (9º ano, antigo 5º ano do liceu) Ensino Secundário (12º ano, antigo 7º ano do liceu) Ensino Pós-Secundário Não-Superior (CET e CTESP) Ensino Superior (bacharelato, licenciatura) Ensino Superior Pós-Graduado (Pós-Graduação, mestrado, doutoramento)
7	Zona de Residência	Norte Centro Área Metropolitana de Lisboa Alentejo Algarve Região Autónoma dos Açores Região Autónoma da Madeira
8	Considera que reside num centro urbano ou numa zona rural?	Centro Urbano Zona Rural
9	Considera que reside numa zona litoral ou numa zona interior?	Zona Litoral Zona Interior
10	Situação Profissional	Trabalhador por Conta de Outrem Trabalhador por Conta Própria Acumulo Ambos
11	Trabalha para uma empresa nacional ou para uma empresa estrangeira?	Trabalho numa Empresa Portuguesa Trabalho remotamente a partir de Portugal para uma Empresa Estrangeira Acumulo ambos
12	É trabalhador-estudante?	Sim Não
13	É reformado, mas continua a trabalhar?	Sim Não
14	Sector de Atividade	Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas Atividades Imobiliárias Atividades Financeiras e de Seguros Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares Atividades de Informação e de Comunicação Atividades de Saúde Humana e Apoio Social Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca Alojamento, Restauração e Similares Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos Construção Educação

		Eletricidade, Gás e Água Indústrias Extrativas Indústrias Transformadoras Transporte e Armazenagem Outras Atividades de Serviços
15	Cariz do Sector	Sector Público Sector Privado Sector Público-Privado Colaboro com diferentes sectores
16	Dimensão da empresa onde trabalha	Microempresa (empresa com menos de 10 trabalhadores) Pequena Empresa (empresa com menos de 50 trabalhadores) Média Empresa (empresa com menos de 250 trabalhadores) Grande Empresa (empresa com mais de 250 trabalhadores)
17	Regime de Trabalho	Presencial Remoto / Teletrabalho Híbrido / Misto Sem regime definido (tem autonomia para optar pelo que prefere)
18	Rendimento Mensal	Menos de 820€ De 820€ a menos de 1500€ De 1500€ a menos de 2000€ De 2000€ a menos de 2500€ 2500€ ou mais
19	Há quantos anos trabalha?	
20	Há quanto tempo trabalha na organização atual?	
21	Quantas horas trabalha, efetivamente, por semana?	
22	Tipo de Vínculo Contratual	Contrato a Termo Incerto ou a Prazo Contrato sem Termo (Efetivo) Prestação de Serviços ou outra Modalidade de Freelancer Trabalho Temporário Acumulo mais do que um tipo de vínculo Outro
23	Exerce Funções de Chefia?	Sim Não
24	Tipo de Função	Técnicos e Profissões de Nível Intermédio Funções Administrativas Trabalhadores de Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança e Vendedores Especialista das Atividades Intelectuais e Científicas Profissionais das Forças Armadas Representantes do Poder Legislativo e de Órgãos Executivos, Dirigentes, Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura e da Floresta Trabalhadores Qualificados na Indústria, Construção e Artífices Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores da Montagem Trabalhadores Não Qualificados
25	Há quanto tempo exerce a função que desempenha atualmente?	
26	Tipo de Horário de Trabalho	Fixo Rotativo / Turnos Flexível
27	Quanto tempo demora, aproximadamente, na deslocação Casa-Trabalho por dia em minutos?	

Anexo C – WBOS de Poirier et al. (2021)**Factor 1: Insufficient workload**

1. I can spend hours «not knowing what to do»

Je peux passer des heures à “ne pas savoir quoi faire”

2. I very often manage personal affairs at work to pass the time

Je gère très souvent des affaires personnelles au travail pour combler le temps

3. At work, I spend a lot of time chatting and taking breaks, because I don't have a lot to do

Au travail, je passe beaucoup de temps à discuter, à prendre des pauses, faute de choses à faire

