



Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração

Fatores de Risco Psicossocial como Preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

Nuno Manuel de Almeida Gomes

Aveiro

2025



Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração

Fatores de Risco Psicossocial como Preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

Nuno Manuel de Almeida Gomes

Dissertação apresentada ao Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Higiene e Segurança Ocupacionais, realizada sob a orientação científica do Professor Doutor Miguel Alves Corticeiro Neves, Professor no Instituto Superior de Ciências da Informação e da Administração, e a coorientação do Professor Mestre Especialista Hélder José da Silva Simões, da Escola Superior de Tecnologias da Saúde de Coimbra

Aveiro

2025

Júri

Constituíram o Júri de avaliação os seguintes elementos:

Presidente - Professor Doutor Hugo Miguel Carvalho

Orientador - Professor Doutor Miguel Corticeiro Neves

Arguente - _____

Embora não integrando o Júri, participou como Coorientador Professor Mestre Especialista Hélder José da Silva Simões

Dedicatória

Dedico este trabalho à minha família, em particular aos meus pais que me ajudaram e contribuíram para o meu desenvolvimento profissional e pedagógico, à minha esposa que sempre me apoiou e às minhas filhas que foram o incentivo para tornar este projeto possível.

Dedico ainda à minha irmã que sempre me incentivou e contribuiu para o desenvolvimento e pesquisa científica.

Agradecimentos

Agradeço a todos os que me apoiaram na minha quer na minha carreira profissional quer na minha carreira académica e tornaram possível a realização deste estudo.

Agradeço em especial ao meu Orientador Professor Doutor Miguel Corticeiro Neves e Coorientador Mestre Especialista Hélder Simões que me apoiaram academicamente na elaboração desta Dissertação.

O meu obrigado a todos os professores que me acompanharam neste meu percurso académico.

Agradeço ainda a todos os que participaram no inquérito, sem os quais não teria sido possível a realização aprofundada deste estudo.

Índice Geral

JÚRI.....	VI
DEDICATÓRIA	VII
AGRADECIMENTOS	VIII
ÍNDICE GERAL.....	IX
ÍNDICE DE TABELAS.....	XI
ÍNDICE DE FIGURAS	XIII
RESUMO.....	XVI
PALAVRAS-CHAVE.....	XVI
ABSTRACT	XVII
KEYWORDS	XVII
LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS	XVIII
INTRODUÇÃO	1
1.1 EVOLUÇÃO DO CONCEITO	1
1.2 BURNOUT NOS TEMPOS MODERNOS.....	2
1.3 IMPLICAÇÕES TEÓRICAS.....	3
1.4 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS	4
1.5 OBJETIVOS GERAIS	4
1.6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
CAPÍTULO I	5
CAPÍTULO II.....	6
CAPÍTULO III	6
1 ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL, LEGAL E NORMATIVO.....	7
1.1 STRESS	7
1.2 STRESS OCUPACIONAL.....	8
1.2.1 CAUSAS DO STRESS OCUPACIONAL	8
1.2.2 SINTOMAS DO STRESS OCUPACIONAL.....	9
1.2.3 GESTÃO DO STRESS OCUPACIONAL	9
1.2.4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	10
1.3 FONTES DE STRESS / STRESSORES.....	10
1.4 CONSEQUÊNCIAS DO STRESS	11
1.5 CUSTOS PARA A SOCIEDADE.....	13
1.6 CUSTOS PARA AS ORGANIZAÇÕES	13
1.7 CUSTOS DE SAÚDE	13
1.8 IMPACTO NA PRODUTIVIDADE	14
1.9 CUSTOS DE ROTATIVIDADE	14
1.10 CUSTOS COM FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO.....	15
1.11 CONFLITOS E AMBIENTES TÓXICOS.....	15
1.12 REPUTAÇÃO DA EMPRESA.....	15

1.13	SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	16
1.13.1	DEFINIÇÃO DO CONCEITO	16
1.13.2	CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE	17
1.13.3	EFEITOS NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS E EXTRALABORAIS	18
1.13.4	CONSEQUÊNCIAS PARA A ORGANIZAÇÃO	19
1.14	FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAL NO TRABALHO	20
1.14.1	DEFINIÇÃO DO CONCEITO	20
1.15	PREVENÇÃO E GESTÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS	21
1.16	RISCOS PSICOSSOCIAIS	22
1.17	<i>BURNOUT</i> E FATORES PSICOSSOCIAIS – A SUA RELAÇÃO	24
1.18	COMO OS FATORES PSICOSSOCIAIS LEVAM AO <i>BURNOUT</i>	25
1.19	PREVENÇÃO E INTERVENÇÕES	25
2	METODOLOGIA E MÉTODOS	26
2.1	PROCEDIMENTO E MÉTODOS.....	26
2.2	CÁLCULO DA REPRESENTATIVIDADE DA AMOSTRA.....	28
2.2.1	FÓRMULA DO TAMANHO DA AMOSTRA.....	28
2.2.2	PROCEDIMENTO TRATAMENTO DE RESULTADOS.....	29
3	RESULTADOS E ANÁLISE DE DADOS.....	34
3.1	GOOGLE FORMS.....	34
3.2	SPSS.....	68
3.2.1	TESTES NÃO PARAMÉTRICOS.....	78
	CONCLUSÕES.....	89
	TRABALHO FUTURO	90
	BIBLIOGRAFIA	91
	ANEXOS	93
A.	DECLARAÇÃO	93
B.	NÚMERO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO	94
	APENSO.....	95
A.	EMAIL	95
B.	INQUÉRITO.....	96
C.	RESULTADOS TESTE T PARA A CORRELAÇÃO DA VARIÁVEL SEXO COM CADA UMA DAS QUESTÕES INDIVIDUALMENTE.....	102
D.	TESTE ANOVA DE UM FATOR CORRELAÇÃO DA VARIÁVEL CARREIRA COM CADA UMA DAS QUESTÕES INDIVIDUALMENTE	109
E.	TESTE ANOVA DE UM FATOR CORRELAÇÃO DA VARIÁVEL IDADE COM CADA UMA DAS QUESTÕES INDIVIDUALMENTE	119

Índice de Tabelas

Tabela 1: comparação entre Risco e vs. Consequência	22
Tabela 2: Classificação da severidade dos riscos vs. frequência vs. prioridade de ação	22
Tabela 3: classificação dos quadros técnicos	28
Tabela 4. Teste T para a correlação da variável Sexo com cada uma das Questões individualmente.....	68
Tabela 5. Teste T para a correlação da variável Sexo com cada uma das Questões individualmente.....	69
Tabela 6. Teste T para a correlação da variável Sexo com cada uma das Questões individualmente.....	70
Tabela 7. Teste ANOVA de um fator correlação da variável Carreira com cada uma das questões individualmente.....	71
Tabela 8. Teste Bonferroni: “O seu trabalho é emocionalmente cansativo?”	71
Tabela 9. Teste Bonferroni: “Sente que dá mais de si e que não recebe o que acha merecido?”	71
Tabela 10. Teste ANOVA de um fator correlação da variável Carreira com cada uma das questões individualmente.....	72
Tabela 11. Teste Bonferroni: “Trabalhar com alunos/colegas deixa-o(a) sem energia?”	72
Tabela 12. Teste Bonferroni: “Acha difícil e até impossível trabalhar com alunos e colegas de trabalho?”	73
Tabela 13. Teste ANOVA de um fator correlação da variável Carreira com cada uma das questões individualmente.....	73
Tabela 14. Teste Bonferroni: “Com que frequência pensa ou já pensou em mudar de posto de trabalho?”	74
Tabela 15. Teste Bonferroni para a questão “Já pensou em solicitar a mobilidade?”	74
Tabela 16. Teste ANOVA de um fator correlação da variável Idade com cada uma das questões individualmente.....	75
Tabela 17. Teste de Bonferroni: “Sente que dá mais de si e que não recebe o que acha merecido”?	76
Tabela 18. Teste ANOVA de um fator correlação da variável Idade com cada uma das questões individualmente.....	76
Tabela 19. Teste ANOVA de um fator correlação da variável Idade com cada uma das questões individualmente.....	77
Tabela 20. Teste de hipótese para a correlação variável Sexo com a variável Nível Inferior..	78
Tabela 21. Teste U de Mann-Whitney para a variável Sexo e Nível Inferior.	78
Tabela 22. Teste de hipótese para a correlação variável Sexo com a variável Nível Intermédio	78
Tabela 23. Teste U de Mann-Whitney para a variável Sexo e Nível Intermédio.	79

Tabela 24. Teste de hipótese para a correlação variável Sexo com a variável Nível Superior.	79
Tabela 25. Teste U de Mann-Whitney para a variável Sexo e Nível Superior.	80
Tabela 26. Teste de hipótese para a correlação variável Idade com a variável Nível Inferior.	80
Tabela 27. Teste de hipótese para a correlação variável Idade com a variável Nível Intermédio.	81
Tabela 28. Teste de hipótese para a correlação variável Idade com a variável Nível Superior.	82
Tabela 29. Teste de hipótese para a correlação variável Departamento com a variável Nível Inferior.	83
Tabela 30. Teste de hipótese para a correlação variável Departamento com a variável Nível Intermédio.	84
Tabela 31. Teste de hipótese para a correlação variável Departamento com a variável Nível Superior.	85
Tabela 32. Teste de hipótese para a correlação variável Carreira com a variável Nível Inferior.	86
Tabela 34. Teste de hipótese para a correlação variável Carreira com a variável Nível Superior.	87

Índice de Figuras

Figura 1 - Representação das 6 categorias de idades dos inquiridos neste estudo, com suas respectivas participações	34
Figura 2 – Apresentação do sexo dos inquiridos neste estudo, com suas respectivas participações	35
Figura 3 – Representação das várias categorias dos departamentos e escolas dos inquiridos neste estudo e com suas respectivas participações	36
Figura 4 – Apresentação das várias categorias profissionais dos inquiridos neste estudo e com suas respectivas participações.....	37
Figura 5 - Resultados em relação à questão se o trabalho é emocionalmente cansativo.	38
Figura 6 -Resultados em relação à questão se sente cansado(a), logo pela manhã, ao pensar no dia de trabalho que vai ter.....	39
Figura 7 - Resultado em relação à Questão com que frequência se sente fisicamente e psicologicamente fatigado(a) e /ou fatigado.	40
Figura 8 - Resultados em relação á questão se no final de um dia de trabalho se sente esgotado(a).....	41
Figura 9 - Resultados em relação à questão se os inquiridos se sentiam tristes por causa do trabalho.	42
Figura 10 - Respostas dos inquiridos à questão sobre com que frequência se sente psicologicamente fatigado.	43
Figura 11 - Resultados referentes à percepção de como se sente que dá mais de si e que não recebe o que acha merecido.	44
Figura 12 - Representação dos dados relativos relação à questão se sente que o seu trabalho não é valorizado ou subvalorizado.....	45
Figura 13 - Resultados sobre se os participantes se sentiam debilitados.....	46
Figura 14 - Respostas à pergunta sobre se o trabalho é frustrante e extenuante.....	47
Figura 15 - Respostas à pergunta sobre a questão se sente que o seu trabalho se tem tornado cada vez mais uma tarefa obrigatória e sem sentido, sem ligação com os colegas.	48
Figura 16 - Resultados relativos à questão sobre se tem pensamentos negativos sobre o seu trabalho e os colegas que o envolvem, como uma forma de se defender do <i>stress</i>	49
Figura 17 – Respostas dos inquiridos à questão sobre se já alguma vez viu as suas tarefas no seu trabalho de forma negativa ou pessimista.....	50
Figura 18 - Representação dos dados relativos à pergunta se já teve algum tipo de conflito com colegas/alunos no trabalho.	51
Figura 19 - Resultados referentes à percepção se o relacionamento com os seus colegas / alunos no trabalho é complicada ou geradora de conflitos.	52
Figura 20 - Representação dos dados relativos às dificuldades em relacionar-se emocionalmente com os outros no seu trabalho.	53
Figura 21 - Resultados referentes à percepção de se trabalhar com alunos / colegas de trabalho deixa-o(a) sem energia.	54

Figura 22 - Representação dos dados relativos à frequência com que pensa” eu não aguento mais isto, tenho de mudar de trabalho”.....	55
Figura 23 - Resultados sobre se os participantes acham difícil e até impossível trabalhar com alunos de colegas de trabalho.	56
Figura 24 - Respostas dos inquiridos à questão sobre se os inquiridos acham uma desilusão ou deprimente trabalhar com alunos / colegas de trabalho.	57
Figura 25 - Resultados relativos à pergunta sobre se já pensou em procurar ajuda psicológica e / ou psiquiátrica.	58
Figura 26 - Representação dos dados relativos à sensação de que o seu trabalho não faz diferença ou não tem importância na organização.....	59
Figura 27 - Respostas dos inquiridos quanto à questão se está cansado (a) de trabalhar com alunos e / colegas de trabalho.	60
Figura 28 - Respostas dos inquiridos à questão sobre com que frequência se sente extenuado(a) e predisposto(a) a ficar doente.	61
Figura 29 - Resultados referentes à percepção de se ter sentido que cada hora de trabalho parece interminável e cansativa.	62
Figura 30 - resultados relativos à questão sobre se alguma vez se questiona quanto tempo conseguirá continuar a trabalhar no seu posto de trabalho atual.	63
Figura 31 - Respostas dos inquiridos à pergunta sobre se tem paciência suficiente para a família e os amigos durante o tempo de lazer e diverte-se.	64
Figura 32 - Resultados relativos à questão sobre se os inquiridos toma ou já tomou algum tipo de ansiolítico ou outro tipo de medicamento receitado por algum psiquiatra.	65
Figura 33 - Respostas à pergunta sobre com que frequência pensa ou já pensou em mudar de porto de trabalho.	66
Figura 34 - Respostas dos inquiridos quanto à questão se já pensou em solicitar mobilidade.	67
Figura 35. Gráfico das Amostras Independentes de teste de Kruskal-Wallis para a variável Idade e Nível Inferior.....	81
Figura 36. Gráfico das Amostras Independentes de teste de Kruskal-Wallis para a variável Idade e Nível Intermédio.	82
Figura 37. Gráfico das Amostras Independentes de teste de Kruskal-Wallis para a variável Idade e Nível Superior.	83
Figura 38. Gráfico das Amostras Independentes de teste de Kruskal-Wallis para a variável Departamento e Nível Inferior.	84
Figura 39. Gráfico das Amostras Independentes de teste de Kruskal-Wallis para a variável Departamento e Nível Intermédio.....	85
Figura 40. Gráfico das Amostras Independentes de teste de Kruskal-Wallis para a variável Departamento e Nível Superior.	86
Figura 41. Gráfico das Amostras Independentes de teste de Kruskal-Wallis para a variável Carreira e Nível Inferior.....	87

Figura 43. Gráfico das Amostras Independentes de teste de Kruskal-Wallis para a variável Carreira e Nível Superior.	88
---	----

Resumo

Este trabalho pretendeu estudar a população Docente, Trabalhadores e Investigadores da Universidade de Aveiro em relação ao fator de risco psicossocial e é relevante pois as modificações no mundo do trabalho são persistentes e conduzem a efeitos na saúde do funcionário. Um dos fenómenos mais conhecido é denominado por *Burnout* e é analisado a partir de três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho.

As doenças laborais e em particular a saúde mental têm tido especial preocupação por parte da comunidade médica e científica e está diretamente relacionada com a evolução que ocorre no mercado do trabalho.

A dissertação teve como objetivo principal estudar os fatores psicossociais no local de trabalho, neste caso em particular o *Burnout*. Foram ainda investigados e analisados o impacto dos fatores psicossociais no *Burnout* experienciado/percebido.

Adicionalmente, os locais e/ou ambientes de trabalho com altos índices de fatores de risco psicossociais, foram, por norma, ligados a baixos indicadores de saúde física e mental dos trabalhadores. Em compensação, a literatura indica que as boas práticas de liderança e gestão provam serem benéficas para todo o contexto organizacional, quer por parte dos trabalhadores, quer por parte da organização.

Este estudo pesquisou a ligação entre o *Burnout* e os fatores de risco psicossociais no trabalho. Também se debruçou a investigar os efeitos da liderança em trabalhadores que ocupam cargos de liderança e gestão na organização e nas diferentes Unidades Orgânicas. Os dados foram recolhidos por intermédio de um questionário sociodemográfico, composto por 30 questões apresentadas, assinalando a opção de resposta numa escala de 1 a 5 (validado pelo modelo da Escala *Likert*), considerando que o valor 1 representa “Discordo Totalmente”, enquanto o valor 5 representa “Concordo Totalmente” medindo os sintomas de *Burnout*, no contexto dos trabalhadores da universidade de Aveiro.

Para isso, foi realizado um inquérito aos Docentes, Trabalhadores e Investigadores da Universidade de Aveiro, entre o dia 3 de dezembro de 2024 e o dia 28 de fevereiro de 2025 via *online*.

Palavras-chave

Riscos Psicossociais, *Burnout*, Fatores de Risco, Stress, Fatores Psicossociais

Abstract

This study aimed to examine the teaching staff, employees, and researchers at the University of Aveiro in relation to psychosocial risk factors. It is relevant because the ongoing changes in the world of work have persistent effects on employees health. One of the most well-known phenomena is called Burnout, which is analyzed through three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment at work.

Occupational diseases, particularly mental health issues, have been a growing concern for the medical and scientific communities and are directly related to the evolving dynamics of the labor market.

The main objective of this dissertation was to study psychosocial factors in the workplace, with a particular focus on Burnout. It also investigated and analyzed the impact of psychosocial factors on experienced/perceived Burnout.

Additionally, workplaces and/or work environments with high levels of psychosocial risk factors are generally associated with poor physical and mental health indicators among employees. On the other hand, the literature indicates that good leadership and management practices are beneficial for the entire organizational context, both for employees and for the organization itself.

This study explored the relationship between Burnout and psychosocial risk factors at work. It also examined the effects of leadership on employees who hold leadership and management positions within the organization and across different Organizational Units. The data were collected through a sociodemographic questionnaire consisting of 30 questions, with responses given on a 1-to-5 scale (validated by the Likert Scale model), where 1 represents “Strongly Disagree” and 5 represents “Strongly Agree,” measuring symptoms of Burnout in the context of University of Aveiro staff.

To this end, a survey was conducted among the teaching staff, employees, and researchers of the University of Aveiro between December 3, 2024, and February 28, 2025, via an online platform.

Keywords

Psychosocial Risks, Burnout, Risk Factors, Stress, Psychosocial Factors

Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos

IA	- Inteligência Artificial
MBI	- Escala de <i>Burnout</i> de Maslach
NP	- Norma Portuguesa
SCIRP	- Serviços de Comunicação, Imagem e Relações Públicas
Sig.	- <i>Significance</i>
SPSS	- <i>Statistical Product and Service Solutions</i>
SGHUA	- Serviços de Gestão dos Recursos Humanos da Universidade de Aveiro
TAG	- Técnico, Administrativo e de Gestão

Introdução

Numa sociedade atual tão desenvolvida e sempre em movimento, os trabalhadores são submetidos a vários estímulos e com grandes tarefas para desenvolverem, assim com prazos a cumprirem que levam ao desgaste físico e psicológico e, desta forma, podem desencadear *Burnout*. Esta Dissertação enquadra-se no mestrado de Higiene e Segurança Ocupacionais, no âmbito do fator de risco psicomotor.

O *Burnout* é caracterizado por uma sensação de sobrecarga, esgotamento emocional e incapacidade de responder a tarefas constantes. Com o tempo, esta sobrecarga pode levar à perda de motivação, redução no desempenho e por um desinteresse em relação ao trabalho ou às suas responsabilidades.

O conceito de *Burnout* foi identificado e descrito pela primeira vez na década de 1970. O termo foi utilizado pelo psicólogo Herbert Freudenberger em 1974, no seu artigo “*Staff Burn-Out*” publicado no *Journal of Social Issues*. Freudenberger usou o termo para descrever o esgotamento físico e mental que observava nos profissionais de saúde, especialmente médicos e enfermeiros, que trabalhavam longas horas em ambientes altamente stressantes (Freudenberger, 1971). Ele notou que estas pessoas, embora dedicadas, acabavam exaustas, desmotivadas e distantes emocionalmente do trabalho (Freudenberger, 1971).

A escolha do tema como título deste trabalho está fundamentada na crescente relevância e impacto que este fator psicossocial tem nas pessoas e nas sociedades contemporâneas, especialmente no contexto de ambientes de trabalho.

Em resumo, o tema do *Burnout* é pertinente e urgente tanto no contexto académico como no contexto prático, pois estuda as questões relacionadas com a saúde mental, bem-estar dos trabalhadores e a sustentabilidade das organizações num mundo do trabalho cada vez mais exigente.

Devido a todos os fatores descritos e a crescente relevância e impacto que este fator psicossocial tem nas pessoas e nas sociedades contemporâneas, especialmente no contexto de ambientes de trabalho, é de enorme relevância este trabalho. Neste contexto, a questão que se propõe a analisar e discutir é: Qual a dimensão do *Burnout* nos trabalhadores da Universidade de Aveiro?

1.1 Evolução do Conceito

Depois de Freudenberger, a psicóloga Christina Maslach expandiu o conceito de *Burnout*. Ela é uma das principais pesquisadoras nesse campo e desenvolveu a Escala de

Burnout de Maslach (MBI), uma ferramenta amplamente utilizada para medir o nível de *Burnout* no próprio indivíduo e suas percepções, nomeadamente, baseada em três dimensões (Carlotto & Câmara, 2004):

- Exaustão Emocional - avalia a sensação de se sentir-se esgotado, sem energia para enfrentar o trabalho.
- Despersonalização - avalia a tendência de distanciamento emocional de colegas ou clientes, muitas vezes manifestado como cinismo.
- Diminuição da Realização Pessoal - avalia a sensação de sentimento de ineficácia e falta de realização.