4. I spend my time asking my superiors for work, without success

Je passe mon temps à demander du travail à ma hiérarchie, sans succès

5. I don't have enough work

*Je n'ai pas assez de travail***Factor 2: Understimulation**

6. I feel that my skills and knowledge are not being used to their full potential

J'ai le sentiment que mes compétences et connaissances ne sont pas exploitées à leur juste valeur

7. At work, I often have to carry out completely meaningless tasks

Au travail, je dois souvent réaliser des missions complètement dénuées de sens

8. My tasks are stimulating with regard to my professional skills (R)

Les tâches qui me sont confiées sont stimulantes au regard de mes compétences professionnelles (R)

9. My work is insignificant and uninteresting

Le travail que l'on me donne est insignifiant et inintéressant

10. I am motivated by my working tasks (R)

*Les tâches qui me sont confiées me motivent (R)***Factor 3: Work-related guilt**

11. I very often feel guilty for not working enough

Je me sens très souvent coupable de ne pas assez travailler

12. I have lost all confidence in myself and my skills because I didn't have enough work

J'ai perdu toute confiance en moi et en mes compétences à force de ne pas assez travailler

13. I am very often ashamed to talk about my work rate

*J'ai très souvent honte de parler de mon rythme de travail***Factor 4: Incompatibility of personal work values**

14. Having little work is not the way I would like to work

Le fait d'avoir peu de travail ne correspond pas à la façon dont je souhaiterais travailler

15. Having little work is at odds with my idea of the working world

*Le fait d'avoir peu de travail contraste avec l'idée que je me fais du monde du travail***Note. (R) reversed items. Original French items are presented in italic**

Anexo D – WBOS de Poirier et al. (2021) traduzida para português***Fator 1: Carga de Trabalho Insuficiente***

-
- 1 Posso passar horas «sem saber o que fazer».
 - 2 Muitas vezes trato de assuntos pessoais no trabalho para passar o tempo.
 - 3 No trabalho, passo muito tempo a conversar e a fazer pausas, porque não tenho muito que fazer.
 - 4 Passo o tempo a pedir trabalho aos meus superiores, sem sucesso.
 - 5 Não tenho trabalho suficiente.
-

Fator 2: Subestimulação

-
- 6 Sinto que as minhas competências e conhecimentos não estão a ser utilizados em todo o seu potencial.
 - 7 No trabalho, muitas vezes tenho de realizar tarefas completamente sem sentido.
 - 8 As minhas tarefas são estimulantes face às minhas competências profissionais. **(I)**
 - 9 O meu trabalho é insignificante e desinteressante.
 - 10 Sou motivado pelas minhas tarefas de trabalho. **(I)**
-

Fator 3: Culpa relacionada com o trabalho

-
- 11 Frequentemente, sinto-me culpado por não trabalhar o suficiente.
 - 12 Perdi toda a confiança em mim e nas minhas competências porque não tinha trabalho suficiente.
 - 13 Frequentemente, sinto-me envergonhado de falar sobre a minha taxa de produtividade no trabalho.
-

Fator 4: Incompatibilidade com valores pessoais no trabalho

-
- 14 Sinto que ter pouco trabalho não é a forma como gostaria de trabalhar.
 - 15 Sinto que ter pouco trabalho está em desacordo com a minha visão do mundo laboral.
-

Nota (I) itens invertidos.

Anexo E - PANAS-VRP de Galinha et al. (2014)

PANAS-VRP					
Este questionário consiste num conjunto de sentimentos e emoções. Leia cada item e marque a resposta correta no espaço à frente de cada palavra, de acordo com as seguintes opções de resposta: 1 “Nada ou muito ligeiramente”; 2 “Um pouco”; 3 “Moderadamente”; 4 “Bastante”; 5 “Extremamente”. Indique em que medida [Inserir a instrução temporal de resposta apropriada].					
	1 Nada ou muito ligeiramente	2 Um pouco	3 Moderadamente	4 Bastante	5 Extremamente
1. Interessado/a	1	2	3	4	5
2. Nervoso/a	1	2	3	4	5
3. Entusiasmado/a	1	2	3	4	5
4. Amedrontado/a	1	2	3	4	5
5. Inspirado/a	1	2	3	4	5
6. Ativo/a	1	2	3	4	5
7. Assustado/a	1	2	3	4	5
8. Culpado/a	1	2	3	4	5
9. Determinado/a	1	2	3	4	5
10. Atormentado/a	1	2	3	4	5
Notas: A PANAS pode ser usada com as seguintes instruções temporais de resposta: Momento (sente cada uma destas emoções neste momento, ou seja, no momento presente); Hoje (sentiu cada uma destas emoções, hoje); Durante os últimos dias (sentiu cada uma destas emoções, durante os últimos dias); Semana (sentiu cada uma destas emoções, durante a última semana); Durante as últimas semanas (sentiu cada uma destas emoções, durante as últimas semanas); Ano (sentiu cada uma destas emoções, durante o último ano); Geral (geralmente sente cada uma destas emoções, ou seja, como é que se sente em média).					