1.2 *Burnout* nos Tempos Modernos

O *Burnout* passou a ser amplamente reconhecido em diversas profissões, não apenas na saúde. Com o tempo, ficou claro que o esgotamento pode ocorrer em qualquer área que envolva pressão constante, expectativas altas e falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

O *Burnout* é, assim, um tema de grande relevo e importância para investigar, pois interfere na saúde dos trabalhadores a vários níveis conduzindo a consequências a nível das próprias organizações, afetando-as a vários níveis (Vazquez, 2019):

- Impacto na Saúde Mental - O *Burnout* pode levar a questões sérias de saúde mental, tais como depressão e ansiedade e, deste modo, afetando a qualidade de vida dos trabalhadores e suas famílias.
- Efeitos no Trabalho - afeta a produtividade, a criatividade e o relacionamento entre os trabalhadores resultando em maior absenteísmo e diminuição de produtividade.
- Relações Pessoais e Interpessoais - prejudica as relações pessoais e até familiares dos trabalhadores, pois trabalhadores com *Burnout* tendem a ser mais irritáveis e impacientes e menos disponíveis mentalmente e emocionalmente para vida social e afetiva.
- Custo Social e Económico - produz custos consideráveis para organizações e sociedades, devido ao aumento das despesas com saúde e diminuição da produtividade laboral.

A Prevenção, o debate e a investigação do *Burnout* ajuda a todos a ter uma consciencialização sobre a maior importância do equilíbrio entre vida profissional e a vida pessoal, levando os trabalhadores a terem boas práticas e métodos que permitam conciliar o seu bem-estar emocional e com o apoio psicológico (Vazquez, 2019) (Perniciotti, 2020).

Todos estes fatores demonstram que abordar o *Burnout* é decisivo para o bem-estar individual e coletivo de trabalhadores e organizações.

Este estudo, pelo seu contexto e evolução do próprio tema, tem uma importância de grande utilidade para empresas e trabalhadores, pois irá ser analisado os níveis de *Burnout*, além de identificar os trabalhadores mais vulneráveis. Este novo estudo pode expandir esses contextos, explorando novos ambientes de trabalho e investigação, como é o caso de trabalhadores e investigadores desta instituição (Perniciotti, 2020).

A utilização de novas metodologias como abordagens qualitativas ou novos métodos de inquérito, oferece uma nova visão mais rica e ampla do fenómeno do *Burnout*, contrastando com os métodos mais tradicionais que eram mais utilizados e comuns em pesquisas anteriores (Dutra-Thomé, Alencastro, & Koller, 2016).

Em termos de fatores contextuais, as investigações anteriores podem ter-se focado em apenas em fatores individuais (como personalidade) ou organizacionais (como o elevado volume de trabalho). Um estudo atual adiciona a análise de mais fatores como os sociais ou culturais, oferecendo uma melhor compreensão e uma investigação mais abrangente (Perniciotti, 2020).

Esta investigação irá intervir na procura de mais e melhores soluções, de forma a prevenir situações de *Burnout*. Se as pesquisas anteriores identificaram um certo tipo de questões, esta nova investigação será mais centralizada em intervenções eficazes e estratégias de prevenção, experimentando novos modelos de apoio ou programas de bem-estar para os trabalhadores ou para a organização (Perniciotti, 2020).

Além disso, devido às mudanças no mercado de trabalho e dinâmicas sociais, uma investigação recente oferece dados mais atualizados que refletem a realidade mais atual.

Todos estes elementos contribuem para esta investigação atual, que não só se insere na literatura presente, mas também contribui com perspetivas mais recentes, soluções e dados relevantes sobre o *Burnout* (Abreu, Stoll, Ramos, Baumgardt, & Kristensen, 2002).

1.3 Implicações Teóricas

O estudo do *Burnout* promove avanços no conhecimento científico, assim como no desenvolvimento de novos modelos teóricos e, ainda, amplia a investigação ao explorar variáveis emergentes:

- Avanço do Conhecimento - a investigação sobre *Burnout* contribui para o conhecimento dos mecanismos psicológicos e sociais que o influenciam, enriquecendo teorias existentes sobre o stress e a saúde mental e ocupacional dos trabalhadores;

- Desenvolvimento de Modelos Teóricos - estes estudos levam à criação de novos modelos teóricos que integram fatores individuais, organizacionais e contextuais na compreensão do *Burnout*, evidenciando uma abordagem mais aprofundada do tema.
- Exploração de Novas Variáveis - a identificação de novos fatores que afetam o *Burnout* (como as organizações ou a tecnologia) pode abrir novas perspectivas para pesquisas futuras e ampliar a literatura nesta área.

1.4 Implicações Práticas

A investigação sobre o *Burnout* impulsiona mudanças organizacionais e sociais, promovendo implicações práticas, nomeadamente:

- Evolução de Intervenções – neste ponto, os resultados transmitem a criação de programas de prevenção e intervenção nas organizações, visando reduzir os níveis de *Burnout* e contribuir para melhorar o bem-estar psicossocial dos trabalhadores;
- Apoio a Políticas Organizacionais – neste caso, as organizações implementam políticas que promovem um ambiente de trabalho salutar, como a flexibilização do volume de trabalho, apoio psicológico e programas de prevenção de saúde no trabalho;
- Formação e Educação – através de programas especializados, os trabalhadores recebem formação sobre reconhecimento e prevenção do *Burnout*, dotando-os a lidar melhor com o *stress* no trabalho e a promover um ambiente de apoio psicossocial;
- Impacto na Saúde Pública - esta investigação contribui para políticas de saúde pública que apontem à promoção do bem-estar social e mental, auxiliando a reduzir o estigma associado a questões de saúde mental.
- Cultura Organizacional – neste ponto a investigação pretende estimular uma mudança na cultura organizacional, criando e promovendo práticas que valorizem o equilíbrio entre trabalho e a vida pessoal, resultando numa maior satisfação e produtividade dos trabalhadores.

Estas implicações reforçam a importância do estudo do *Burnout*, evidenciando sua relevância não apenas para a presente dissertação, mas também para a aplicação prática nas organizações e para o benefício da sociedade em geral. Esta Dissertação enquadra-se no mestrado de Higiene e Segurança Ocupacionais.

1.5 Objetivos Gerais

Os objetivos gerais desta Dissertação são:

- O estudo do risco psicossocial *Burnout* e a sua dimensão na instituição de ensino, em particular na Universidade de Aveiro;

- A avaliação dos fatores que contribuem para a evolução do *Burnout* nos trabalhadores da Universidade de Aveiro;

1.6 Objetivos Específicos

Mais especificamente, irá ser abordado nesta dissertação os seguintes objetivos:

- Exaustão Emocional – em que irá ser medido quantitativamente o estado de esgotamento dos trabalhadores
- Despersonalização – na qual se pretende medir quantitativamente o distanciamento social;
- Baixa Realização Pessoal no Trabalho – onde se tenciona medir quantitativamente o nível de satisfação a nível pessoal.

Estes objetivos apoiam a estrutura e a pesquisa, permitindo que se explore e analise de maneira sistemática o fenómeno do *Burnout*.

Este trabalho encontra-se estruturado em quatro capítulos, conforme descrito.

Na Introdução será descrita a importância da realização deste trabalho. O primeiro capítulo apresenta os principais conceitos associados à temática em estudo, começando pelo enquadramento conceptual legal e normativo e posteriormente procedendo à definição dos conceitos de Stress e das suas fontes e do Conceito de *Burnout*.

De seguida, serão abordados o conceito de *Burnout* e os seus impactos na saúde na produtividade, saúde e seus custos.

Ao nível dos conceitos, será finalizado o capítulo com os riscos psicossociais consequência do *Burnout* e as formas de prevenção.

Capítulo I

Serão referenciadas a metodologia usada e aos métodos utilizados.

A metodologia a utilizar será a quantitativa e terá por base um inquérito, mas também uma pesquisa bibliográfica, através de artigos científicos, ou outras referências existentes online que tenham como principal âmbito o estudo do *Burnout*.

No presente capítulo será apresentada a metodologia e o método utilizado, assim como, e o procedimento de recolha de respostas, neste caso, foi o online. Por fim serão descritos como foram inquiridos os trabalhadores da Universidade de Aveiro, neste caso os SCIRP – Serviços de Comunicação, Imagem e Relações Públicas da Universidade de Aveiro.

O inquérito em questão será constituído por cinco secções. A primeira será composta por questões a respeito da caracterização demográfica da amostra, considerando-se o sexo, a

idade, função e o Departamento e as três secções seguintes pelas respectivas dimensões do *Burnout*.

Capítulo II

Será efetuada a validação dos inquéritos preenchidos.

Aqui serão apresentados os resultados obtidos através do questionário respondido individualmente através de um link disponibilizado pelos SCIRP - Serviços de Comunicação, Imagem e Relações Públicas da Universidade de Aveiro. Serão analisados e discutidos os resultados obtidos através de Softwares de tratamento estatístico de dados como é o caso do SPSS.

Capítulo III

Neste capítulo serão apresentadas as conclusões acerca do tema em estudo.

Posteriormente serão resumidos os principais pontos abordados ao longo do trabalho, evidenciando os resultados mais relevantes e as análises discutidas.

Por fim será abordada a importância do tema discutido e, se necessário, serão sugeridos possíveis casos de estudo ou implicações futuras. Além disso, neste capítulo poderá ser incluída uma avaliação crítica do que foi este trabalho em estudo e, caso se verifique, fazer recomendações para pesquisas ou investigações futuras. Por fim será apresentada uma conclusão para uma compreensão clara do que foi discutido e a relevância do assunto.

1 Enquadramento Conceptual, Legal e Normativo

A identificação do *Burnout* como uma condição laboral tem ganho espaço no âmbito jurídico e na saúde ocupacional.

Embora não haja uma definição específica de *Burnout* nas Legislação Laboral, o Código do Trabalho prevê a proteção da saúde do funcionário. A responsabilidade do empregador em garantir um ambiente de trabalho saudável onde podemos incluir a prevenção do *Burnout* (Decreto-Lei n.º 113/2021, 2021) (OPP, 2020).

Já ao nível da Aposentação por Invalidez existem casos de *Burnout* que podem levar a pedidos de Aposentação por Invalidez se forem devidamente comprovadas as limitações severas para o desempenho das atividades laborais (Decreto-Lei n.º 113/2021, 2021).

Existem também as Normas Regulamentadoras (Ergonomia), que abordam aspetos que podem contribuir para a prevenção do *Burnout*, como a organização do trabalho e as condições de trabalho.

1.1 Stress

O *stress* é uma resposta natural do nosso organismo devido a fatores externos, podendo ser desencadeado por situações desafiadoras, tanto no âmbito pessoal quanto profissional. Esta resposta envolve alterações físicas, emocionais e comportamentais, sendo uma reação normal que se pode agravar e tornar-se problemática quando prolongada ou intensa e necessita de ser diagnosticado o mais cedo possível para evitar problemas psiquiátricos e psicossociais graves e complexos de resolver (Riscos psicossociais: uma ameaça silenciosa à saúde mental e à produtividade dos trabalhadores, 2023) (Portugueses, 2020) (OPP, 2020).

Os sintomas do stress podem variar de pessoa para pessoa, mas geralmente incluem:

- Físicos - sinais de fadiga, dores de cabeça, tensão muscular e problemas gastrointestinais;
- Emocionais - manifestações de ansiedade, irritabilidade, tristeza e dificuldade de concentração;
- Comportamentais - indícios de alterações dos hábitos alimentares, insónias e aumento do uso de substâncias como álcool ou tabaco.

A gestão do *stress* envolve técnicas e estratégias que ajudam a lidar com as dificuldades da vida de forma mais saudável de entre as quais se destaca (OPP, 2020):

- Atividade Física - os exercícios regulares ajudam a liberar endorfinas, melhorando o humor;

- Técnicas de Relaxamento - meditação, yoga e respiração profunda podem reduzir a tensão;
- Apoio Social - o compartilhar experiências e buscar suporte em amigos, familiares ou grupos;
- Organização do Tempo - o planejamento e priorização de tarefas podem ajudar a evitar o elevado volume de trabalho;
- Estabelecimento de Limites - aprender a dizer não e a delegar tarefas quando e for necessário;
- Ajuda ou apoio médico - em situações limite a ajuda de um Psicólogo e de um Psiquiatra através de medicação tornam-se definitivamente necessários.

O *stress*, quando não controlado adequadamente, pode levar a problemas de saúde mental e física, incluindo ansiedade, depressão e doenças cardiovasculares. É importante reconhecer os sinais de *stress* e implementar estratégias para gerir e minorar os seus efeitos indesejados, promovendo assim uma vida mais equilibrada e saudável. O apoio profissional, como terapias ou medicamentos pode ser valioso para aqueles que enfrentam dificuldades em controlar o *stress* (OPP, 2020).

1.2 *Stress* Ocupacional

O *stress* ocupacional refere-se à pressão e às tensões que acontecem no ambiente de trabalho, resultando de fatores que afetam o bem-estar físico e emocional dos trabalhadores. Este tipo de *stress* pode comprometer a saúde, a produtividade e a satisfação no trabalho e na vida pessoal e familiar do funcionário (OPP, 2020) (CEP, 2016).

1.2.1 Causas do *Stress* Ocupacional

As causas do *stress* no trabalho podem ser variadas, incluindo (Hespanhol, 2005) (CEP, 2016):

- Sobrecarga de Trabalho - como por exemplo o excesso de tarefas e os prazos curtos e limitados;
- Ambiente de Trabalho Hostil - por exemplo os conflitos interpessoais, a falta de apoio e a comunicação ineficaz, colegas de trabalho e superiores conflituosos;
- Falta de Controlo - incluindo a ausência de autonomia nas decisões e nas tarefas necessárias para a sua realização;

- Insegurança no Emprego - nomeadamente o medo de demissões ou reestruturações – desemprego;
- Desigualdade de Volume de Trabalho - entre as quais as tarefas mal distribuídas entre as equipas e os vários trabalhadores;
- Falta de Reconhecimento - são exemplos disso a ausência de *feedback* positivo e a valorização do trabalho por parte de colegas e superiores hierárquico.

1.2.2 Sintomas do *Stress* Ocupacional

Os sintomas do *stress* ocupacional podem manifestar-se de formas diferentes (Hespanhol, 2005):

- Físicos - como por exemplo as dores de cabeça, a fadiga, os problemas gastrointestinais e os distúrbios do sono;
- Emocionais - dentro os quais a ansiedade, a depressão, a irritabilidade e a diminuição da motivação;
- Comportamentais - exemplos disso são o absentéismo, a diminuição da produtividade e os conflitos com colegas.

1.2.3 Gestão do *Stress* Ocupacional

A gestão do *stress* ocupacional é crucial para a saúde dos trabalhadores e o bom funcionamento da organização (Hespanhol, 2005) (OPP, 2020). Algumas estratégias incluem:

- Promoção de um Ambiente Saudável - nomeadamente a cultivar e promover uma cultura organizacional positiva e inclusiva;
- Formação e Capacitação - incluindo oferecer formação sobre controlo, gestão do *stress* e habilidades de comunicação;
- Apoio Psicológico - entre os quais disponibilizar serviços de apoio, como terapia e programas de bem-estar psicossocial;
- Flexibilidade - como por exemplo implementar horários flexíveis e opções de teletrabalho, bem como mobilidade interna;
- Reconhecimento e Valorização - exemplos disso são criar mecanismos de avaliação para reconhecer o desempenho e o esforço dos colaboradores.

1.2.4 Considerações Finais

O *stress* ocupacional é um desafio significativo que pode impactar tanto os indivíduos quanto as organizações (Hespanhol, 2005). A adoção de práticas proativas para identificar e gerenciar o *stress* no trabalho é fundamental para promover a saúde mental, aumentar a satisfação no emprego e melhorar a produtividade geral (OPP, 2020). A sensibilização e a educação sobre o tema são essenciais para criar um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

1.3 Fontes de *Stress* / Stressores

As fontes de *stress* podem ser diversas e variam conforme o contexto e a experiência individual. Aqui estão algumas das principais fontes de *stress* (Hespanhol, 2005) (OPP, 2020):

- Stressores Ambientais:
 - Ruído e Poluição - como por exemplo os ambientes barulhentos ou poluídos podem aumentar a irritação e a tensão;
 - Condições Climáticas - entre os quais as mudanças bruscas no clima ou situações climáticas adversas podem causar desconforto e *stress* – alterações climáticas;
- Stressores Sociais:
 - Conflitos Interpessoais - incluindo desentendimentos e conflitos com amigos, familiares ou colegas de trabalho;
 - Pressão Social - como por exemplo, expectativas externas de amigos, familiares ou sociedade que geram ansiedade e o medo de não corresponder ao esperado;
- Stressores Profissionais:
 - Sobrecarga de Trabalho - dentro os quais o Excesso de tarefas, os prazos apertados e o volume elevado trabalho e de responsabilidades.
 - Insegurança no Emprego - como por exemplo o medo de perder o emprego ou de mudanças na estrutura da empresa.
 - Ambiente de Trabalho Hostil - a saber a falta de apoio de colegas superiores hierárquicos, comunicação ineficaz ou relacionamentos tóxicos.
- Stressores Pessoais
 - Mudanças de Vida - exemplos disso são os eventos significativos experienciados como casamento, divórcio, mudança de casa ou nascimento de filhos;

- Problemas de Saúde - como por exemplo as doenças crónicas, lesões ou preocupações com a saúde;
- Expectativas Irreais - entre os quais a autocrítica excessiva e busca pela perfeição.
- Stressores Financeiros:
 - Dificuldades Financeiras - tais como as dívidas, os créditos, a falta de renda ou as preocupações com o futuro financeiro;
 - Mudanças Económicas - nomeadamente as crises económicas que afetam a estabilidade financeira pessoal ou familiar.
- Stressores Tecnológicos:
 - Sobrecarga de Informação - como por exemplo, a exposição constante a e-mails, mensagens e redes sociais e internet;
 - Dependência da Tecnologia - entre os quais a pressão para estar sempre disponível e conectado, mesmo em horário ou períodos de descanso.

Identificar as fontes de *stress* é fundamental e estritamente necessário para desenvolver estratégias de controlo eficazes. A consciência sobre o que causa o *stress* pode ajudar na gestão das emoções e na busca de um equilíbrio mais saudável na vida pessoal e profissional. O apoio social e profissional também pode ser crucial na superação das dificuldades associadas ao *stress*.

1.4 Consequências do *Stress*

O *stress* pode ter um vasto leque de consequências, afetando tanto a saúde física quanto a saúde mental, além de interferir negativamente na vida pessoal e profissional. De seguida, apresentam-se algumas das principais repercussões (Hespanhol, 2005) (OPP, 2020):

- Consequências Físicas:
 - Problemas Cardiovasculares - Aumento da pressão arterial, risco de doenças cardíacas e acidentes vasculares cerebrais;
 - Distúrbios Gastrointestinais - Problemas como gastrite, síndrome do intestino irritável e indigestão;
 - Dores Musculares - Tensão muscular, dores nas costas e cefaleias tensionais;
 - Alterações no Sono - Insónias, sono de má qualidade e sonolência durante o dia.
- Consequências Emocionais e Mentais:
 - Ansiedade - Sentimentos persistentes de apreensão e nervosismo;

- Depressão - Baixa autoestima, desinteresse em atividades de lazer e outro tipo bem como tristeza prolongada;
- Irritabilidade - Mudanças de humor, dificuldade em lidar com frustrações e conflitos no trabalho e na vida pessoal e familiar;
- Dificuldade de Concentração - Problemas de memória, atenção e foco, prejudicando o desempenho em tarefas diárias no trabalho.
- Consequências Comportamentais:
 - Aumento do Uso de Substâncias - Maior consumo de álcool, tabaco ou drogas como forma de enfrentar e esquecer o stress;
 - Mudanças nos Hábitos Alimentares - Compulsão alimentar ou perda de apetite, levando a problemas de peso – excesso ou perda;
 - Isolamento Social - Afastar-se de amigos e familiares, o que pode levar ainda ao agravar do stress.
- Consequências Profissionais:
 - Diminuição da Produtividade - Baixo desempenho no trabalho devido à falta de foco, atenção e motivação.
 - Aumento do Absenteísmo - Maior número de faltas ao trabalho por problemas de saúde relacionados com o *stress*;
 - Conflitos no Ambiente de Trabalho - Dificuldades nas relações interpessoais e aumento da tensão entre colegas, familiares e amigos.
- Consequências a Longo Prazo:
 - Problemas de Saúde Crónicos - Desenvolvimento de condições crónicas, como diabetes, hipertensão e distúrbios autoimunes;
 - Síndrome de *Burnout* - Esgotamento emocional e físico, especialmente em ambientes de trabalho com altos volumes de trabalho;
 - Comprometimento da Qualidade de Vida - Dificuldade em aproveitar a vida e em manter relacionamentos saudáveis e estáveis;
 - O *stress* não tratado pode ter consequências sérias e duradouras. É essencial reconhecer os sinais e procurar estratégias de eficazes.

1.5 Custos para a Sociedade

O *stress* não afeta apenas os trabalhadores os seus impactos estendem-se à sociedade como um todo, gerando custos significativos em diversas áreas. (CEP, Occupational stress: causes and consequences, 2016)

Abaixo apresentam-se algumas das principais consequências económicas e sociais do *stress*:

- Desequilíbrio familiar e relacional - O *stress* prolongado pode comprometer relações familiares e sociais, gerando conflitos, distanciamento emocional e instabilidade no seio dos lares;
- Problemas de saúde pública - O aumento da incidência de doenças relacionadas com o *stress* contribui para uma maior pressão sobre os serviços de saúde pública e para o agravamento de indicadores de bem-estar populacional;
- Impacto na educação e desenvolvimento das crianças - O *stress* dos pais, especialmente quando não gerido, pode refletir-se no ambiente familiar, afetando o comportamento e o desenvolvimento emocional dos filhos;
- Desigualdade social - Grupos mais vulneráveis socioeconomicamente tendem a estar mais expostos a fontes de *stress* crónico, como precariedade laboral, insegurança financeira ou acesso limitado a cuidados de saúde mental, perpetuando ciclos de exclusão social.

1.6 Custos para as Organizações

O *stress* no ambiente de trabalho pode resultar em custos significativos para as organizações, afetando tanto a produtividade quanto a saúde financeira. Aqui estão algumas das principais categorias de custos associados ao estresse nas empresas (EU-OSHA, s.d.)

1.7 Custos de Saúde

O *stress* representa um fator de risco significativo para a saúde pública, contribuindo para o agravamento de várias doenças físicas e mentais. Esta realidade traduz-se num aumento considerável dos encargos para os indivíduos, empregadores e sistemas de saúde (Amaral, 2022) (OECD, 2015). De seguida, apresentam-se algumas das principais repercussões:

- Aumento de Despesas Médicas (OPP, 2020) - tratamentos para doenças relacionadas com o *stress*, como hipertensão, doenças cardíacas, depressão e distúrbios gastrointestinais;

- Uso de Medicamentos - elevado consumo de antidepressivos e ansiolíticos, gerando custos com medicamentos e consultas médicas quer para o funcionário quer para o próprio Estado;
- Internações Hospitalares - maior taxa de internamentos devido a condições de saúde relacionadas com o *stress*, resultando em custos adicionais para os sistemas de saúde.
- Despesas Médicas - aumento nas contas de saúde devido a tratamentos para doenças relacionadas ao *stress*, como problemas cardíacos, insónias, depressão e ansiedade;
- Seguro de Saúde - o aumento das despesas com planos de saúde e seguros médicos devido ao maior número de reclamações de saúde.

1.8 Impacto na Produtividade

O *stress* no local de trabalho tem um impacto direto no desempenho organizacional, comprometendo a eficiência e a estabilidade das equipas. As empresas enfrentam perdas significativas devido à quebra de produtividade, absentismo e rotatividade de pessoal (OPP, 2020) (EU-OSHA, s.d.):

- Diminuição da Produtividade - trabalhadores stressados tendem a ser menos produtivos, resultando em perdas financeiras para as organizações;
- Aumento do Absenteísmo - faltas frequentes ao trabalho devido a problemas de saúde relacionados com o *stress*, levando a interrupções na operação e custos de substituição do funcionário;
- Rotatividade de Trabalhadores - maior *turnover*, o que gera custos com recrutamento.

1.9 Custos de Rotatividade

O *stress* laboral contribui significativamente para a instabilidade das equipas, promovendo a saída frequente de colaboradores. Este fenómeno acarreta não só custos financeiros, mas também a perda de conhecimento essencial para o bom funcionamento da organização (OPP, 2020) (Gabriele Giorgi, 2017).

- *Turnover* Elevado - a saída de trabalhadores stressados leva a elevados custos com recrutamento, seleção e formação de novos colaboradores;

- Perda de Conhecimento - a rotatividade pode resultar na perda de conhecimento crítico e experiência, diminuindo a eficiência da equipa.

1.10 Custos com Formação e Desenvolvimento

O aumento dos níveis de stress nas organizações exige uma resposta estratégica por parte das entidades empregadoras. Isto implica investimentos em formação e em programas de apoio à saúde mental, essenciais para promover o bem-estar e a sustentabilidade no trabalho (Portugueses, 2020) (OPP, 2020) (OECD, 2015).

- Necessidade de Formação - Investimentos em programas de capacitação para desenvolver habilidades de gestão de *stress* e promover um ambiente de trabalho saudável;
- Intervenções em Saúde Mental - Implementação de programas de bem-estar psicossocial e saúde mental, que podem exigir investimentos financeiros significativos.

1.11 Conflitos e Ambientes Tóxicos

O stress no ambiente laboral pode comprometer gravemente as dinâmicas de equipa, originando conflitos e desentendimentos. Estas situações afetam a produtividade coletiva e geram custos adicionais com a gestão e resolução de conflitos (Portugueses, 2020).

- Desempenho do Trabalho em Equipe - Conflitos entre colegas podem resultar num ambiente de trabalho tóxico, prejudicando a colaboração e a inovação;
- Custos com Resolução de Conflitos - Recursos gastos em mediação e resolução de disputas internas e conflitos entre trabalhadores.

1.12 Reputação da Empresa

Ambientes de trabalho marcados pelo stress afetam não só o bem-estar interno, mas também a perceção externa da organização. A insatisfação dos colaboradores pode comprometer a reputação da empresa e a qualidade do serviço prestado ao cliente (Portugueses, 2020) (Heskett, 1994) (Chi & Gursoy, 2009).

- Impacto na Imagem - Organizações com altas taxas de *stress* e insatisfação entre os trabalhadores podem sofrer danos à reputação, afetando a capacidade de atrair e reter talentos;

- Satisfação do Cliente - A insatisfação dos trabalhadores pode refletir na qualidade do atendimento ao cliente, refletindo negativamente a experiência do consumidor.

Em suma, os custos do *stress* para as organizações são abrangentes e podem afetar diversos aspectos do funcionamento de uma organização. Por este motivo, investir em estratégias de prevenção e gestão do *stress*, como programas de bem-estar e uma cultura organizacional saudável, pode não apenas reduzir esses custos, mas também aperfeiçoar a satisfação dos trabalhadores e a produtividade geral. Uma abordagem proativa em relação ao *stress* no local de trabalho é fundamental para o sucesso a longo prazo duma organização. (OPP, 2020).

1.13 Síndrome de *Burnout*

1.13.1 Definição do conceito

O *Burnout*, ou Síndrome de *Burnout*, é um fenómeno psicossocial que resulta da exposição prolongada a situações de *stress* no ambiente de trabalho. Caracteriza-se por três dimensões principais (OPP, 2020) (EU-OSHA, s.d.):

- Exaustão emocional - sensação de esgotamento físico e emocional;
- Despersonalização - atitudes negativas ou cínicas em relação ao trabalho e aos colegas;
- Diminuição da realização pessoal - sentimentos de ineficácia, falta de sucesso e baixa produtividade.

Existem várias teorias sobre o *Burnout*, ou seja, diversas teorias tentam explicar o fenómeno do *Burnout*, sendo as mais relevantes:

- Teoria de Organizações e Controle - proposta por Karasek, sugere que o *Burnout* ocorre quando o volume de trabalho excede a capacidade do funcionário de lidar com esses volumes, especialmente quando há baixo controlo sobre o trabalho (Robert A. Karasek, 1979);
- Modelo de *Stress* de Lazarus - enfatiza a interação entre o indivíduo e o ambiente, onde a percepção do *stress* é mediada pela avaliação cognitiva e pelas estratégias de confronto (Lazarus, 1984);
- Teoria da Justiça Organizacional - aponta para a percepção de injustiça no ambiente de trabalho que pode contribuir para o desenvolvimento do *Burnout*.

As organizações têm um papel crucial e fundamental na prevenção do *Burnout*, ou seja, tomar medidas como (Leiter, 2004):

- Aplicação de programas de saúde mental - promoção de bem-estar social e psicológico no trabalho.
- Flexibilidade no trabalho - adaptações nos horários, turnos e locais de trabalho.
- Capacitação de líderes - capacitar e formar gestores para identificar sinais de *Burnout* e oferecer apoio.

O *Burnout* é uma questão complexa que envolve fatores individuais, organizacionais e sociais. A compreensão teórica e legal é fundamental para o desenvolvimento de políticas e práticas que visem à promoção da saúde mental e ao bem-estar social no ambiente de trabalho. A atuação conjunta de organizações, trabalhadores e profissionais de saúde é essencial para mitigar os impactos desta síndrome na vida laboral e pessoal de todos os trabalhadores (Leiter, 2004) (Dutra-Thomé, Alencastro, & Koller, 2016).

1.13.2 Consequências para a saúde

O *Burnout*, ou síndrome de esgotamento profissional, pode ter diversas consequências negativas para a saúde física e mental do funcionário (Vazquez, 2019) (Maslach C. &, 2016) (Organization W. –W.) (Melamed, 2006). Estas incluem:

Saúde Mental (CEP, Occupational *stress*: causes and consequences, 2016)

- Ansiedade - O sentimento de sobrecarga leva a episódios de ansiedade e *stress*;
- Depressão - O esgotamento emocional resulta em sintomas depressivos e em sentimentos de inferioridade;
- Dificuldades de Concentração - O *Burnout* afeta a capacidade de concentração e a tomada de decisões acertadas.
- Saúde Física:
 - Fadiga Crónica - Sensação permanente de cansaço que não melhora com o repouso e o descanso;
 - Problemas Cardiovasculares - O *Burnout* crónico está associado a riscos elevados de doenças cardíacas;
 - Distúrbios do Sono - Insónia ou sono não reparador são comuns entre pessoas com *Burnout*.

1.13.3 Efeitos nas relações interpessoais e extralaborais

O *Burnout* pode ter um impacto considerável nas relações interpessoais e extralaborais (EU-OSHA, s.d.): (CEP, *Occupational stress: causes and consequences*, 2016) (Maslach C. &, 2016) (Organization W. –W.):

- Relações Familiares:
 - Aumento de Conflitos - O *stress* e a irritabilidade podem levar a desentendimentos familiares frequentes;
 - Distanciamento Emocional - O funcionário torna-se mais isolada, dificultando a comunicação e a conexão emocional.
- Amizade:
 - Isolamento Social - a falta de energia e motivação leva ao afastamento de amigos e a menos interações sociais;
 - Diminuição da Qualidade das Relações - as amizades tornam-se superficiais ou tensas, devido à falta de disponibilidade emocional e social.
- Relacionamentos:
 - Desconexão Emocional - a falta de entusiasmo cria uma distância entre os parceiros, prejudicando a intimidade;
 - Ressentimento - o parceiro pode sentir que não está a receber o suporte emocional necessário, o que pode levar a problemas conjugais.
- Interações Sociais (Schaufeli, 2009):
 - Aversão a Eventos Sociais - o funcionário pode evitar reuniões, festas ou atividades sociais, o que pode intensificar o sentimento de solidão e de antissocial;
 - Dificuldade em Criar Novas Relações - a fadiga emocional pode dificultar a criação de novas amizades ou conexões.
- Impacto na Comunidade:
 - Menor Envolvimento e Interação em Atividades Comunitárias - o *Burnout* pode resultar num menor envolvimento em atividades sociais, voluntariado ou eventos comunitários;
 - Mudanças na Rede de Apoio - o suporte social pode se fragilizar, tornando o funcionário mais vulnerável a sentimentos de solidão.

Estes efeitos destacam a importância de buscar ajuda e apoio, tanto profissional (psiquiatras) quanto de pessoas próximas, para lidar com o *Burnout* e suas repercussões nas relações.

1.13.4 Consequências para a Organização

As consequências do *Burnout* para a organização são importantes e podem afetar vários aspectos do ambiente de trabalho e da vida do funcionário dentro da organização, ou seja (CEP, Occupational stress: causes and consequences, 2016) (EU-OSHA, s.d.) (Maslach C. &, 2016) (Leiter, 2004) (Organization W. –W.):

- Redução da Produtividade: Trabalhadores com *Burnout* normalmente são menos produtivos, resultando em atrasos e na diminuição da qualidade do trabalho;
- Aumento do Absentismo: O *Burnout* leva a um maior número de faltas, pois os trabalhadores podem necessitar de mais dias de licença médica para se recuperarem;
- Alta Rotatividade: Trabalhadores afetados pelo *Burnout* são mais propensos a deixar a empresa, o que gera custos elevados com novos recrutamentos e formação de novos trabalhadores;
- Clima Organizacional Negativo: A presença de *Burnout* entre os trabalhadores pode criar um ambiente de trabalho nocivo, afetando a moral da equipa e a sua colaboração;
- Problemas de Saúde: O *Burnout* leva a problemas de saúde mental e física, resultando num aumento de custos para a organização;
- Baixa Satisfação do Cliente: Trabalhadores desmotivados e stressados têm um impacto negativo no atendimento ao cliente, o que pode prejudicar a própria imagem da organização.
- Inovação Prejudicada: O esgotamento devido ao *Burnout* reduz a criatividade e a capacidade de inovação, limitando o crescimento e a competitividade da empresa;
- Conflitos Internos: A falta de motivação e *stress* resulta em conflitos entre os membros da equipa, prejudicando a colaboração.

Tratar o *Burnout* de forma proativa é crucial para garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e a sustentabilidade duma organização.

1.14 Fatores de risco psicossocial no trabalho

Identificar e tratar estes fatores é essencial para promover um ambiente de trabalho saudável e prevenir o *Burnout* (Hespanhol, 2005).

1.14.1 Definição do conceito

Os fatores de risco psicossocial no trabalho estão relacionados com as condições e características do ambiente de trabalho que podem influenciar negativamente a saúde mental, emocional e física dos trabalhadores. Estes fatores envolvem aspetos da organização, gestão e interações sociais que, quando não geridos adequadamente, aumentam o risco de *stress*, *Burnout* e ainda outros problemas de saúde. A seguir, os principais fatores de risco psicossocial no trabalho (Vazquez, 2019) (EU-OSHA, s.d.) (EU-OSHA, s.d.) (Cox, 2000) (Leka S. G., 2003):

- Carga de Trabalho:

Quantidade ou complexidade de tarefas muito alta, prazos curtos e falta de recursos humanos para concluir o trabalho são grandes causadores de *stress* e exaustão.

- Exigências Emocionais:

Certos tipos de trabalho, como por exemplo os que envolvem atendimento ao cliente ou assistência a pessoas em situações difíceis, exigem um elevado controlo emocional, o que pode gerar um elevado desgaste psicológico.

- Falta de Controle e Autonomia:

A baixa autonomia ou falta de controlo sobre as próprias tarefas é um fator de risco, pois os trabalhadores sentem-se restringidos em realizar o seu trabalho ou em tomar decisões que influenciam seu dia a dia.

- Ambiguidade de Funções:

Expectativas contraditórias ou falta de clareza sobre as funções e responsabilidades levam a um aumento da incerteza e do *stress* no trabalho, desenvolvendo complicações e conflitos.

- Insegurança no Emprego:

O medo constante da perda de emprego ou de demissão devido a condições económicas, reestruturações ou práticas organizacionais geram grande pressão psicológica.

- Falta de Reconhecimento e Recompensa:

O Esforço não reconhecido e ausência de recompensas (financeiras ou emocionais) pelo trabalho exercido afetam a motivação e a autoestima do funcionário, podendo levar ao esgotamento.

- Conflitos Interpessoais e Assédio Moral:

Relações sociais negativas no ambiente de trabalho, como o assédio moral, *bullying* ou conflitos constantes, afetam a saúde mental e podem gerar ansiedade e depressão.

- Turnos de Trabalho Excessivos e Inflexíveis:

Longas horas de trabalho contínuo, sem pausas adequadas, ou falta de flexibilidade nos turnos influenciam diretamente o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, prejudicando a saúde e aumentando o *stress* e levando ao *Burnout*.

- Falta de Apoio Organizacional:

A ausência de apoio das chefias, colegas ou da organização em momentos críticos afetam a sensação de insegurança dos trabalhadores, que se sentem sobrecarregados e desamparados.

- Ordens Confusas ou Conflitantes:

Quando o funcionário recebe instruções ou orientações contraditórias, ocorre o aumento da frustração, além de comprometer o seu desempenho e a sua saúde mental.

- Ambiente de Trabalho Adverso:

As condições físicas inadequadas (como ruído, iluminação ruim e falta de ergonomia) e a presença de um clima organizacional negativo contribuem para um aumento do risco psicossocial e do *Burnout*.

1.15 Prevenção e Gestão dos Riscos Psicossociais

A prevenção de riscos psicossociais no trabalho e nas organizações envolve uma série de medidas que vão desde a reestruturação de processos e melhor distribuição de tarefas até ao incremento de políticas organizacionais de apoio ao bem-estar dos trabalhadores. Algumas ações incluem (Dutra-Thomé, Alencastro, & Koller, 2016) (EU-OSHA, s.d.) (Organization W. H., Mental health and work: Developing policy for mental health at work, 2020):

- Promover um ambiente de diálogo e respeito;
- Realizar avaliações periódicas do clima organizacional;
- Desenvolver programas de apoio à saúde mental;
- Fomentar práticas de gestão que incluam feedback e reconhecimento;
- Oferecer flexibilidade no horário e local de trabalho.

Gerir de forma adequada estes fatores pode criar um ambiente de trabalho mais saudável, com maior produtividade e satisfação dos trabalhadores.

1.16 Riscos Psicossociais

Os riscos psicossociais no trabalho são condições do ambiente de trabalho que podem afetar negativamente a saúde mental e física dos trabalhadores. São os aspetos relacionados à organização do trabalho, ao conteúdo das tarefas e das relações interpessoais no ambiente de trabalho. Quando esses riscos são constantes ou não são geridos adequadamente, podem ajudar para o aumento de doenças ocupacionais, *stress*, ansiedade, depressão e *Burnout*. A seguir, detalha-se os principais riscos psicossociais (Peppermint, 2023) (Leka S. &, 2010) (EU-OSHA, s.d.):

Tabela 1: comparação entre Risco e vs. Consequência

Risco Psicossocial	Consequências Diretas
Carga de trabalho excessiva	<i>Stress</i> , exaustão, <i>Burnout</i>
Falta de controlo/autonomia	Frustração, ansiedade
Situações emocionais intensas	Esgotamento emocional
Ambiguidade de papéis	Insegurança, conflitos
Insegurança no emprego	Ansiedade, preocupação constante
Falta de reconhecimento	Desmotivação, depressão
Assédio/conflitos interpessoais	Ansiedade, baixo desempenho
Ambiente físico inadequado	Desconforto físico, <i>stress</i>
Longas jornadas / desequilíbrio	Baixa qualidade de vida, <i>Burnout</i>
Falta de apoio social	Isolamento, sobrecarga
Clima organizacional negativo	Desconfiança, baixa moral

Tabela 2: Classificação da severidade dos riscos vs. frequência vs. prioridade de ação

Risco Psicossocial	Frequência	Severidade	Prioridade de Ação
Assédio moral	Alta	Alta	Urgente
Carga de trabalho excessiva	Alta	Alta	Urgente
Falta de reconhecimento	Média	Alta	Alta
Clima organizacional negativo	Alta	Média	Alta
Ambiente físico inadequado	Média	Média	Moderada
Falta de apoio social	Baixa	Alta	Alta

- Carga de Trabalho Excessiva ou Inadequada:

Se o funcionário possui uma quantidade de tarefas superior à sua capacidade ou quando as tarefas são muito complexas ou exigem grande esforço físico e mental, é um risco que gera *stress* e exaustão.

- Falta de Controlo e Autonomia:

Quando o funcionário não possui autonomia para tomar decisões sobre a própria função ou a forma de como a realizar, o funcionário fica limitado na capacidade de se sentir realizado e satisfeito, aumentando o risco de *stress*.

- Situações Emocionais Intensas:

Os trabalhadores que precisam de lidar com situações emocionalmente intensas, como profissionais de saúde, segurança e atendimento ao público, desenvolvem um desgaste psicológico considerável. Este risco aumenta o impacto sobre a saúde emocional.

- Ambiguidade e Conflito de Papéis:

A falta de clareza nas responsabilidades e papéis atribuídos no trabalho ou expectativas conflitantes de diferentes superiores geram insegurança, frustração e *stress*. O funcionário não sabe exatamente o que é esperado dele, o que pode causar ansiedade e depressão.

- Insegurança no Emprego:

O medo constante de perder o emprego, seja por questões económicas, seja por desempenho ou por reestruturações organizacionais, é um risco que gera constantemente ansiedade e preocupação.

- Falta de Reconhecimento e Recompensa:

A ausência de *feedback* positivo, apreciação pelo trabalho realizado ou recompensas adequadas pode levar ao sentimento de desvalorização. Este tipo de risco é um dos principais fatores para a falta de motivação e *Burnout*.

- Assédio Moral e Conflitos Interpessoais:

Situações de assédio moral, *bullying* e relações interpessoais conflituosas prejudicam a saúde mental dos trabalhadores, desenvolvendo ansiedade, depressão e baixo desempenho.

- Ambiente Físico Inadequado:

As condições físicas como ruído excessivo, falta de iluminação e ergonomia adequadas e condições de temperatura desconfortáveis também contribuem para o *stress* e o esgotamento físico e mental.

- Longas Jornadas de Trabalho e Falta de Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional:

Trabalhar longas horas sem pausas adequadas, sem flexibilidade para conciliar a vida pessoal com o trabalho, contribui para a redução da qualidade de vida do funcionário.