Anexo F - Pedido de autorização ao autor para usar e traduzir a WBOS



Maria Frazão

domingo, 10/12, 15:53 (há 2 dias)



para clement, moira.mikolajczak, Patrícia, rosina_ines ▼

Good afternoon,

I am a master's student in human resources management and I am studying boreout for my master's thesis under the supervision of Dr. Patrícia Araújo and Dr. Rosina Fernandes.

I'm contacting you to ask for permission to use, validate and translate into Portuguese the scale you created to analyze the presence of boreout in the Portuguese working population. Or if there is a Portuguese or Brazilian version of the scale, I would like to know if you could make it available for me to use in my study.

First of all, thank you for your time.

Sincerely,
Maria Frazão



Clément Poirier

segunda, 11/12, 07:35 (há 1 dia)



para mim ▼

Hello Maria,

First of all, I'd like to thank you for your interest in our study and our scale.

You can make full use of it in your research work.

Indeed, it will be necessary to translate the tool and validate it on a population of Portuguese workers.

I'd be very interested to follow the progress of your work, and I think this new validation could be the subject of an article.

Keep me informed.
Kind regards,

Clément.



Maria Frazão

12:11 (há 2 horas)



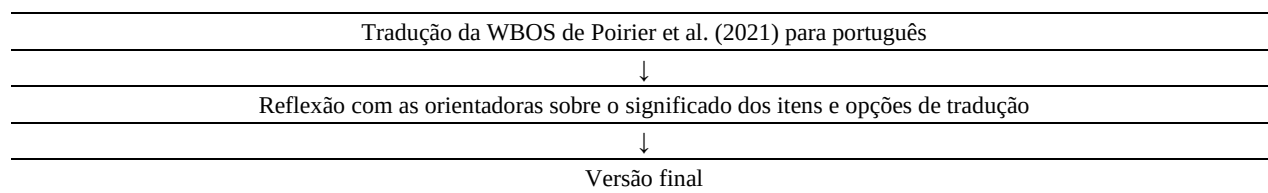
para Clément ▼

Hello,

Thank you very much for your quick response to my request.
I'll be happy to share the results of my research with you.

Sincerely,
Maria Frazão

Anexo G - Processo de tradução da WBOS de Poirier et al. (2021)