- Falta de Apoio Social:

A ausência de apoio por parte de colegas, chefias e da organização faz com que os trabalhadores se sintam desapoitados, o que aumenta o risco de isolamento e sensação de sobrecarga.

- Clima Organizacional Negativo:

Um ambiente de trabalho dominado por desconfiança, falta de comunicação e gestão autoritária prejudica a saúde mental dos trabalhadores, tornando o ambiente adverso.

- Consequências dos Riscos Psicossociais:

Quando não tratados, os riscos psicossociais podem levar a várias consequências para a saúde do funcionário e para a organização, tais como:

- Burnout - síndrome do esgotamento profissional, marcada por exaustão, despersonalização e baixa realização no trabalho;
- Problemas de Saúde Mental - como stress crónico, ansiedade, depressão e até transtornos mais graves;
- Problemas de Saúde Física - os riscos psicossociais também podem contribuir para o surgimento de doenças cardiovasculares, dores musculoesqueléticas e problemas do sistema imunológico;
- Baixo Desempenho e Produtividade - trabalhadores sob pressão e stress tendem a apresentar baixa de produtividade e maior índice de erros;
- Aumento do Absenteísmo e Turnover - problemas psicossociais geram um ambiente que leva a afastamentos e demissões frequentes.

1.17 *Burnout* e Fatores Psicossociais – A sua relação

O *Burnout* e os fatores psicossociais estão intimamente interligados, pois o esgotamento profissional é frequentemente uma resposta aos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. O *Burnout*, classificado pela OMS como uma síndrome ocupacional, caracteriza-se por três dimensões principais: exaustão emocional, despersonalização (ou cinismo) e diminuição da realização pessoal no trabalho. Surge como resultado de *stress* crónico não gerido, em grande parte alimentado por condições psicossociais adversas (Peppermint, 2023) (Organization W. – W.) (Maslach C. &, 2016) (Leka S. &, 2010) (EU-OSHA, s.d.).

1.18 Como os Fatores Psicossociais levam ao *Burnout*

Os fatores psicossociais, ao gerar níveis de *stress* elevados e prolongados, criam condições para o surgimento do *Burnout*, afetando a saúde emocional e física dos trabalhadores. A exaustão emocional é a primeira fase do *Burnout*, onde o funcionário se sente abatido e sem energia para enfrentar as tarefas do dia a dia. Com o tempo, essa exaustão pode evoluir para a despersonalização, caracterizada pelo distanciamento emocional do trabalho e pela ausência de empatia. Na fase final, o funcionário sente uma redução da realização pessoal, levando a uma sensação de inutilidade e fracasso (Maslach C. &, 2016) (Organization W. – W.) (Leka S. &, 2010)(EU-OSHA, s.d.).

1.19 Prevenção e Intervenções

Para prevenir o *Burnout*, é fundamental que as organizações abordem os fatores psicossociais com estratégias de promoção de um ambiente de trabalho saudável. Isso enquadra as seguintes intervenções (Leka S. &, 2010) (EU-OSHA, s.d.) (Maslach C. S., 2001) (Dutra-Thomé, Alencastro, & Koller, 2016) (Organization W. H., Occupational health: Stress at the workplace., 2020)(Peppermint, 2023):

- Promover um equilíbrio entre carga de trabalho e recursos disponíveis.
- Oferecer maior controle e autonomia aos trabalhadores, sempre que possível.
- Reconhecer e recompensar o esforço e os resultados obtidos.
- Fomentar um ambiente de apoio social, tanto com os colegas como com os gestores.
- Proporcionar clareza nas funções e objetivos, reduzindo as ambiguidades e tarefas conflitantes.
- Apoiar a saúde mental, oferecendo recursos e apoios como programas de ajuda psicológica e formação para gestores.

A relação entre *Burnout* e fatores psicossociais é direta e crucial, pois estes últimos constituem o ambiente no qual o esgotamento profissional se desenvolve. A consciencialização e a ação preventiva sobre estes fatores ajudam a reduzir o risco de *Burnout*, melhorando a qualidade de vida dos trabalhadores e promovendo um ambiente mais saudável e produtivo.

2 Metodologia e Métodos

A metodologia utilizada nesta tese de mestrado irá descrever o processo sistemático que foi seguido para realizar o estudo. A metodologia irá fornecer detalhes sobre os métodos e técnicas utilizados para recolher, analisar e interpretar os dados obtidos. A metodologia deve ser clara, precisa e justificar as escolhas feitas, demonstrando a adequação das abordagens para o problema de pesquisa.

O tipo de pesquisa será a quantitativa recorrendo ao preenchimento de um inquérito online. A abordagem quantitativa será a mais indicada pois os dados serão medidos numericamente e analisados com técnicas e ferramentas estatísticas.

Os dados serão obtidos através do inquérito preenchido online e a amostra será os trabalhadores dos Departamentos e Escolas Superiores da Universidade de Aveiro.

No procedimento da Análise de Dados utilizar-se-á uma análise quantitativa através de uma ferramenta de Software de tratamento de dados estatísticos - SPSS.

Os dados serão válidos e com um grau muito elevado de confiabilidade, pois serão obtidos aleatoriamente e confidencialmente, não havendo possibilidade de serem identificados os autores do preenchimento do inquérito.

O estudo e os dados obtidos serão de acordo com a Declaração de Helsínquia como um enunciado de princípios éticos para a investigação envolvendo seres humanos.

A pesquisa irá garantir a conformidade com os princípios éticos, e todos os participantes irão preencher o inquérito de consentimento livre e esclarecido, assegurando a confidencialidade dos dados e o anonimato.

2.1 Procedimento e Métodos

No presente estudo foi utilizado o procedimento de recolha de respostas *online*. Foi elaborada uma declaração a atestar a confidencialidade e a concordância Com Regime Geral de Proteção de Dados, datada e assinada com a supervisão do orientador e enviada para os SCIRP. O contato utilizado foi a Técnica Superior Dra. Carla Fardilha. Utilizaram-se os contactos das secretarias dos vários Departamentos e Escolas Superiores através do acesso ao link do questionário enviado por email pelos SCIRP – Serviços de Comunicação, Imagem e Relações Públicas da Universidade de Aveiro, acompanhado de uma breve descrição do estudo. Foi obtido um número total de 121 respostas. Este número foi um objetivo muito difícil de alcançar pois quando os SCIRP enviaram o e-mail com o link para responderem os trabalhadores da Universidade de Aveiro responderem ao inquérito, foi obtida numa primeira fase apenas 5 respostas. Numa segunda fase e após novo pedido aos SCIRP, novamente na

pessoa da Dra. Carla Fardilha em 27 de novembro de 2024, para reenviarem uma segunda vez. Nesta segunda fase o número de resposta obtidas subiu para 21. Foi pedido novamente, para ser reenviado o inquérito uma terceira e última vez, novamente na pessoa da Dra. Carla Fardilha, mas foi negado por esta pois segundo a Dra. Carla Fardilha já tinham sido enviados dois e-mails e tornava-se demasiado insistente e não iria trazer maior número de respostas.

Não desistindo de obter um número razoável de inquéritos para poder continuar com o estudo e poder-se analisar e retirar-se as devidas conclusões contactou-se a Chefe de divisão, Dra. Paula Mingatos que após espera de uma resposta sua, informou via e-mail que tinha feito todos os possíveis para os inquéritos alcançarem o maior número de trabalhadores da Universidade de Aveiro.

Mais uma vez, e não desistindo contactou-se as secretarias e as Escolas Superiores, pessoal e individualmente. Onde foi informado que os e-mails ora não tinham seguido por terem ido para o *Spam*, ou porque o diretor do respetivo departamento não autorizou, ou porque simplesmente não reencaminharam conforme pedido pelos SCIRP. Nesta terceira e última fase conseguiu-se então obter os 121 inquéritos preenchidos.

O inquérito esteve disponível para responder entre o dia 3 de dezembro de 2024 e o dia 28 de fevereiro de 2025, conforme comprovam os dados obtidos na tabela de *Excel* extraída do *Google Forms*.

O inquérito em questão foi elaborado com recurso à ferramenta *Google Forms* e constituído por quatro secções:

- A primeira era composta por questões a respeito da caracterização demográfica da amostra, considerando-se o sexo, a idade, a função e o departamento.
- A segunda secção composta por 10 questões relacionadas com a primeira dimensão do *Burnout*;
- A terceira secção composta por 10 questões relacionadas com a segunda dimensão do *Burnout*;
- A quarta e última secção composta por 10 questões relacionadas com a terceira dimensão do *Burnout*;

No total foram colocadas 30 questões que medem as três dimensões do *Burnout*. Para cada uma das questões apresentadas, o inquirido(a) assinala a sua opção de resposta, numa escala de 1 a 5 (foi utilizado o modelo validado da Escala *Likert*), considerando que o valor 1 representa “Discordo Totalmente”, enquanto o valor 5 representa “Concordo Totalmente”.

Após a obtenção das 121 respostas teve-se de contactar novamente os SCIRP para facultarem o número total de trabalhadores da Universidade de Aveiro, para validar a representatividade da amostra. Mais uma vez, houve dificuldades em obter esse número pois não era da competência dos SCIRP facultarem essa informação e foi indicado que tal pedido teria de ser feito aos Serviços de Gestão de Recursos Humanos da Universidade SGHUA, com conhecimento da Dr. Cátia Pôncio. Finalmente, no dia 24 de março essa informação foi enviada pelos Serviços de Gestão de Recursos Humanos – Núcleo de Qualidade e Informação através da seguinte tabela:

Tabela 3: classificação dos quadros técnicos

Docentes	1217
Investigadores	490
Técnicos Administrativos e de Gestão	907
Total	2614

E com a informação que este era o número de trabalhadores da Universidade de Aveiro à data de 31 de dezembro de 2024.

2.2 Cálculo da representatividade da Amostra

A representatividade da amostra refere-se à capacidade de uma amostra (ou subconjunto) refletir de forma fíável as características da população da qual foi extraída. Ou seja, uma amostra representativa é aquela que possui as mesmas características, em proporções semelhantes, que a população como um todo. Isso é fundamental para garantir que os resultados obtidos a partir da amostra possam ser generalizados para toda a população.

Uma amostra representativa é crucial em pesquisas e estudos científicos como o caso, pois garante que os resultados sejam válidos e possam ser generalizados para a população maior, evitando vieses e distorções. Por exemplo, numa pesquisa de opinião, uma amostra que não for representativa (por exemplo, concentrada num único grupo demográfico) pode levar a conclusões erradas e precipitadas sobre a população em geral.

2.2.1 Fórmula do tamanho da amostra

A Calculadora de Tamanho da Amostra do *IndiKit* baseia-se nas seguintes fórmulas:

$$ss = \frac{Z^2 \times (p) \times (1-p)}{c^2}$$

e:

$$\text{corrected ss} = \frac{ss}{1 + \frac{ss-1}{pop}}$$

Onde:

ss = dimensão da amostra

Z = valor Z (1,96 para um nível de confiança de 95%)

p= percentagem escolhendo uma opção ou resposta (a calculadora usa 0,5)

c = intervalo de confiança, expresso como decimal (por exemplo 0,05 = ±5)

pop = a população alvo do seu inquérito

Para efetuar o cálculo da representatividade da amostra recorreu-se ao seguinte site:

<https://pt.indikit.net/methodology-calculator>

onde se obteve os seguintes resultados:

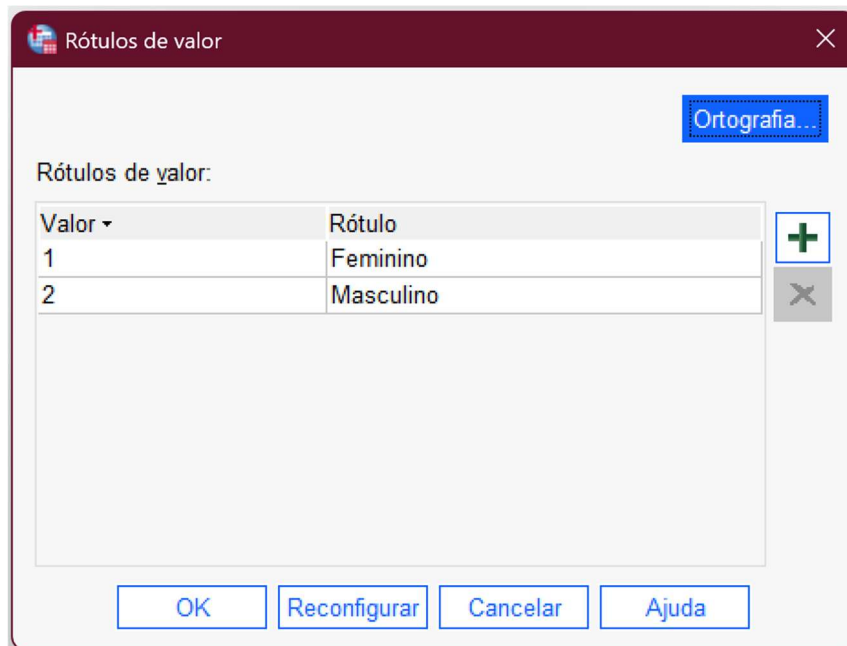
The screenshot shows a web-based calculator interface. At the top, 'Nível de Confiança:' is set to '95%' with a radio button. Below it, 'Margem de erro:' has a text input field containing the number '9'. 'População:' has a text input field containing '2614'. There are two buttons: 'CALCULAR' (highlighted in orange) and 'LIMPAR'. Below these buttons is a large light blue box displaying the result '113'.

2.2.2 Procedimento tratamento de resultados

No tratamento e análise de resultados foram realizados dois tipos de tratamento um mais superficial através diretamente do *Google Forms* e outro mais aprofundado através do SPSS.

No SPSS foram criadas novas variáveis para posterior tratamento através do menu “Transformar” e neste através do separador “Recodificar em variáveis diferentes...”, ou seja, as variáveis passaram a ser variáveis numéricas para poderem, facilmente, serem utilizadas no SPSS para tratamento e análise dos dados.

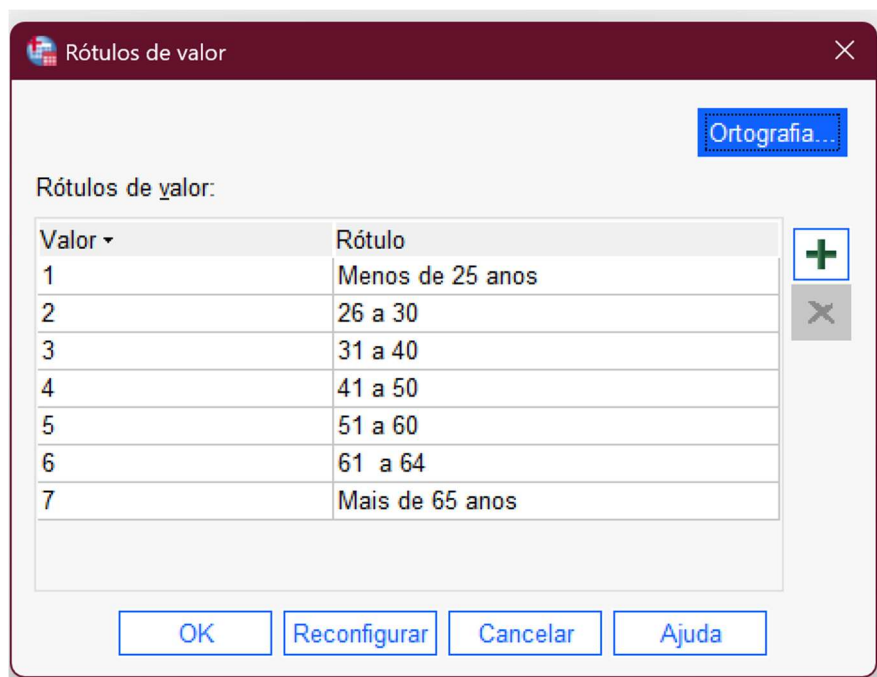
A primeira variável a ser criada foi a variável “Sexo”, de acordo com a seguinte codificação:



The screenshot shows the 'Rótulos de valor' (Value Labels) dialog box in SPSS. The title bar is 'Rótulos de valor'. There is an 'Ortografia...' button in the top right. The main area is labeled 'Rótulos de valor:' and contains a table with two columns: 'Valor' and 'Rótulo'. The table has two rows: the first row has '1' in the 'Valor' column and 'Feminino' in the 'Rótulo' column; the second row has '2' in the 'Valor' column and 'Masculino' in the 'Rótulo' column. To the right of the table are a green '+' button and a grey 'X' button. At the bottom are four buttons: 'OK', 'Reconfigurar', 'Cancelar', and 'Ajuda'.

Valor	Rótulo
1	Feminino
2	Masculino

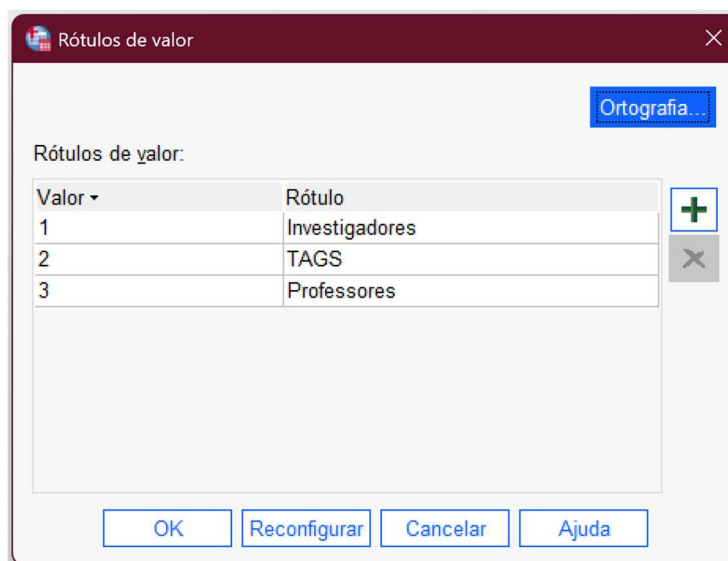
A segunda variável criada foi a variável “Idade” de acordo com a recodificação apresentada na tabela seguinte:



The screenshot shows the 'Rótulos de valor' (Value Labels) dialog box in SPSS. The title bar is 'Rótulos de valor'. There is an 'Ortografia...' button in the top right. The main area is labeled 'Rótulos de valor:' and contains a table with two columns: 'Valor' and 'Rótulo'. The table has seven rows: the first row has '1' in the 'Valor' column and 'Menos de 25 anos' in the 'Rótulo' column; the second row has '2' in the 'Valor' column and '26 a 30' in the 'Rótulo' column; the third row has '3' in the 'Valor' column and '31 a 40' in the 'Rótulo' column; the fourth row has '4' in the 'Valor' column and '41 a 50' in the 'Rótulo' column; the fifth row has '5' in the 'Valor' column and '51 a 60' in the 'Rótulo' column; the sixth row has '6' in the 'Valor' column and '61 a 64' in the 'Rótulo' column; the seventh row has '7' in the 'Valor' column and 'Mais de 65 anos' in the 'Rótulo' column. To the right of the table are a green '+' button and a grey 'X' button. At the bottom are four buttons: 'OK', 'Reconfigurar', 'Cancelar', and 'Ajuda'.

Valor	Rótulo
1	Menos de 25 anos
2	26 a 30
3	31 a 40
4	41 a 50
5	51 a 60
6	61 a 64
7	Mais de 65 anos

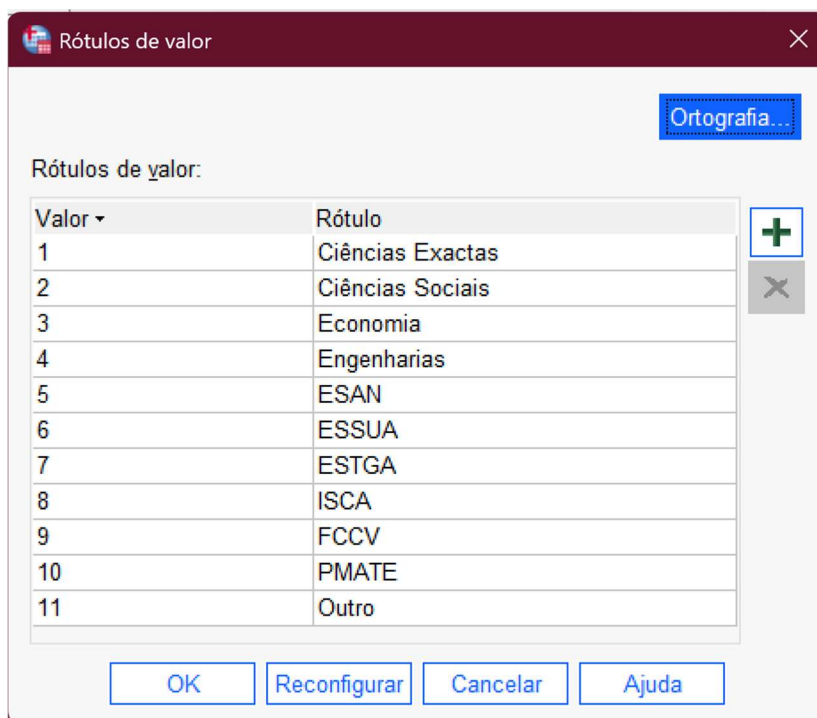
A terceira variável criada foi a variável “Carreira” de acordo com a seguinte reconfiguração:



The screenshot shows a dialog box titled "Rótulos de valor" with a close button (X) in the top right corner. In the top right, there is a button labeled "Ortografia...". Below this, the text "Rótulos de valor:" is followed by a table. The table has two columns: "Valor" and "Rótulo". It contains three rows: (1, Investigadores), (2, TAGS), and (3, Professores). To the right of the table are two buttons: a green "+" button and a grey "X" button. At the bottom of the dialog are four buttons: "OK", "Reconfigurar", "Cancelar", and "Ajuda".

Valor	Rótulo
1	Investigadores
2	TAGS
3	Professores

Por fim a quarta variável, denominada de “Departamento” de acordo com a seguinte reconfiguração:



The screenshot shows a dialog box titled "Rótulos de valor" with a close button (X) in the top right corner. In the top right, there is a button labeled "Ortografia...". Below this, the text "Rótulos de valor:" is followed by a table. The table has two columns: "Valor" and "Rótulo". It contains eleven rows: (1, Ciências Exactas), (2, Ciências Sociais), (3, Economia), (4, Engenharias), (5, ESAN), (6, ESSUA), (7, ESTGA), (8, ISCA), (9, FCCV), (10, PMATE), and (11, Outro). To the right of the table are two buttons: a green "+" button and a grey "X" button. At the bottom of the dialog are four buttons: "OK", "Reconfigurar", "Cancelar", and "Ajuda".

Valor	Rótulo
1	Ciências Exactas
2	Ciências Sociais
3	Economia
4	Engenharias
5	ESAN
6	ESSUA
7	ESTGA
8	ISCA
9	FCCV
10	PMATE
11	Outro

Seguidamente, realizou-se o cálculo da média das 30 Questões relativamente aos níveis de *Burnout*, ou seja, as 10 primeiras Questões correspondente ao nível mais baixo e criada a variável “Nível Inferior” com a média das respostas da Escala de *Likert*. As 10 Questões seguintes, calculou-se a média e foi criada a variável “Nível Intermédio”. E por fim as últimas 10 Questões onde também foi calculada a média das respostas e nomeada a variável “Nível

Superior”. Estes cálculos foram efetuados no SPSS através do menu “Transformar” e neste no separador “Calcular variável...”.

Em seguida foram realizadas várias correlações recorrendo para isso ao menu “Analisar”, separador “Comparar médias e proporções” e dentro deste foram efetuadas as seguintes análises:

- Teste T de Amostras Independentes:
 - Correlação variável Sexo e cada uma das 30 questões individualmente;
 - Correlação variável Sexo e variável:
 - Nível Inferior;
 - Nível Intermédio;
 - Nível Superior.
- ANOVA de um fator:
 - Correlação Carreira e as 30 questões individualmente;
 - Correlação Idade e as 30 questões individualmente;
 - Correlação variável Carreira e variável:
 - Nível Inferior;
 - Nível Intermédio;
 - Nível Superior.
 - Correlação variável Idade e variável:
 - Nível Inferior;
 - Nível Intermédio;
 - Nível Superior.

E posteriormente, no separador “Testes não paramétricos”:

- Amostras independentes
 - Teste não paramétrico variável Sexo e variável:
 - Nível Inferior;
 - Nível Intermédio;
 - Nível Superior.
 - Teste não paramétrico variável Idade e variável:
 - Nível Inferior;
 - Nível Intermédio;
 - Nível Superior.
 - Teste não paramétrico variável Departamento e variável:

Fatores de Risco Psicossocial como Preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

- Nível Inferior;
- Nível Intermédio;
- Nível Superior.
- Teste não paramétrico variável Carreira e variável:
 - Nível Inferior;
 - Nível Intermédio;
 - Nível Superior.

Foi realizado também, posteriormente, o Teste de *Bonferroni* para detetar o risco de encontrar falsos positivos no Teste Anova, onde existiram questões que o *Sig.* foi inferior a 0,05 e assim assegurar a fiabilidade do teste.

3 Resultados e Análise de Dados

3.1 *Google Forms*

A discussão da tese será uma das seções mais importantes, pois é onde interpretarei e analisarei os resultados obtidos no estudo, contextualizando-os com a literatura pesquisada e com os objetivos da pesquisa. Na discussão irei explorar, refletir e explicar o significado desses dados obtidos. A discussão também será o espaço para apresentar a contribuição do estudo para o conhecimento na área do *Burnout* e para indicar eventuais limitações e direções para trabalhos futuros.

Os resultados obtidos da tese é onde irei apresentar os dados que foram obtidos durante a pesquisa de forma clara e objetiva. O objetivo é mostrar os resultados da pesquisa sem interpretá-los – esta interpretação irá ser realizada na discussão.

Irei utilizar gráficos e tabelas para organizar e simplificar a apresentação dos dados, garantindo que irão ser compreendidos facilmente os resultados.

Indique a sua idade:

121 respostas

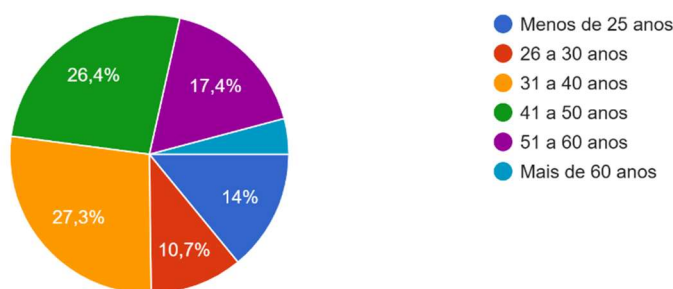


Figura 1 - Representação das 6 categorias de idades dos inquiridos neste estudo, com suas respectivas participações

O gráfico apresenta 6 categorias de idades dos inquiridos neste estudo, com suas respectivas participações:

Categorias Predominantes:

31 a 40 anos (27,3%) - tem a maior participação no estudo, sendo o líder do grupo

41 a 50 anos (26,4%) - tem uma fatia considerável no estudo, ocupando a segunda posição

Categorias Menos Relevantes:

Mais de 60 anos (%) - têm menor das participações, mas ainda significativas.

Menos de 25 anos (14%) - representam uma pequena dos inquiridos

Estes dados indicam que a maioria dos inquiridos se encontra na faixa etária dos 31 a 40 anos (27,3%), seguida de perto pelos 41 a 50 anos (26,4%). Isso sugere que a maior parte

da amostra está em uma fase da carreira caracterizada por responsabilidades profissionais significativas, desenvolvimento de trajetória profissional e, muitas vezes, conciliação entre trabalho e vida pessoal.

As categorias com menor representatividade incluem os inquiridos com mais de 60 anos, cuja participação foi menos expressiva, mas ainda relevante, e os com menos de 25 anos (14%), indicando que os mais jovens representam uma minoria na amostra. Esse dado pode refletir a composição do quadro profissional da instituição, com maior presença de trabalhadores em idade intermediária.

Do ponto de vista dos fatores psicossociais e do *Burnout*, essas faixas etárias predominantes podem estar mais expostas ao *stress* ocupacional, devido a cargas de trabalho elevadas, exigências emocionais e necessidade de crescimento profissional. Já os trabalhadores mais velhos podem enfrentar desafios relacionados à estabilidade, satisfação profissional e proximidade da aposentadoria. Considerando esses fatores, estratégias de prevenção ao *Burnout* devem ser ajustadas conforme a faixa etária, garantindo suporte adequado para diferentes fases da vida profissional.

Indique o seu sexo:
121 respostas

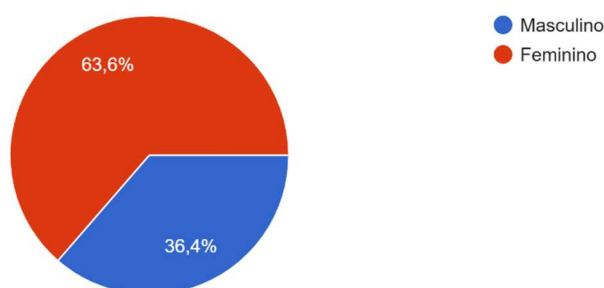


Figura 2 – Apresentação do sexo dos inquiridos neste estudo, com suas respectivas participações

O gráfico apresenta o sexo dos inquiridos neste estudo, com suas respectivas participações. O sexo maioritário é sexo feminino (63,6%), quase o dobro do sexo minoritário, que é o masculino (36,4%)

Analisando estes dados a maioria dos inquiridos no estudo é do sexo feminino (63,6%), quase o dobro da participação masculina (36,4%). Essa predominância feminina pode influenciar a interpretação dos fatores de risco psicossociais e do *Burnout*, uma vez que diferentes estudos indicam que homens e mulheres podem experimentar e lidar com o *stress* ocupacional de maneiras distintas.

As mulheres, frequentemente, enfrentam desafios adicionais no ambiente de trabalho, como a conciliação entre vida profissional e pessoal, maior carga mental e, em alguns casos, desigualdades de oportunidades. Esses fatores podem influenciar a predisposição ao *Burnout*. No entanto, a maior participação feminina na pesquisa também pode refletir maior disponibilidade ou interesse em relatar experiências relacionadas à saúde mental e bem-estar no trabalho.

Diante disso, é importante que futuras análises considerem a influência do gênero na percepção dos fatores de risco psicossociais, garantindo que as estratégias de prevenção e intervenção no *Burnout* sejam inclusivas e adaptadas às necessidades específicas de cada grupo.

Departamentos e Escolas
121 respostas

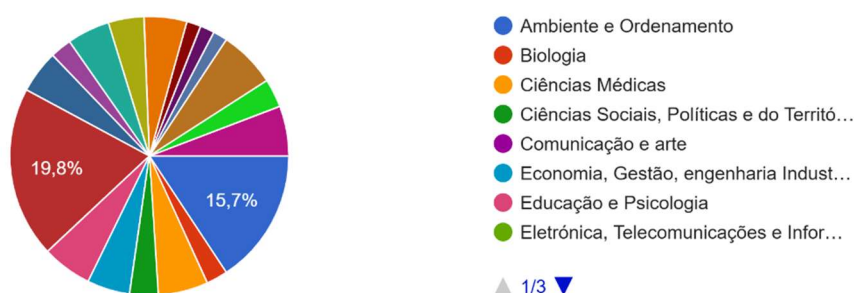


Figura 3 – Representação das várias categorias dos departamentos e escolas dos inquiridos neste estudo e com suas respectivas participações

O gráfico apresenta as várias categorias dos departamentos e escolas dos inquiridos neste estudo e com suas respectivas participações

Categorias Predominantes:

Biologia (19,8%) - tem a maior participação no estudo, sendo o líder

Ambiente e ordenamento (15,7%) - tem uma fatia considerável no estudo, ocupando a segunda posição.

Os inquiridos pertencem a diversas categorias departamentais, com destaque para os departamentos de Biologia (19,8%) e Ambiente e Ordenamento (15,7%), que representam a maior parte dos participantes do estudo. Isso indica que esses setores tiveram maior envolvimento na pesquisa, podendo refletir um interesse maior em questões relacionadas aos fatores psicossociais e ao *Burnout* dentro dessas áreas específicas.

Por outro lado, algumas categorias apresentaram menor participação, o que pode sugerir diferentes níveis de envolvimento com o tema ou uma distribuição desigual da força de trabalho entre os departamentos. Ainda assim, mesmo as categorias com menor representação fornecem dados relevantes para a compreensão geral dos fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho.

É importante considerar essas variações na análise dos resultados, pois diferentes áreas de atuação podem ter realidades distintas quanto à carga de trabalho, exigências emocionais e exposição a fatores de *stress*. Assim, recomenda-se que estratégias de prevenção ao *Burnout* sejam adaptadas às especificidades de cada departamento, levando em conta suas particularidades e desafios específicos.

Carreira profissional
121 respostas

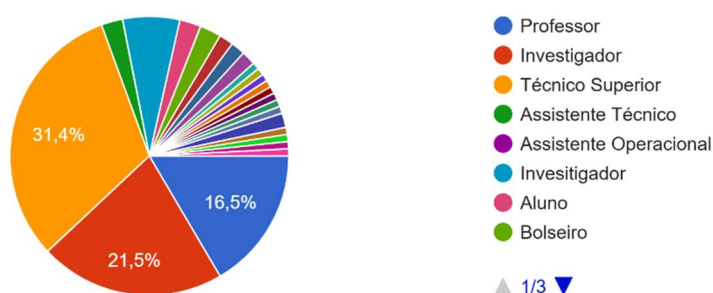


Figura 4 – Apresentação das várias categorias profissionais dos inquiridos neste estudo e com suas respectivas participações.

O gráfico apresenta as várias categorias profissionais dos inquiridos neste estudo e com suas respectivas participações

Categorias Predominantes:

Técnico Superior (31,4%) - tem a maior participação no estudo, sendo o líder;

Investigador (21,5%) - tem uma fatia considerável no estudo, ocupando a segunda posição.

Pode-se analisar a partir destes dados que os inquiridos pertencem a diferentes categorias profissionais, com destaque para os Técnicos Superiores (31,4%) e os Investigadores (21,5%), que representam a maioria dos participantes do estudo. Isso sugere que esses grupos podem ter maior interesse ou maior exposição a fatores psicossociais relacionados ao *Burnout*, podendo ser mais afetados por exigências laborais, responsabilidades complexas e desafios emocionais no trabalho.

Por outro lado, algumas categorias apresentaram menor participação no estudo, mas ainda assim fornecem informações relevantes sobre a diversidade de experiências dentro da instituição. Diferentes funções podem estar associadas a distintos níveis de *stress*, autonomia e suporte organizacional, o que influencia o risco de *Burnout*.

Diante dessas diferenças, é essencial que as estratégias de prevenção ao *Burnout* considerem as particularidades de cada categoria profissional. Técnicos superiores e investigadores, por exemplo, podem enfrentar desafios específicos relacionados a prazos rigorosos, carga de trabalho elevada e pressão por produtividade, exigindo abordagens específicas para reduzir o impacto dos fatores de risco psicossociais no bem-estar profissional.

O seu trabalho é emocionalmente cansativo?

121 respostas

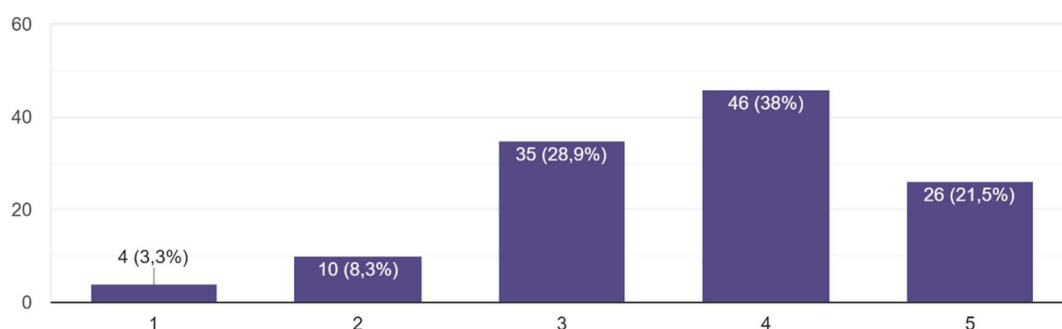


Figura 5 - Resultados em relação à questão se o trabalho é emocionalmente cansativo.

Em relação à Questão se o trabalho é emocionalmente cansativo, 46% dos inquiridos responderam 4 - Muito, seguindo-se o os de 3 - Às vezes com 28,9%. Por últimos ficou o 1 - Nunca com 3,3 % de respostas.

Uma grande parte dos inquiridos percebe o trabalho como emocionalmente desgastante, o que pode indicar um risco elevado de *Burnout*. Com 46% dos participantes classificando o trabalho como "Muito" emocionalmente cansativo e 28,9% respondendo "Às vezes", fica evidente que uma parte significativa dos trabalhadores enfrenta altos níveis de exigência emocional.

Esse fator de risco psicossocial pode contribuir para o desenvolvimento de *Burnout*, especialmente se estiver associado a outras condições desfavoráveis, como falta de suporte social, carga de trabalho excessiva e baixa autonomia. Além disso, o fato de apenas 3,3% afirmarem "Nunca" sugere que a maioria dos participantes enfrentam algum grau de desgaste

emocional no trabalho, o que pode ser um fator de risco significativo para o *Burnout*. A carga emocional elevada pode levar a sintomas como exaustão, desmotivação e distanciamento do trabalho, aumentando a vulnerabilidade ao esgotamento profissional.

Sente-se cansado(a), logo de manhã, ao pensar no dia de trabalho que irá ter?

121 respostas

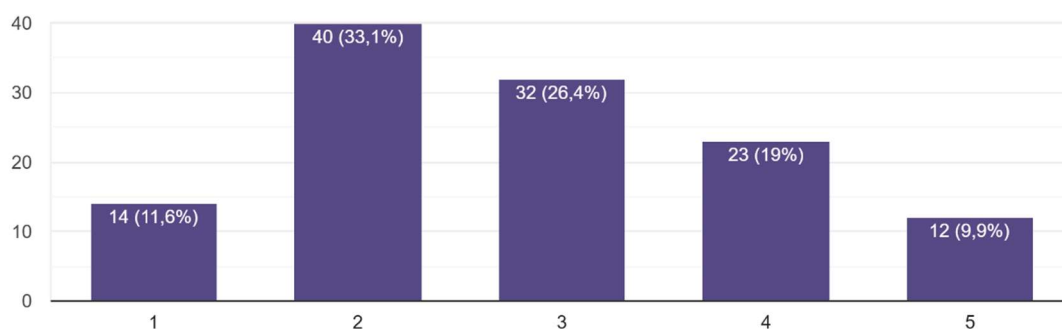


Figura 6 -Resultados em relação à questão se sente cansado(a), logo pela manhã, ao pensar no dia de trabalho que vai ter.

Em relação à Questão: “Sente-se cansado(a), logo pela manhã, ao pensar no dia de trabalho que vai ter?”, 40% dos inquiridos responderam 2 - Pouco, seguindo-se o os de 3- Às vezes com 26,4% respostas. Por último ficou o 5- Sempre com 9,9 % de respostas.

Embora a maioria dos inquiridos não relate sentir um cansaço extremo logo pela manhã ao pensar no dia de trabalho, uma parcela significativa já demonstra sinais de fadiga antecipada, o que pode ser um indicativo de risco para *Burnout*.

Com 40% dos participantes respondendo "Pouco", pode-se inferir que, para essa parte dos trabalhadores, o impacto emocional do trabalho ainda não é altamente debilitante. No entanto, o fato de 26,4% responderem "Às vezes" e 9,9% indicarem "Sempre" sugere que uma parte considerável já experimenta um desgaste significativo antes mesmo de iniciar a jornada de trabalho.

Essa fadiga antecipada pode estar relacionada a fatores como excesso de carga de trabalho, baixa motivação, pressão emocional e insatisfação profissional, que são preditores importantes do *Burnout*. Se essa tendência se agravar, pode levar a um quadro de exaustão mais severo, impactando tanto o bem-estar dos trabalhadores quanto sua produtividade.

Com que frequência se sente fisicamente e psicologicamente fatigado(a) e/ou fatigado(a)?

120 respostas

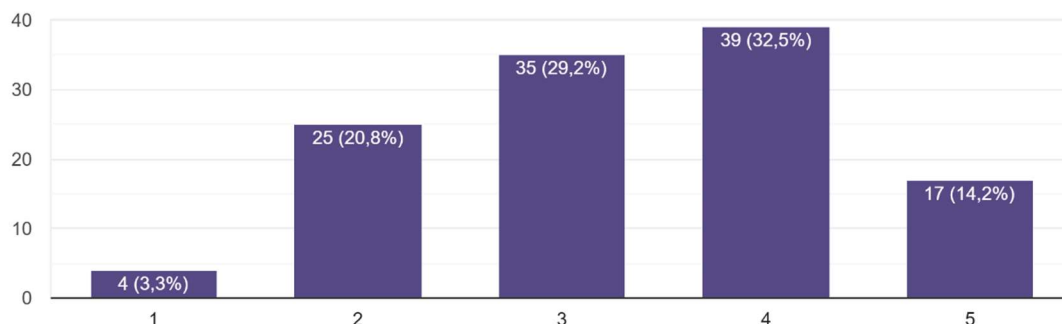


Figura 7 - Resultado em relação à Questão com que frequência se sente fisicamente e psicologicamente fatigado(a) e /ou fatigado.

Já em relação à questão: “Com que frequência se sente fisicamente e psicologicamente fatigado(a) e /ou fatigado?” 32,5% dos inquiridos responderam 4 - Muito, seguindo-se, com 29,2% dos inquiridos, a resposta 3 - Às vezes. Por último ficou o 1 - Nunca com 3,3% de respostas.

Estes dados indicam que um número significativo de trabalhadores experimenta fadiga física e psicológica com frequência, o que representa um fator de risco psicossocial importante para o desenvolvimento de *Burnout*.

Com 32,5% dos inquiridos afirmando que se sentem "Muito" fatigados e 29,2% relatando "Às vezes", fica evidente que a maioria enfrenta níveis consideráveis de exaustão no ambiente de trabalho. Esse alto índice de fadiga pode estar associado a fatores como carga de trabalho excessiva, pressão emocional, falta de recuperação adequada e um ambiente organizacional desgastante.

O fato de apenas 3,3% responderem "Nunca" reforça que quase todos os trabalhadores experimentam algum grau de cansaço, o que pode levar a consequências como redução do desempenho, desmotivação e, em longo prazo, *Burnout*. Isso sugere a necessidade de medidas para mitigar esse risco, como melhoria das condições de trabalho, promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional e estratégias de suporte emocional e psicológico.

No final de um dia de trabalho sente-se esgotado(a)?