Versão Inglesa e Francesa		Opções de tradução para português
1	<i>I can spend hours «not knowing what to do».</i> <i>Je peux passer des heures à “ne pas savoir quoi faire”.</i>	Posso passar horas «sem saber o que fazer».
2	<i>I very often manage personal affairs at work to pass the time.</i> <i>Je gère très souvent des affaires personnelles au travail pour combler le temps.</i>	Muitas vezes trato de assuntos pessoais no trabalho para passar o tempo.
3	<i>At work, I spend a lot of time chatting and taking breaks, because I don't have a lot to do.</i> <i>Au travail, je passe beaucoup de temps à discuter, à prendre des pauses, faute de choses à faire.</i>	No trabalho, passo muito tempo a conversar e a fazer pausas, porque não tenho muito que fazer.
4	<i>I spend my time asking my superiors for work, without success.</i> <i>Je passe mon temps à demander du travail à ma hiérarchie, sans succès.</i>	Passo o tempo a pedir trabalho aos meus superiores, sem sucesso.
5	<i>I don't have enough work.</i> <i>Je n'ai pas assez de travail.</i>	Não tenho trabalho suficiente.
6	<i>I feel that my skills and knowledge are not being used to their full potential.</i> <i>J'ai le sentiment que mes compétences et connaissances ne sont pas exploitées à leur juste valeur.</i>	Sinto que as minhas competências e conhecimentos não estão a ser utilizados em todo o seu potencial.
7	<i>At work, I often have to carry out completely meaningless tasks.</i> <i>Au travail, je dois souvent réaliser des missions complètement dénuées de sens.</i>	No trabalho, muitas vezes tenho de realizar tarefas completamente sem sentido.
8	<i>My tasks are stimulating with regard to my professional skills.</i> <i>Les tâches qui me sont confiées sont stimulantes au regard de mes compétences professionnelles</i>	As minhas tarefas são estimulantes face às minhas competências profissionais.
9	<i>My work is insignificant and uninteresting.</i> <i>Le travail que l'on me donne est insignifiant et inintéressant.</i>	O meu trabalho é insignificante e desinteressante.
10	<i>I am motivated by my working tasks.</i> <i>Les tâches qui me sont confiées me motivent.</i>	Sou motivado pelas minhas tarefas de trabalho.
11	<i>I very often feel guilty for not working enough.</i> <i>Je me sens très souvent coupable de ne pas assez travailler.</i>	Frequentemente, sinto-me culpado por não trabalhar o suficiente.
12	<i>I have lost all confidence in myself and my skills because I didn't have enough work.</i> <i>J'ai perdu toute confiance en moi et en mes compétences à force de ne pas assez travailler.</i>	Perdi toda a confiança em mim e nas minhas competências porque não tinha trabalho suficiente.
13	<i>I am very often ashamed to talk about my work rate.</i> <i>J'ai très souvent honte de parler de mon rythme de travail.</i>	Opção 1: Frequentemente, sinto-me envergonhado de falar sobre a minha taxa de produtividade no trabalho. (opção escolhida) Opção 2: Frequentemente, sinto-me envergonhado de falar sobre o meu ritmo de trabalho. Opção 3: Frequentemente, sinto-me envergonhado de falar sobre a minha taxa de trabalho.
14	<i>Having little work is not the way I would like to work.</i> <i>Le fait d'avoir peu de travail ne correspond pas à la façon dont je souhaiterais travailler.</i>	Sinto que ter pouco trabalho não é a forma como gostaria de trabalhar.
15	<i>Having little work is at odds with my idea of the working world.</i> <i>Le fait d'avoir peu de travail contraste avec l'idée que je me fais du monde du travail.</i>	Opção 1: Sinto que ter pouco trabalho está em desacordo com a minha visão do mundo laboral. (opção escolhida) Opção 2: Sinto que ter pouco trabalho não vai de encontro com o que é esperado no mundo laboral. Opção 3: Sinto que ter pouco trabalho não vai de encontro com a minha visão do que deve ser o mundo do trabalho.

Anexo H - Publicação no site da OCC com a divulgação do questionário

occ.pt

Versão anterior do portal >

Inquérito - «Boreout/tédio no trabalho em Portugal»

2 Janeiro 2024

No âmbito de tese de
mestrado no ISLA - Santarém



Maria Frazão, estudante do mestrado em Gestão de Recursos Humanos no Instituto Superior de Gestão e Administração (ISLA) em Santarém, está a desenvolver uma investigação sobre o tema «*Boreout* em Portugal: Um estudo sobre subdesafio, desinteresse e tédio em trabalhadores portugueses», que inclui um inquérito.

O seu contributo é importante. Participe!

Inquérito

Anexo I – Tabelas de Resultados

Nota: apenas são apresentados os resultados com significância estatística.