121 respostas

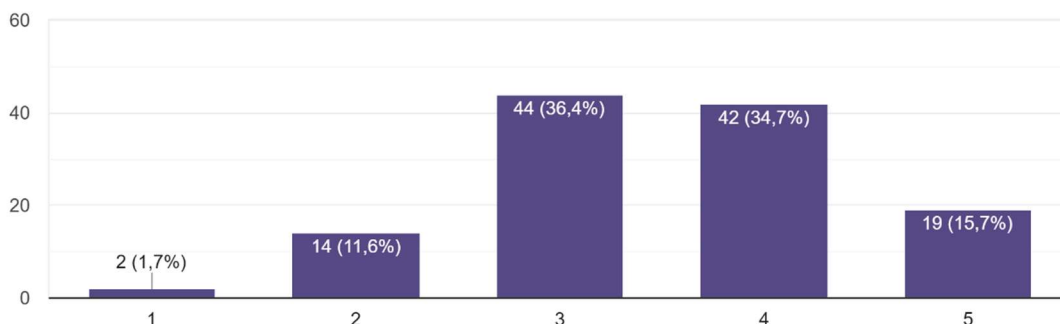


Figura 8 - Resultados em relação à questão se no final de um dia de trabalho se sente esgotado(a).

Na questão: “No final de um dia de trabalho se sente esgotado(a)?”, 36,4% dos inquiridos responderam 3 - Às vezes, seguindo-se logo a seguir a resposta 4 - Muito com 34,7% de inquiridos. Por último ficou o 1 - Nunca com 3,3% das respostas.

Pode-se verificar que a fadiga ao final do dia de trabalho é uma realidade para a maioria dos inquiridos, representando um fator de risco psicossocial relevante para o *Burnout*.

Com 36,4% dos participantes respondendo "Às vezes" e 34,7% afirmando "Muito", verifica-se que uma parcela significativa dos trabalhadores sente esgotamento frequente, o que pode indicar sobrecarga de trabalho, alta exigência emocional e falta de estratégias eficazes de recuperação.

O fato de apenas 3,3% responderem "Nunca" reforça que quase todos os trabalhadores experimentam algum grau de exaustão ao final do dia. Esse padrão de cansaço contínuo pode levar a um estado crônico de esgotamento, comprometendo a saúde mental e física, além de aumentar o risco de *Burnout*.

Diante desses dados, torna-se essencial que as organizações adotem medidas para reduzir a sobrecarga e promover um ambiente de trabalho mais equilibrado, garantindo pausas adequadas, suporte emocional e uma melhor distribuição das demandas.

Sente-se triste por causa do seu trabalho?

121 respostas

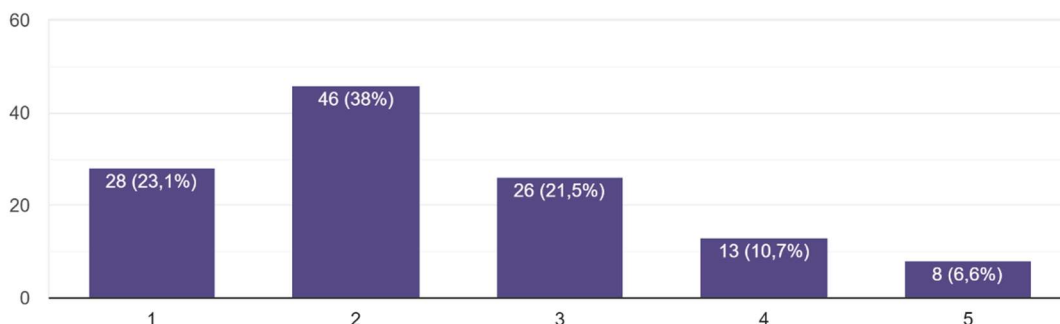


Figura 9 - Resultados em relação à questão se os inquiridos se sentiam tristes por causa do trabalho.

Já na questão: “Sente-se triste por causa do seu trabalho?”, 38% dos inquiridos responderam 2 - Pouco, seguindo-se da resposta 3 - Às vezes com 21,5% de inquiridos. Por último ficou a opção 5- Sempre com 6,6% de respostas.

Pode-se verificar que a maioria dos inquiridos não relatam altos níveis de tristeza devido ao trabalho, ainda existe uma parcela significativa que experimenta esse sentimento com frequência, o que pode representar um fator de risco psicossocial para *Burnout*.

Com 38% respondendo "Pouco", percebe-se que, para muitos, a tristeza relacionada ao trabalho não é intensa. No entanto, os 21,5% que marcaram "Às vezes" e os 6,6% que responderam "Sempre" mostram que uma parte dos trabalhadores sente tristeza em níveis que podem impactar seu bem-estar emocional.

A persistência desse sentimento pode estar ligada a fatores como falta de reconhecimento, ambiente de trabalho hostil, alta carga emocional e desmotivação, elementos que contribuem para o desenvolvimento do *Burnout*. Ainda que não seja o fator predominante entre os inquiridos, a presença constante de tristeza no ambiente de trabalho pode levar a baixa produtividade e exaustão emocional.

Isso reforça a necessidade de iniciativas voltadas para o bem-estar psicológico, como suporte emocional, melhora nas condições de trabalho e promoção de um ambiente mais positivo e motivador.

Com que frequência se sente psicologicamente fatigado(a)?

120 respostas

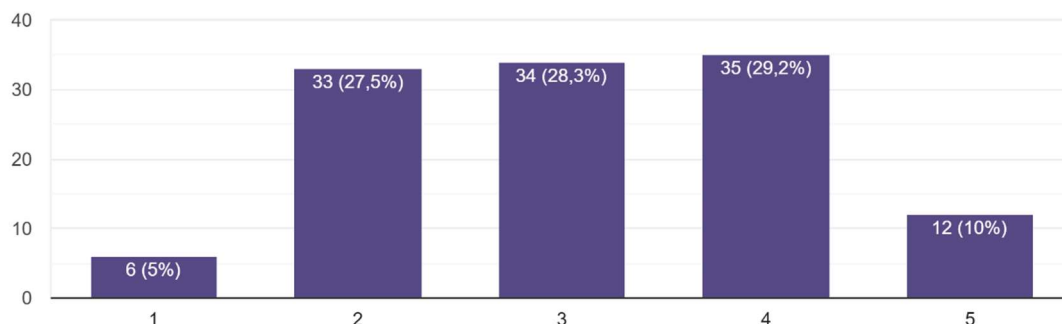


Figura 10 - Respostas dos inquiridos à questão sobre com que frequência se sente psicologicamente fatigado.

Em relação à questão: “Com que frequência se sente psicologicamente fatigado(a)?”, 29,2% dos inquiridos responderam 4 - Muito, seguindo-se da resposta 3 - Às vezes com 28% de inquiridos. Também muito próximo dos primeiros dois, os inquiridos responderam 2 – Pouco (27,5%). Por último ficou a opção 1 - Nunca com 5% de respostas.

A análise destes dados indica que a fadiga psicológica é uma realidade significativa entre os inquiridos, representando um fator de risco psicossocial relevante para o *Burnout*.

Os resultados mostram uma distribuição equilibrada entre os níveis de cansaço psicológico:

- 29,2% afirmam sentir-se "Muito" fatigados;
- 28% relatam sentir-se "Às vezes" fatigados;
- 27,5% dizem sentir-se "Pouco" fatigados.

Apenas 5% responderam "Nunca", o que indica que praticamente todos os inquiridos experimentam fadiga psicológica em algum grau.

A presença de altos níveis de fadiga psicológica pode estar associada a excesso de demandas cognitivas, pressão emocional, falta de pausas adequadas e dificuldades no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Quando essa fadiga se torna persistente, pode levar a exaustão mental, queda na motivação e aumento da vulnerabilidade ao *Burnout*.

Dado que os níveis de fadiga estão relativamente equilibrados entre os grupos, é essencial monitorar os trabalhadores que já apresentam cansaço elevado e implementar estratégias preventivas, como melhoria nas condições de trabalho, incentivo a pausas, suporte emocional e promoção de um ambiente organizacional mais saudável.

Sente que dá mais de si e que não recebe o que acha merecido?

119 respostas

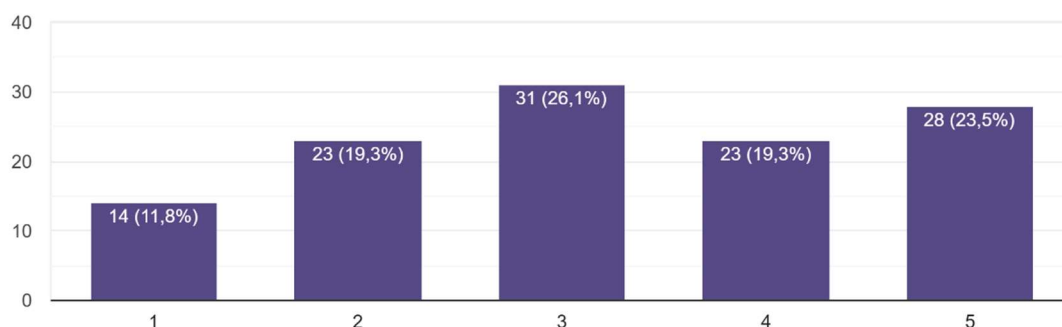


Figura 11 - Resultados referentes à percepção de como se sente que dá mais de si e que não recebe o que acha merecido.

Considerando a questão: “Sente que dá mais de si e que não recebe o que acha merecido?”, com 26,1% dos inquiridos a responderem 3 - Às vezes, esta foi a resposta mais dada. Seguindo-se da resposta 5 - Sempre com 23,5% de inquiridos. Por último ficou a opção 1 - Nunca com 11,8% de respostas.

Um número significativo de trabalhadores sente que se dedica mais do que recebe em troca, o que representa um importante fator de risco psicossocial para *Burnout*.

Os resultados mostram que:

- 26,1% dos inquiridos afirmam sentir isso "Às vezes", sendo a resposta mais comum;
- 23,5% dizem sentir isso "Sempre", o que sugere um nível elevado de frustração em um grupo significativo.

Apenas 11,8% responderam "Nunca", indicando que a maioria dos trabalhadores sente essa discrepância em algum grau.

Essa percepção de desequilíbrio entre esforço e recompensa pode estar associada a falta de reconhecimento, baixa remuneração, ausência de oportunidades de crescimento e carga de trabalho excessiva, fatores que aumentam a vulnerabilidade ao *Burnout*.

A insatisfação contínua pode levar a desmotivação, frustração e exaustão emocional, prejudicando tanto a produtividade quanto a saúde mental dos trabalhadores. Para mitigar esse risco, é essencial que as organizações adotem medidas como políticas de reconhecimento,

oportunidades de progressão na carreira e melhor distribuição das responsabilidades para garantir que os colaboradores se sintam valorizados e recompensados de forma justa.

Sente que o seu trabalho não é valorizado ou subvalorizado?

121 respostas

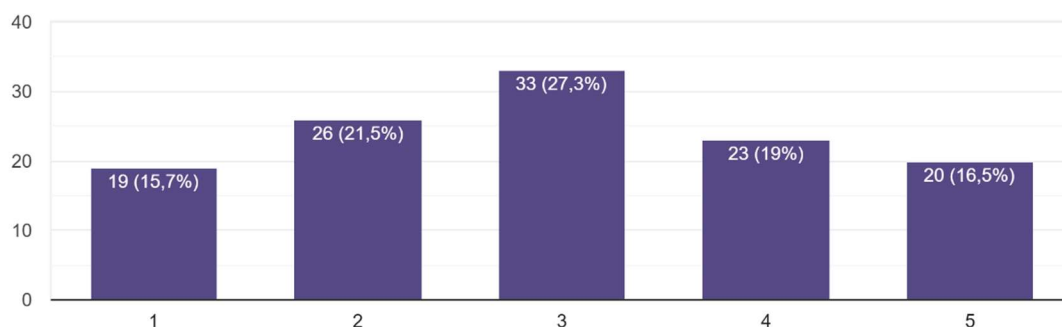


Figura 12 - Representação dos dados relativos relação à questão se sente que o seu trabalho não é valorizado ou subvalorizado.

Em relação à questão: “Sente que o seu trabalho não é valorizado ou subvalorizado?”, com 27% dos inquiridos a responderem 3 - Às vezes, esta foi a resposta mais dada. Seguindo-se da resposta 2 – Pouco com 21,5% de inquiridos. Por último ficou a opção 1 - Nunca com 15,7% de respostas.

Através da análise de dados, verifica-se que uma parcela significativa dos trabalhadores sente, em algum grau, que seu trabalho não é devidamente valorizado, o que pode ser um fator de risco psicossocial relevante para o *Burnout*.

Os resultados mostram que:

- 27% dos inquiridos afirmam sentir isso "Às vezes", sendo a resposta mais comum;
- 21,5% dizem sentir isso "Pouco", sugerindo que, embora não seja uma preocupação extrema, ainda afeta uma parte considerável dos trabalhadores.

Apenas 15,7% responderam "Nunca", indicando que uma minoria sente que seu trabalho é sempre reconhecido.

A falta de valorização no ambiente profissional pode gerar frustração, desmotivação e um maior desgaste emocional, fatores que contribuem para o desenvolvimento do *Burnout*. Quando os colaboradores percebem que seu esforço não é reconhecido ou recompensado, sua satisfação profissional diminui, podendo levar a um sentimento de inutilidade e esgotamento.

Para mitigar esse risco, é essencial que as organizações implementem estratégias de reconhecimento e valorização, como feedback positivo, oportunidades de crescimento, incentivos e uma cultura organizacional que promova o apreço pelo trabalho dos trabalhadores.

Com que frequência se sente debilitado(a) ?

120 respostas

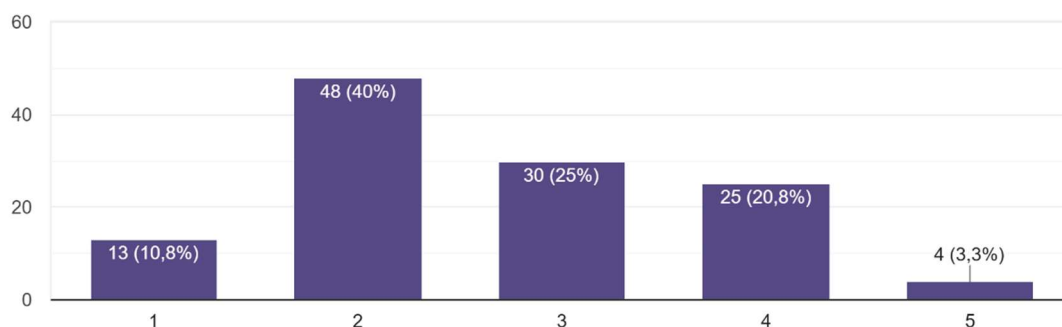


Figura 13 - Resultados sobre se os participantes se sentiam debilitados.

Em relação à questão: “Com que frequência se sente debilitado(a)?”, destaca-se com 40% dos inquiridos a responderem 2 - Pouco. Seguindo-se da resposta 3 - Às vezes com 25% de inquiridos. Por último ficou a opção 5 - Sempre com 3,3% das respostas.

Pode-se verificar que, embora a maioria dos inquiridos não se sinta frequentemente debilitada, ainda há uma parcela considerável que experimenta esse estado em algum grau, o que pode representar um fator de risco psicossocial para o *Burnout*.

Os resultados mostram que:

- 40% responderam "Pouco", sugerindo que a maior parte dos trabalhadores sente apenas um impacto leve;
- 25% afirmaram "Às vezes", indicando que um quarto dos inquiridos enfrenta momentos de maior debilidade;
- 3,3% responderam "Sempre", representando um grupo pequeno, mas vulnerável a um quadro de exaustão mais severo.

Embora a maioria dos trabalhadores não se sinta debilitada frequentemente, a presença de um quarto dos inquiridos relatando debilidade ocasional e uma pequena percentagem que se sente assim constantemente reforça a necessidade de atenção ao bem-estar dos colaboradores.

Fatores como carga de trabalho excessiva, *stress* prolongado e falta de recuperação adequada podem agravar essa condição ao longo do tempo, aumentando o risco de *Burnout*.

Assim, medidas como promoção de pausas, incentivo a hábitos saudáveis e suporte psicológico podem ser essenciais para evitar a progressão do desgaste físico e mental.

O trabalho é para si frustrante e extenuante?

121 respostas

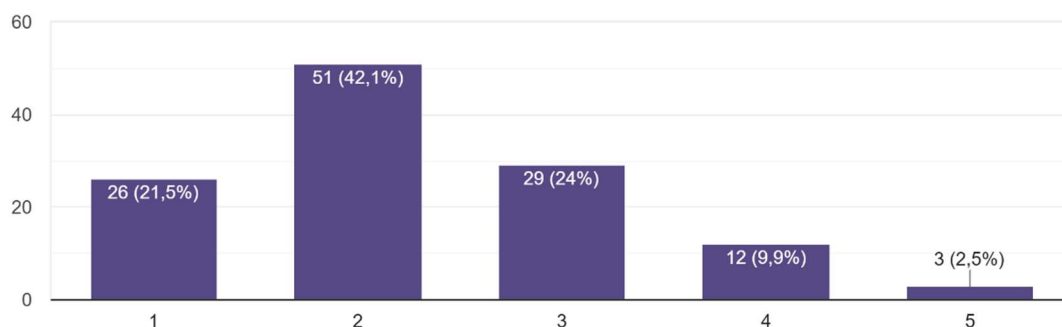


Figura 14 - Respostas à pergunta sobre se o trabalho é frustrante e extenuante.

Em relação à questão: “O trabalho é para si frustrante e extenuante?”, destaca-se com 42,1% dos inquiridos a responderem 2 - Pouco. Seguindo-se da resposta 3 - Às vezes com 24% de inquiridos. Por último ficou a opção 5 - Sempre com 2,5% de respostas. Ou seja 63,6% dos inquiridos sentem que seu trabalho não é frustrante e extenuante.

Para a maioria dos inquiridos, o trabalho não é percebido como altamente frustrante ou extenuante, o que é um aspeto positivo em relação ao risco de *Burnout*.

Os resultados mostram que:

- 42,1% responderam "Pouco", sugerindo que, embora possam enfrentar desafios, não sentem o trabalho como extremamente desgastante;
- 24% afirmaram "Às vezes", o que indica que um quarto dos inquiridos experimenta momentos de frustração ou exaustão ocasionalmente.

Apenas 2,5% responderam "Sempre", representando um grupo pequeno, mas que pode estar mais vulnerável ao *Burnout*.

No total, 63,6% dos inquiridos não consideram o trabalho frustrante ou extenuante com frequência.

Embora esses resultados sejam positivos, o fato de quase um quarto dos inquiridos sentir frustração ou exaustão ocasionalmente mostra que ainda existe um grau de desgaste. A longo prazo, se não forem implementadas estratégias adequadas, essas percepções podem intensificar-se e aumentar o risco de *Burnout*.

Para garantir um ambiente de trabalho saudável e sustentável, é importante continuar investindo em condições favoráveis de trabalho, reconhecimento profissional e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Sente que o seu trabalho tem-se tornado cada vez mais uma tarefa obrigatória e sem sentido, sem ligação com os colegas?

121 respostas

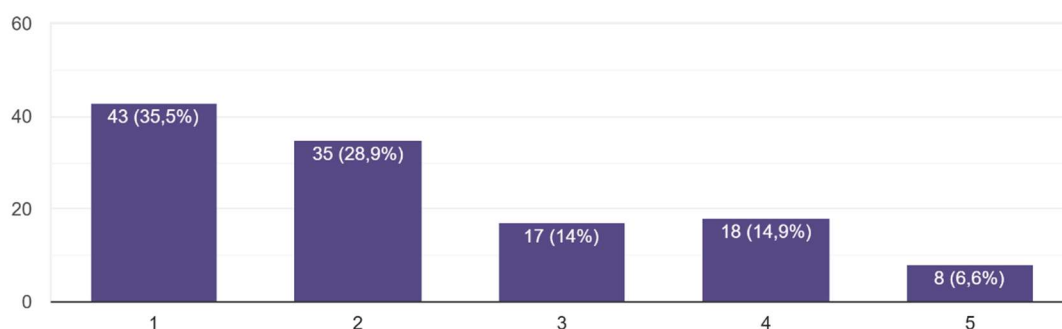


Figura 15 - Respostas à pergunta sobre a questão se sente que o seu trabalho se tem tornado cada vez mais uma tarefa obrigatória e sem sentido, sem ligação com os colegas.

Em relação à questão: “Sente que o seu trabalho se tem tornado cada vez mais uma tarefa obrigatória e sem sentido, sem ligação com os colegas?”, destaca-se com 35,5% dos inquiridos a responderem 1 – Nunca. Seguindo-se da resposta 2 – Pouco com 28,9% de inquiridos. Por último ficou a opção 5 – Sempre com 6,6% de respostas. Ou seja mais de 50%, mais precisamente 64,4% dos inquiridos sentem que seu trabalho não se tem tornado uma tarefa obrigatória e sem sentido.

Pode-se verificar que a maioria dos inquiridos (64,4%) não percebe o seu trabalho como uma tarefa obrigatória e sem sentido, nem sente um forte distanciamento dos colegas. Esse resultado sugere que, pelo menos nesse aspeto, o risco de *Burnout* relacionado com a perda de significado no trabalho e isolamento social pode ser relativamente baixo para a maioria.