	Boreout (total)	Carga de trabalho Insuficiente	Subestimulação	Culpa	Incompatibilidade com valores pessoais
Género	-----	Valores mais altos no género masculino	-----	-----	-----
Estado Civil	Valores mais altos no grupo de solteiros, divorciados, viúvos e separados	Valores mais altos no grupo de solteiros, divorciados, viúvos e separados	-----	-----	-----
Filhos	Valores mais altos nos sujeitos sem filhos	Valores mais altos nos sujeitos sem filhos	Valores mais altos nos sujeitos sem filhos	Valores mais altos nos sujeitos sem filhos	Valores mais altos nos sujeitos sem filhos
Urbano/Rural	-----	-----	-----	Valores superiores nos sujeitos que residem em centros urbanos	-----
Trabalhador-Estudante	Valores mais elevados em trabalhadores-estudantes	Valores mais elevados em trabalhadores-estudantes	Valores mais elevados em trabalhadores-estudantes	Valores mais elevados em trabalhadores-estudantes	-----
Trabalhador-Reformado	-----	Valores mais elevados em sujeitos não reformados	-----	-----	-----
Regime de trabalho	Valores mais altos em sujeitos em regime remoto/flexível	Valores mais altos em sujeitos em regime remoto/flexível	-----	Valores mais altos em sujeitos em regime remoto/flexível	Valores mais altos em sujeitos em regime remoto/flexível
Tipo de Vínculo Contratual	Valores mais altos em sujeitos sem contrato de efetividade	Valores mais altos em sujeitos sem contrato de efetividade	-----	Valores mais altos em sujeitos sem contrato de efetividade	-----
Funções de Chefia	Valores mais altos em sujeitos que não exercem funções de chefia	Valores mais altos em sujeitos que não exercem funções de chefia	Valores mais altos em sujeitos que não exercem funções de chefia	-----	-----

	Boreout (total)	Carga de trabalho Insuficiente	Subestimulação	Culpa	Incompatibilidade com valores pessoais
Habilitações Literárias	Diferença entre sujeitos sem ensino superior e sujeitos com pós-licenciatura com valores mais elevados nos sujeitos com pós-licenciatura	-----	-----	Diferença entre sujeitos sem ensino superior e pós-licenciados, com níveis mais elevados nos sujeitos com pós-licenciatura	Diferença entre sujeitos sem ensino superior e pós-licenciados, com níveis mais elevados nos sujeitos com pós-licenciatura
Zona de Residência	-----	-----	-----	-----	Valores mais altos em sujeitos que residem na zona norte do país
Situação Profissional	-----	-----	Valores mais elevados em sujeitos que trabalham por conta de outrem do que naqueles que trabalham por conta própria	-----	-----
Dimensão da Empresa	-----	-----	Diferença entre sujeitos que trabalham em microempresas e aqueles que trabalham em grandes empresas, com níveis mais elevados naqueles que trabalham em grandes empresas	-----	-----
Rendimento Mensal	Valores mais baixos em sujeitos com um rendimento mensal superior a 1500€	-----	Valores mais baixos em sujeitos com um rendimento mensal superior a 1500€	-----	-----
Tipo de Função	-----	-----	Valores mais altos nos trabalhadores não qualificados	-----	-----

Horário de Trabalho	-----	-----	Diferenças entre sujeitos com horário flexível e horário fixo, e entre sujeitos com horário flexível e horário rotativo, com valores mais baixos nos sujeitos com horário flexível	-----	-----
Gerações	Valores mais elevados na geração z do que nos baby boomers; Valores mais elevados na geração y do que na geração x; Valores mais elevados na geração z do que na geração	Valores mais elevados na geração y e z do que nos baby boomers; Valores mais elevados na geração y e z do que na geração x; Valores mais elevados na geração z do que na geração y	Diferença entre a geração x e a geração y, com níveis mais elevados na geração y	Diferença entre a geração x e a z com maiores valores na geração z	Diferença entre a geração x e as gerações y e z, com valores mais elevados nestes últimas

	Boreout (total)	Carga de trabalho Insuficiente	Subestimulação	Culpa	Incomp. com valores pessoais
Idade	Correlação fraca e negativa	Correlação moderada e negativa	Correlação fraca e negativa	Correlação fraca e negativa	Correlação fraca e negativa
Agregado Familiar	-----	-----	Correlação fraca e negativa	-----	-----
Tempo de Serviço	Correlação fraca e negativa	Correlação fraca e negativa	Correlação fraca e negativa	Correlação fraca e negativa	Correlação fraca e negativa
Tempo de Serviço na Org. Atual	Correlação fraca e negativa	Correlação fraca e negativa	-----	Correlação fraca e negativa	Correlação fraca e negativa
Nº Horas Trabalho/Se mana	-----	Correlação fraca e negativa	-----	Correlação fraca e negativa	-----
Tempo na Função Atual	Correlação fraca e negativa	Correlação fraca e negativa	Correlação fraca e negativa	Correlação fraca e negativa	Correlação fraca e negativa
Tempo de Deslocação Casa-Trabalho	-----	-----	-----	-----	Correlação fraca e positiva

	Boreout (total)	Carga de trabalho Insuficiente	Subestimulação	Culpa	Incomp. com valores pessoais
Satisfação com o trabalho	Correlação moderada e negativa	Correlação fraca e negativa	Correlação forte e negativa	Correlação fraca e negativa	Correlação fraca e negativa
Relação com colegas de trabalho	Correlação moderada e negativa	Correlação fraca e negativa	Correlação moderada e negativa	Correlação fraca e negativa	Correlação fraca e negativa
Perceção do sucesso profissional	Correlação moderada e negativa	Correlação fraca e negativa	Correlação forte e negativa	Correlação fraca e negativa	Correlação fraca e negativa
Importância do trabalho na vida	Correlação moderada e negativa	Correlação fraca e negativa	Correlação moderada e negativa	Correlação fraca e negativa	Correlação fraca e negativa
Conciliação vida-trabalho	Correlação fraca e negativa	-----	Correlação moderada e negativa	-----	-----
Perspetiva do futuro profissional	Correlação moderada e negativa	Correlação fraca e negativa	Correlação moderada e negativa	Correlação fraca e negativa	Correlação fraca e negativa
Intenção de mudança profissional	Correlação moderada e positiva	Correlação fraca e positiva	Correlação moderada e positiva	Correlação fraca e positiva	Correlação fraca e positiva

	Afetos Positivos	Afetos Negativos
Género	-----	Valores superiores no género feminino
Estado Civil	-----	Valores mais altos no grupo de solteiros, divorciados, viúvos e separados
Filhos	-----	Valores mais elevados em sujeitos sem filhos
Trabalhador-Reformado	-----	Valores mais elevados entre sujeitos não reformados
Regime de Trabalho	-----	Valores mais altos em sujeitos em regime de trabalho remoto/flexível
Tipo de Vínculo Contratual	Valores mais elevados em sujeitos sem contrato de efetividade	Valores mais elevados em sujeitos sem contrato de efetividade
Funções de Chefia	Valores mais elevados em sujeitos que exercem funções de chefia	-----
	Afetos Positivos	Afetos Negativos
Habilitações Literárias	-----	Diferença entre sujeitos sem ensino superior e sujeitos com ensino superior e pós-graduado, com níveis mais elevados naqueles que têm ensino superior ou pós-graduado
Situação Profissional	Valores mais elevados em sujeitos que trabalham por conta própria	-----
Empresa Nacional ou Estrangeira (remoto)	-----	Valores mais elevados nos sujeitos que trabalham remotamente para empresas estrangeiras
Dimensão da Empresa	Diferença entre sujeitos que trabalham em microempresas e aqueles que trabalham em grandes empresas, com níveis mais elevados naqueles que trabalham em microempresas	-----
Rendimento Mensal	Diferença entre sujeitos com um rendimento mensal de 820€ a 1500€ e sujeitos com um rendimento mensal superior a 1500€, com valores mais elevados naqueles que ganham mais	-----
Tipo de Função	-----	Valores mais altos no pessoal administrativo
Horário de Trabalho	Valores mais elevados em sujeitos com horário de trabalho flexível	-----
Gerações	Diferença entre a geração x e a geração y, com valores mais elevados na geração x e entre a geração y e a geração z, com valores mais elevados na geração z	Diferença com valores mais elevados nas gerações mais novas, nomeadamente entre a geração y e z e os baby boomers
	Afetos Positivos	Afetos Negativos
Idade	-----	Correlação fraca e negativa
Tempo de Serviço	-----	Correlação fraca e negativa
Tempo de Serviço na Organização Atual	Correlação fraca e negativa	Correlação fraca e negativa
Tempo na Função Atual	-----	Correlação fraca e negativa