No entanto, a existência de uma percentagem menor (6,6%) que respondeu "Sempre" e outra parte que escolheu respostas intermédias indica que há um grupo de trabalhadores que pode estar em risco. Assim, embora os dados apontem uma tendência geral positiva, é importante considerar outros fatores psicossociais para uma avaliação mais completa do risco de *Burnout*.

Tem pensamentos negativos sobre o seu trabalho e os colegas que o envolvem, como uma forma de se defender do stress?

121 respostas

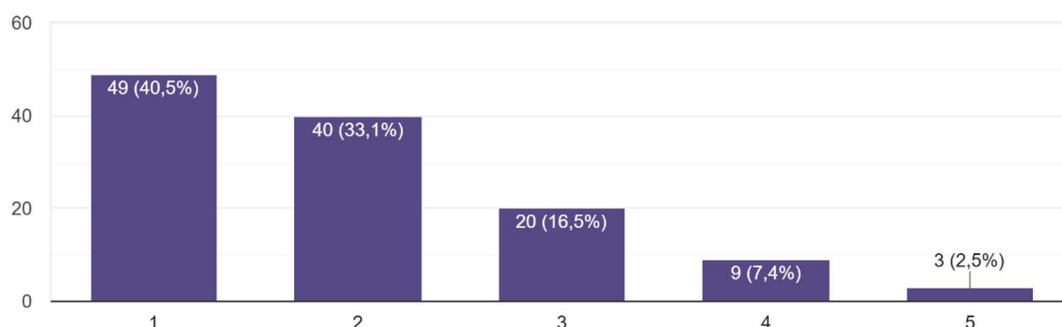


Figura 16 - Resultados relativos à questão sobre se tem pensamentos negativos sobre o seu trabalho e os colegas que o envolvem, como uma forma de se defender do *stress*.

Já em relação à questão: “Tem pensamentos negativos sobre o seu trabalho e os colegas que o envolvem, como uma forma de se defender do *stress*?”, destaca-se com 40,5% dos inquiridos a responderem 1 – Nunca. Seguindo-se da resposta 2 – Pouco com 33,1% de inquiridos. Por último ficou a opção 5 – Sempre com 2,5% de respostas. Ou seja mais de 50%, mais precisamente 73,6% dos inquiridos não sentem pensamentos negativos em relação ao trabalho e seus colegas.

A partir destes dados verifica-se que a maioria dos inquiridos (73,6%) não recorre a pensamentos negativos sobre o trabalho e os colegas como forma de defesa contra o stress. Isso sugere um ambiente relativamente saudável, onde os trabalhadores, em geral, não sentem necessidade de desenvolver mecanismos defensivos negativos para lidar com a pressão laboral.

No entanto, ainda que a percentagem daqueles que responderam "Sempre" seja baixa (2,5%), a existência de respostas em níveis intermédios indica que há um grupo que pode estar a experienciar algum grau de desgaste emocional. Esses casos, embora minoritários, podem representar um sinal de alerta para a necessidade de estratégias de prevenção e apoio psicológico no local de trabalho, a fim de evitar a progressão para um quadro de *Burnout*.

Já alguma vez viu as suas tarefas no seu trabalho de forma mais negativa ou pessimista?

120 respostas

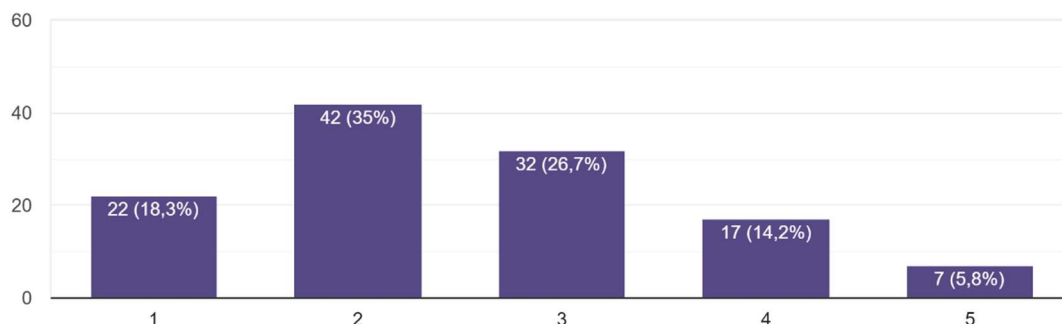


Figura 17 – Respostas dos inquiridos à questão sobre se já alguma vez viu as suas tarefas no seu trabalho de forma negativa ou pessimista.

Considerando a questão: “Já alguma vez viu as suas tarefas no seu trabalho de forma negativa ou pessimista?”, destaca-se com 35% dos inquiridos a responderem 2 – Pouco. Seguindo-se da resposta 3 - Às vezes com 26,1% de inquiridos. Por último ficou a opção 5 - Sempre com 5,8% das respostas. Mais de 53% dos inquiridos não vêm as tarefas que desempenham no seu trabalho de forma negativa ou pessimista.

Ou seja, a maioria dos inquiridos (53%) não percebe as suas tarefas de forma negativa ou pessimista, o que sugere um ambiente de trabalho relativamente saudável nesse aspeto. A predominância de respostas como "Pouco" e "Às vezes" indica que, embora alguns trabalhadores possam ocasionalmente ter perceções negativas, isso não parece ser uma tendência dominante.

No entanto, a existência de um grupo menor (5,8%) que respondeu "Sempre" revela que há indivíduos que veem as suas tarefas de maneira consistentemente negativa, o que pode indicar um risco aumentado de *Burnout* nesse segmento. Para esses casos, seria benéfico investigar possíveis causas, como sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento ou dificuldades no ambiente laboral, a fim de implementar estratégias preventivas e de apoio psicológico.

Já teve algum tipo de conflito com os seus colegas/alunos no seu trabalho?

120 respostas

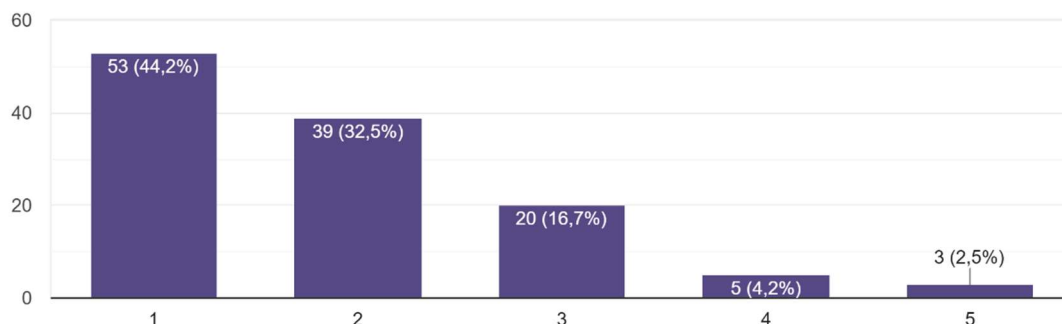


Figura 18 - Representação dos dados relativos à pergunta se já teve algum tipo de conflito com colegas/alunos no trabalho.

Considerando a questão: “Já teve algum tipo de conflito com os seus colegas/alunos no seu trabalho?”, destaca-se com 35% dos inquiridos a responderem 2 – Pouco. Seguindo-se da resposta 3 - Às vezes com 26,1% de inquiridos. Por último ficou a opção 5 - Sempre com 5,8% das respostas. Ou seja mais de 50%, mais precisamente 73,6% dos inquiridos não sentem pensamentos negativos em relação ao trabalho e seus colegas.

A maioria dos inquiridos (73,6%) não adota uma visão negativa ou pessimista em relação às suas tarefas e colegas de trabalho, o que sugere um ambiente relativamente positivo e com menor risco de *Burnout* nesse aspeto. A predominância de respostas como "Pouco" e "Às vezes" indica que, embora alguns trabalhadores possam ocasionalmente ter percepções negativas, isso não se apresenta como uma tendência alarmante.

No entanto, a existência de uma minoria (5,8%) que respondeu "Sempre" sugere que há um pequeno grupo que enfrenta dificuldades persistentes na forma como percebe o seu trabalho. Esse fator pode ser um sinal de alerta, uma vez que a visão negativa constante das tarefas e relações interpessoais pode contribuir para um desgaste emocional progressivo. Assim, torna-se importante que as organizações promovam estratégias de suporte e bem-estar, como um ambiente de trabalho mais motivador e a valorização do esforço dos colaboradores, de forma a reduzir os riscos associados ao *Burnout*.

O relacionamento com os seus colegas/alunos no trabalho é complicada ou geradora de conflitos?

118 respostas

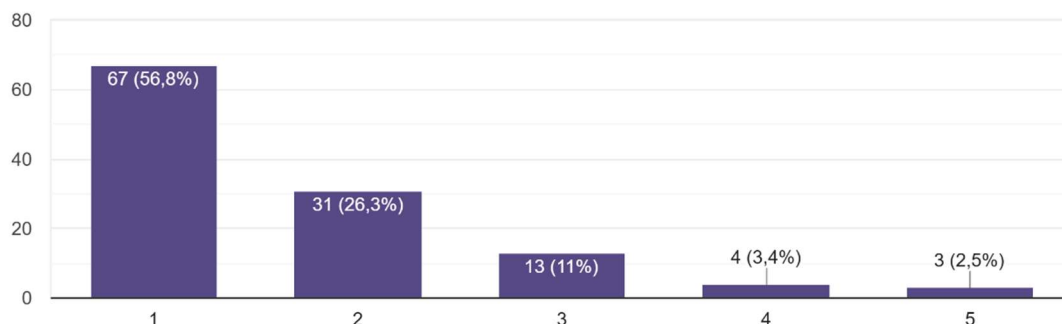


Figura 19 - Resultados referentes à percepção se o relacionamento com os seus colegas / alunos no trabalho é complicada ou geradora de conflitos.

Considerando a questão: “O relacionamento com os seus colegas / alunos no trabalho é complicada ou geradora de conflitos?”, destaca-se com 56,8% dos inquiridos a responderem 1 – Nunca. Seguindo-se da resposta 2 – Pouco com 26,3% de inquiridos. Por último ficou a opção 5 - Sempre com 2,5% de respostas.

A maioria dos inquiridos (83,1%) não percebe o relacionamento com colegas ou alunos como complicado ou gerador de conflitos, o que indica um ambiente de trabalho predominantemente positivo e harmonioso. A elevada percentagem de respostas "Nunca" (56,8%) e "Pouco" (26,3%) sugere que, para a maioria, as interações interpessoais não representam um fator de *stress* significativo.

No entanto, a presença de uma pequena percentagem (2,5%) que respondeu "Sempre" pode indicar que há indivíduos que enfrentam dificuldades constantes nas relações no trabalho, o que pode contribuir para um aumento do *stress* e um maior risco de *Burnout*. Para esses casos, seria benéfico implementar estratégias para melhorar a comunicação e a mediação de conflitos, promovendo um ambiente ainda mais colaborativo e saudável.

Tem dificuldades em relacionar-se emocionalmente com os outros no seu trabalho?

120 respostas

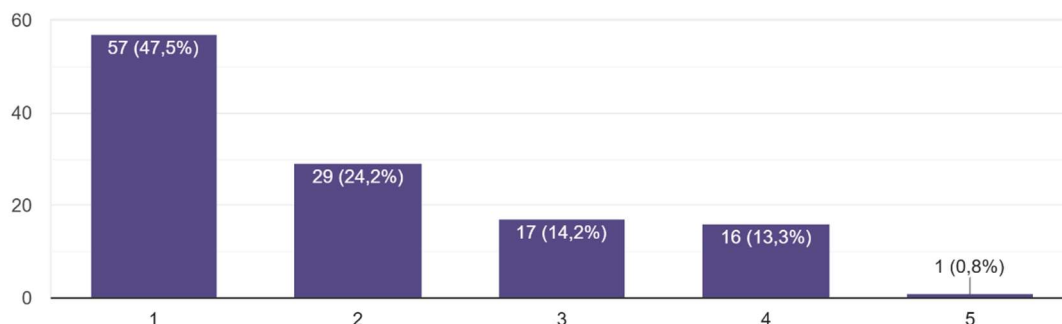


Figura 20 - Representação dos dados relativos às dificuldades em relacionar-se emocionalmente com os outros no seu trabalho.

Em relação à questão: “Tem dificuldades em relacionar-se emocionalmente com os outros no seu trabalho?”, destaca-se com 47,5% dos inquiridos a responderem 1 – Nunca. Seguindo-se da resposta 2 – Pouco com 24,2% de inquiridos. Por último ficou a opção 5 – Sempre com 0,8% de respostas. Ou seja mais de 71,7% dos inquiridos não têm dificuldade em relacionar-se emocionalmente com os outros no trabalho.

Verifica-se que a maioria dos inquiridos (71,7%) não enfrenta dificuldades em relacionar-se emocionalmente com os outros no ambiente de trabalho. A elevada percentagem de respostas "Nunca" (47,5%) e "Pouco" (24,2%) sugere que, para a maior parte dos trabalhadores, as relações interpessoais não representam um fator de *stress* significativo, o que pode ser um indicativo de um ambiente organizacional positivo e de boas dinâmicas interpessoais.

Por outro lado, a percentagem mínima (0,8%) que respondeu "Sempre" indica que quase não há casos de dificuldades emocionais graves nas relações no trabalho. Ainda assim, é importante manter estratégias que promovam um ambiente de apoio e colaboração, pois a qualidade das relações interpessoais tem um impacto direto no bem-estar psicológico e na prevenção do *Burnout*.

Trabalhar com alunos/colegas de trabalho deixa-o(a) sem energia?

121 respostas

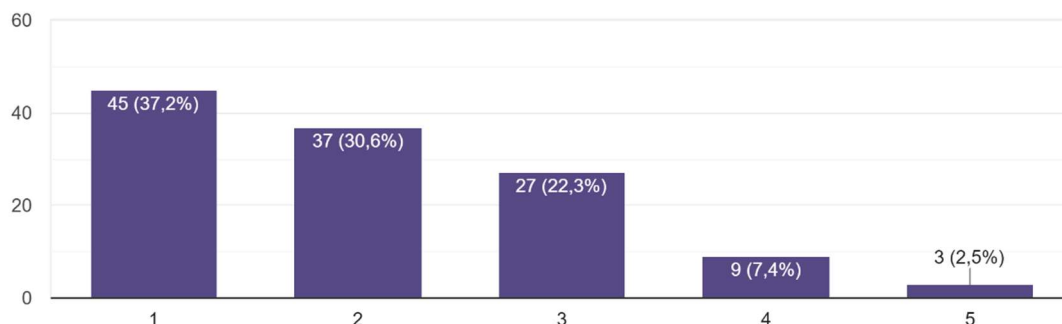


Figura 21 - Resultados referentes à percepção de se trabalhar com alunos / colegas de trabalho deixa-o(a) sem energia.

Já em relação à questão: “Trabalhar com alunos / colegas de trabalho deixa-o(a) sem energia?”, destaca-se com 37,2% dos inquiridos a responderem 1 – Nunca. Seguindo-se da resposta 2 – Pouco com 30,6% de inquiridos. Por último ficou a opção 5 - Sempre com 2,5% das respostas. Mais de 50% dos inquiridos, ou seja, mais precisamente 67,8% dos inquiridos não têm falta de energia a trabalhar com alunos/ colegas.

A maioria dos inquiridos (67,8%) não sente que trabalhar com alunos ou colegas de trabalho os deixa sem energia. A predominância de respostas "Nunca" (37,2%) e "Pouco" (30,6%) sugere que, para a maioria, as interações no ambiente de trabalho não representam uma fonte significativa de exaustão, o que é um fator positivo na prevenção do *Burnout*.

No entanto, a existência de uma pequena percentagem (2,5%) que respondeu "Sempre" indica que há indivíduos que se sentem constantemente desgastados pelas interações laborais. Esses casos podem sinalizar um risco de esgotamento emocional, especialmente se combinados com outros fatores de *stress* no trabalho. Assim, é importante que as organizações promovam estratégias para a gestão do *stress* e o bem-estar dos colaboradores, garantindo um ambiente mais equilibrado e saudável.

Com que frequência pensa “Eu não aguento mais isto, tenho de mudar de trabalho”?

121 respostas

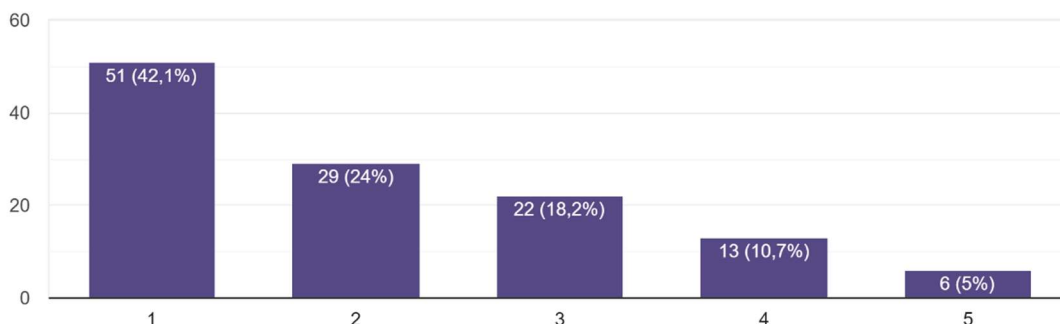


Figura 22 - Representação dos dados relativos à frequência com que pensa “eu não aguento mais isto, tenho de mudar de trabalho”.

Em relação à questão: “Com que frequência pensa “Eu não aguento mais isto, tenho de mudar de trabalho”?”, destaca-se com 42,1% dos inquiridos a responderem 1 – Nunca. Seguindo-se da resposta 2 – Pouco com 24% de inquiridos. Por último ficou a opção 5 – Sempre com 5% de respostas. Mais de 66% dos inquiridos quase não pensam que não aguentam mais e precisam de mudar de trabalho.

A partir da análise destes dados verifica-se que a maioria dos inquiridos (66,1%) raramente ou nunca pensa que não aguenta mais e precisa de mudar de trabalho. A elevada percentagem de respostas "Nunca" (42,1%) e "Pouco" (24%) indica que, para a maioria, o ambiente laboral não gera uma insatisfação extrema ou um desejo constante de mudança, o que pode ser um fator protetor contra o *Burnout*.

No entanto, a existência de uma percentagem menor (5%) que respondeu "Sempre" sugere que há um grupo de trabalhadores que sente um forte desejo de sair do trabalho, possivelmente devido a elevados níveis de *stress*, insatisfação ou desgaste emocional. Para esses casos, é essencial identificar os fatores específicos que contribuem para essa perceção e implementar medidas de suporte, como melhoria das condições de trabalho, apoio psicológico e estratégias para aumentar a motivação e o bem-estar no ambiente profissional.

Acha difícil e até impossível trabalhar com alunos e colegas de trabalho?

119 respostas

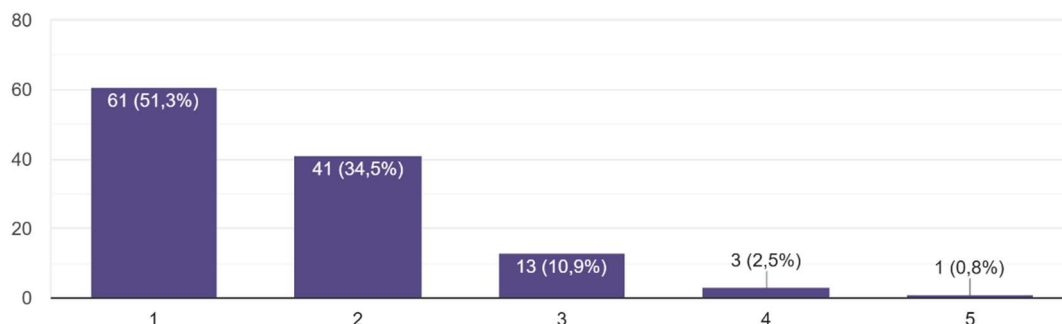


Figura 23 - Resultados sobre se os participantes acham difícil e até impossível trabalhar com alunos de colegas de trabalho.

Em relação à questão: “Acha difícil e até impossível trabalhar com alunos de colegas de trabalho”, destaca-se com 51,3% dos inquiridos a responderem 1 – Nunca. Seguindo-se da resposta 2 – Pouco com 34,5% de inquiridos. Por último ficou a opção 5 – Sempre com 0,8% de respostas.

A grande maioria dos inquiridos (85,8%) não considera difícil ou impossível trabalhar com alunos ou colegas de trabalho. A elevada percentagem de respostas "Nunca" (51,3%) e "Pouco" (34,5%) indica que, para a maior parte dos trabalhadores, as relações interpessoais no ambiente de trabalho não representam um fator significativo de *stress* ou conflito, o que pode contribuir para um menor risco de *Burnout*.

Por outro lado, a percentagem muito reduzida (0,8%) que respondeu "Sempre" sugere que apenas um número mínimo de inquiridos enfrenta dificuldades constantes ao trabalhar com os outros. No entanto, mesmo que esse grupo seja pequeno, é importante que as organizações estejam atentas a possíveis desafios interpessoais e promovam um ambiente de trabalho colaborativo e saudável, garantindo suporte para aqueles que possam sentir dificuldades nas relações profissionais.

Acha uma desilusão ou deprimente trabalhar com alunos / colegas de trabalho?

121 respostas

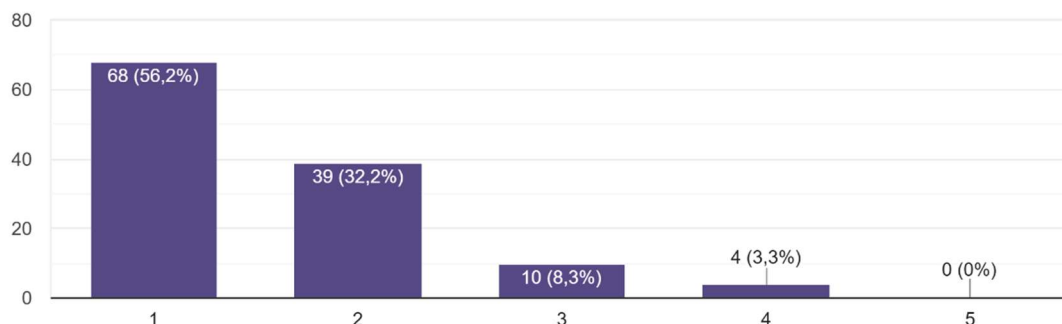


Figura 24 - Respostas dos inquiridos à questão sobre se os inquiridos acham uma desilusão ou deprimente trabalhar com alunos / colegas de trabalho.

Já em relação à questão: “Acha uma desilusão ou deprimente trabalhar com alunos / colegas de trabalho?”, destaca-se com 56,2% dos inquiridos a responderem 1 – Nunca. Seguindo-se da resposta 2 – Pouco com 32,2% de inquiridos. Por último ficou a opção 4 – Muito com 3,3% das respostas. E ninguém respondeu a opção 5 - Sempre.

A grande maioria dos inquiridos (88,4%) não considera o trabalho com alunos ou colegas de trabalho como uma experiência desiludida ou deprimente. A elevada percentagem de respostas "Nunca" (56,2%) e "Pouco" (32,2%) sugere que, para a maior parte dos trabalhadores, as interações no ambiente profissional não são uma fonte significativa de frustração ou tristeza, o que pode ser um fator protetor contra o *Burnout*.

Além disso, o fato de ninguém ter respondido "Sempre" e apenas uma percentagem muito reduzida ter escolhido "Muito" indica que sentimentos de desilusão ou depressão relacionados ao trabalho não são predominantes entre os inquiridos. No entanto, mesmo em casos isolados, é importante que as organizações estejam atentas ao bem-estar emocional dos colaboradores, garantindo um ambiente de trabalho motivador, apoio psicológico e estratégias de engajamento para evitar possíveis impactos negativos no longo prazo.

Já pensou em procurar ajuda psicológica e/ou psiquiátrica?

121 respostas

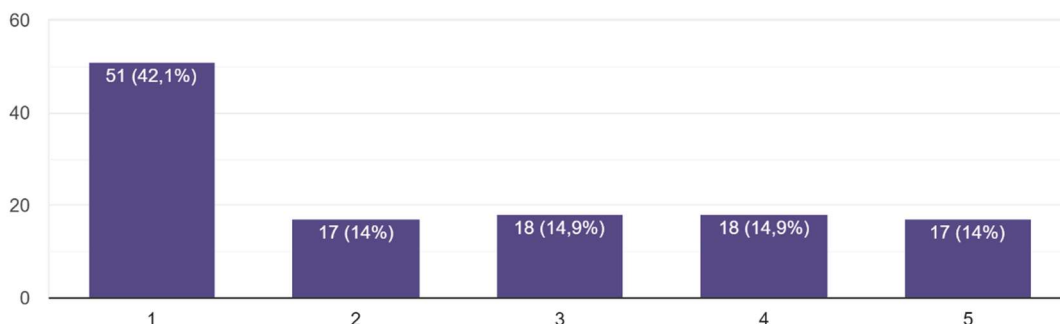


Figura 25 - Resultados relativos à pergunta sobre se já pensou em procurar ajuda psicológica e / ou psiquiátrica.

Considerando as respostas à questão: “Já pensou em procurar ajuda psicológica e / ou psiquiátrica?”, destaca-se com 42,1% dos inquiridos a responderem 1 – Nunca. Seguindo-se as respostas opções com cerca de 14% em cada opção resposta.

A maioria dos inquiridos (42,1%) nunca considerou procurar ajuda psicológica ou psiquiátrica, o que pode indicar que não percebem necessidade de apoio profissional para lidar com questões emocionais relacionadas ao trabalho. No entanto, a distribuição relativamente equilibrada entre as outras opções (cerca de 14% para cada) sugere que uma parte significativa dos inquiridos já cogitou buscar ajuda em algum momento, possivelmente devido ao *stress* ou desgaste emocional no ambiente profissional.

Essa diversidade de respostas aponta para a importância de reconhecer e normalizar o acesso a apoio psicológico no contexto laboral. Mesmo que uma maioria não perceba necessidade imediata, a existência de um grupo considerável que já pensou em procurar ajuda sugere que fatores psicossociais podem estar impactando a saúde mental de parte dos trabalhadores. Dessa forma, seria benéfico que as organizações promovam iniciativas voltadas para o bem-estar emocional, como programas de apoio psicológico, ações de sensibilização sobre saúde mental e estratégias para a prevenção do *Burnout*.

Possui a sensação de que o seu trabalho não faz diferença ou não tem importância na organização?

120 respostas

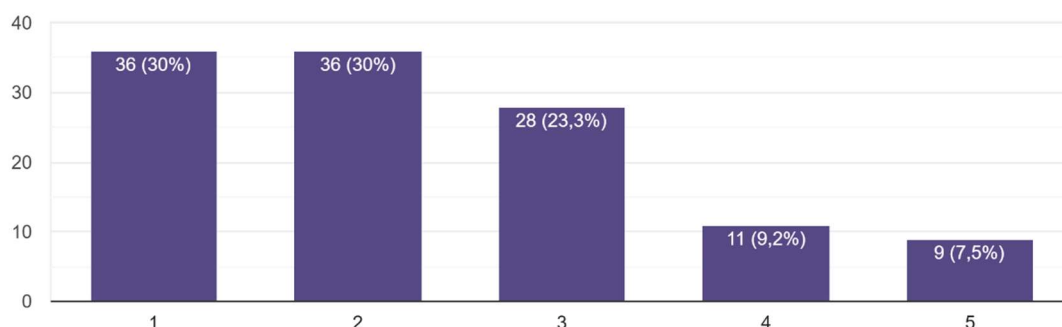


Figura 26 - Representação dos dados relativos à sensação de que o seu trabalho não faz diferença ou não tem importância na organização.

Em relação à questão: “Possui a sensação de que o seu trabalho não faz diferença ou não tem importância na organização?”, temos duas respostas com a mesma pontuação de 30% dos inquiridos a responderem 1 – Nunca e 2 – Pouco. Seguindo-se a resposta 3 - Às vezes com 23,3% de inquiridos. Por último ficou a opção 5 – Sempre com 7,5% de respostas.

A maioria dos inquiridos (60%) raramente sente que o seu trabalho não faz diferença ou não tem importância na organização da UA, com 30% respondendo "Nunca" e outros 30% "Pouco". Isso sugere que, para a maior parte dos trabalhadores, há um senso de propósito e reconhecimento em suas funções, o que pode ser um fator de proteção contra o *Burnout*.

No entanto, a existência de 7,5% dos inquiridos que responderam "Sempre" indica que uma parte dos trabalhadores sente constantemente que seu trabalho não tem impacto, o que pode levar à desmotivação e contribuir para o esgotamento emocional. Além disso, os 23,3% que responderam "Às vezes" demonstram que essa sensação de falta de importância pode surgir ocasionalmente.

Para mitigar esse risco, seria importante que a organização implementasse estratégias para aumentar o reconhecimento e a valorização dos colaboradores, garantindo que todos compreendam o impacto do seu trabalho na instituição. Ações como feedbacks positivos, oportunidades de desenvolvimento e maior envolvimento nas decisões podem ajudar a fortalecer o sentimento de propósito e reduzir o risco de *Burnout*.

Está cansado(a) de trabalhar com alunos e/ou colegas de trabalho?

121 respostas

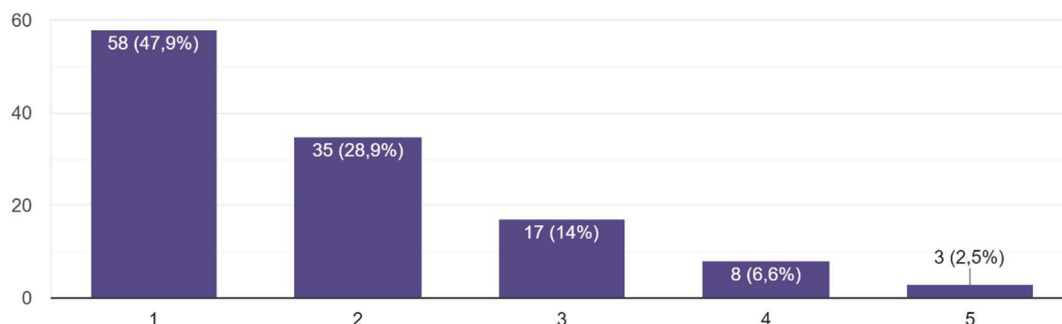


Figura 27 - Respostas dos inquiridos quanto à questão se está cansado (a) de trabalhar com alunos e / colegas de trabalho.

Considerando as respostas à questão: “Está cansado (a) de trabalhar com alunos e / colegas de trabalho?”, destaca-se com 47,9% dos inquiridos a responderem 1 – Nunca. Seguindo-se com 28,9% das respostas a opção 2 – Pouco. Por último ficou a opção 5 – Sempre com 2,5% de respostas.

Verifica-se que a maioria dos inquiridos (76,8%) raramente ou nunca se sente cansada de trabalhar com alunos ou colegas de trabalho, com 47,9% respondendo "Nunca" e 28,9% "Pouco". Esses números sugerem que, para a maior parte dos trabalhadores, as interações no ambiente profissional não são uma fonte significativa de exaustão, o que pode ser um fator positivo na prevenção do *Burnout*.

No entanto, a presença de uma pequena percentagem (2,5%) que respondeu "Sempre" indica que há indivíduos que sentem um cansaço constante ao lidar com colegas e alunos, o que pode representar um risco de desgaste emocional e potencial *Burnout*. Além disso, uma parcela dos inquiridos pode sentir esse cansaço ocasionalmente, o que também merece atenção.

Diante disso, é essencial que as organizações promovam um ambiente de trabalho saudável, com estratégias para o bem-estar emocional dos colaboradores, como gestão equilibrada de carga de trabalho, incentivo ao trabalho colaborativo positivo e apoio psicológico quando necessário. Essas medidas podem ajudar a reduzir a fadiga e o risco de *Burnout* a longo prazo.

Com que frequência se sente extenuado(a) e predisposto(a) a ficar doente?

120 respostas

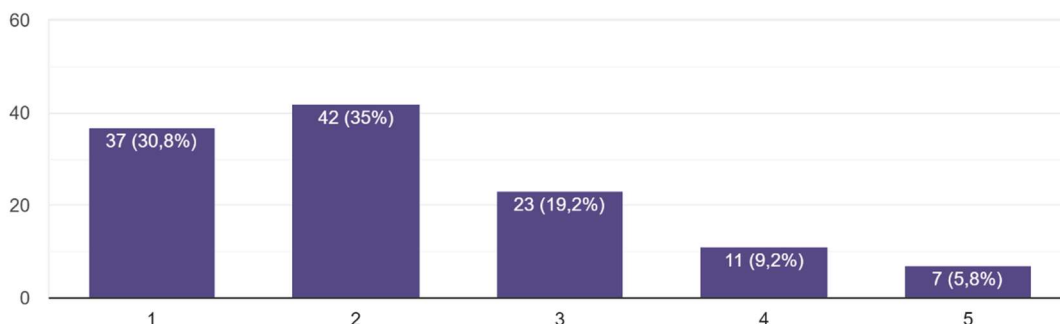


Figura 28 - Respostas dos inquiridos à questão sobre com que frequência se sente extenuado(a) e predisposto(a) a ficar doente.

Já em relação à questão: “Com que frequência se sente extenuado(a) e predisposto(a) a ficar doente?”, 35% dos inquiridos a responderem 2 – Pouco. Seguindo-se da resposta 1 – Nunca com 30,8% de inquiridos. Por último ficou a opção 5 – Sempre com 5,8% de respostas.

A partir destes dados verifica-se que a maioria dos inquiridos (65,8%) raramente ou nunca se sente extenuada ou predisposta a ficar doente devido ao trabalho, com 35% respondendo "Pouco" e 30,8% "Nunca". Isso sugere que, para grande parte dos trabalhadores, os fatores psicossociais no ambiente profissional não estão a afetar gravemente sua saúde física e emocional, o que pode indicar um risco menor de *Burnout* na generalidade.

No entanto, a existência de uma percentagem de 5,8% que respondeu "Sempre" demonstra que há um grupo de indivíduos que experimenta exaustão extrema e uma maior predisposição para adoecer, o que pode ser um indicativo de sobrecarga, *stress* crônico ou dificuldades na gestão do bem-estar. Além disso, a distribuição das respostas sugere que alguns trabalhadores podem ocasionalmente sentir esses sintomas, o que também merece atenção.

Dessa forma, é essencial que as organizações adotem estratégias para promover um ambiente de trabalho mais equilibrado, oferecendo suporte psicológico, incentivando pausas regulares e garantindo que a carga de trabalho seja administrável. Medidas preventivas podem ajudar a reduzir o impacto da exaustão e minimizar o risco de *Burnout* a longo prazo.

Tem sentido que cada hora de trabalho parece interminável e cansativa que para si?

121 respostas

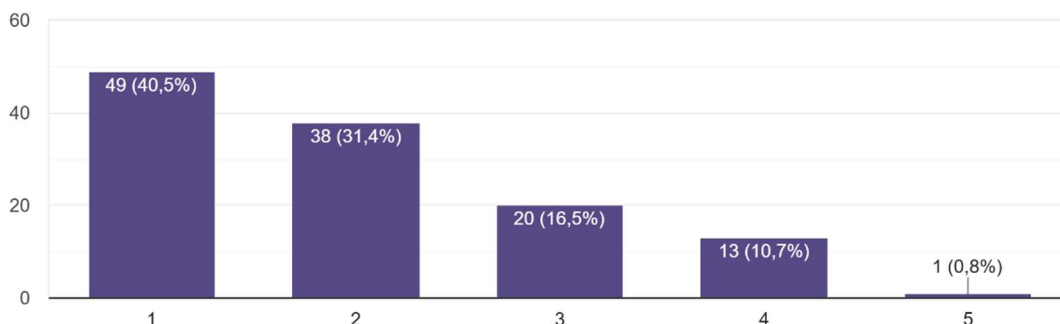


Figura 29 - Resultados referentes à percepção de se ter sentido que cada hora de trabalho parece interminável e cansativa.

Considerando as respostas à questão: “Tem sentido que cada hora de trabalho parece interminável e cansativa?”, 40,5% dos inquiridos a responderem 1 – Nunca. Seguindo-se da resposta 2 – Pouco com 31,4% de inquiridos. Por último ficou a opção 5 – Sempre com 0,8% de respostas.

A maioria dos inquiridos (71,9%) raramente ou nunca sente que cada hora de trabalho parece interminável e cansativa, com 40,5% respondendo "Nunca" e 31,4% "Pouco". Isso indica que, para a maior parte dos trabalhadores, o tempo de trabalho não é percebido como excessivamente desgastante, o que pode ser um fator positivo na prevenção do *Burnout*.

Além disso, a percentagem mínima (0,8%) que respondeu "Sempre" sugere que poucos indivíduos experimentam esse sentimento de forma contínua. No entanto, mesmo que a incidência seja baixa, é importante monitorar e oferecer suporte aos trabalhadores que possam sentir fadiga ou desmotivação ocasionalmente.

Para manter um ambiente de trabalho saudável e produtivo, as organizações podem implementar medidas como a diversificação das tarefas, pausas regulares e iniciativas de engajamento que tornem a jornada de trabalho mais dinâmica e menos cansativa. Isso pode contribuir para um melhor equilíbrio entre produtividade e bem-estar, reduzindo o risco de *Burnout* a longo prazo.

Alguma vez se questiona quanto tempo conseguirá continuar a trabalhar no seu posto de trabalho atual?

121 respostas

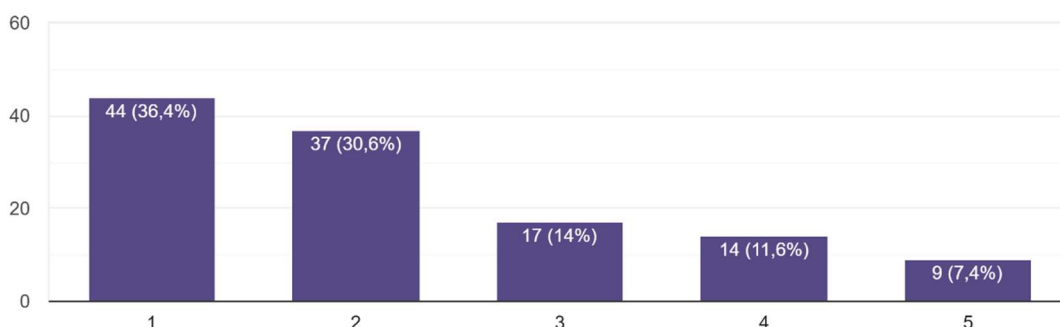


Figura 30 - resultados relativos à questão sobre se alguma vez se questiona quanto tempo conseguirá continuar a trabalhar no seu posto de trabalho atual.

Em relação à questão: “Alguma vez se questiona quanto tempo conseguirá continuar a trabalhar no seu posto de trabalho atual?”, 36,4% dos inquiridos a responderem 1 – Nunca. Seguindo-se da resposta 2 – Pouco com 30,6% de inquiridos. Por último ficou a opção 5 – Sempre com 7,4% das respostas.

A maioria dos inquiridos (67%) raramente ou nunca se questiona sobre quanto tempo conseguirá continuar a trabalhar no seu posto atual, com 36,4% respondendo "Nunca" e 30,6% "Pouco". Isso sugere que, para a maior parte dos trabalhadores, há um nível de estabilidade percebida no seu cargo, o que pode ser um fator de proteção contra o *Burnout*.

No entanto, a presença de 7,4% dos inquiridos que responderam "Sempre" indica que existe um grupo que sente incerteza constante em relação à continuidade no trabalho. Esse sentimento pode estar relacionado a fatores como *stress*, insatisfação profissional, sobrecarga ou falta de reconhecimento. Além disso, uma parte dos trabalhadores pode ocasionalmente ter essas dúvidas, o que pode impactar sua motivação e bem-estar.

Para minimizar o impacto desse fator de risco psicossocial, é importante que as organizações promovam um ambiente de trabalho estável e seguro, com comunicação transparente sobre oportunidades de crescimento, apoio psicológico e estratégias que reforcem o envolvimento e a valorização dos colaboradores. Isso pode ajudar a reduzir a insegurança e o risco de *Burnout* no longo prazo.

Tem paciência suficiente para a família e os amigos durante o tempo de lazer e diverte-se?

119 respostas

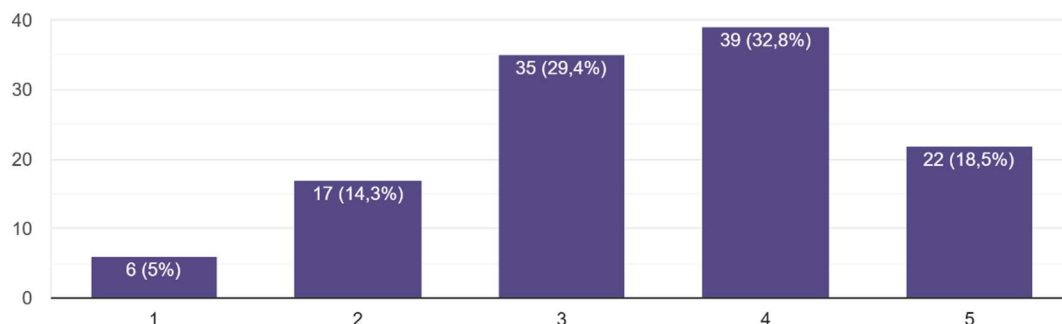


Figura 31 - Respostas dos inquiridos à pergunta sobre se tem paciência suficiente para a família e os amigos durante o tempo de lazer e diverte-se.

Em relação à questão: “Se tem paciência suficiente para a família e os amigos durante o tempo de lazer e diverte-se?”, 32,8% dos inquiridos a responderem 4 – Muito. Seguindo-se da resposta 3 – Às vezes com 29,4% de inquiridos. Por último ficou a opção 1 – Nunca com 5% das respostas.

Pode-se verificar que a maioria dos inquiridos consegue manter um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, com 32,8% respondendo que "Muito" frequentemente têm paciência e se divertem com a família e amigos, e 29,4% respondendo "Às vezes". Isso indica que, para grande parte dos trabalhadores, o tempo de lazer ainda é uma fonte de bem-estar e relaxamento, o que pode atuar como um fator protetor contra o *Burnout*.

No entanto, a existência de 5% dos inquiridos que responderam "Nunca" sugere que há um grupo que sente dificuldade em desfrutar do tempo livre devido ao impacto do trabalho. Esse dado pode indicar níveis elevados de *stress* ou exaustão emocional, o que pode levar a um desequilíbrio entre vida profissional e pessoal, aumentando o risco de *Burnout*.

Diante disso, é importante que as organizações incentivem práticas que favoreçam um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, como políticas de flexibilidade, gestão adequada da carga de trabalho e promoção de atividades que reduzam o *stress*. Garantir que os colaboradores tenham tempo e energia para suas relações pessoais pode ser essencial para prevenir o esgotamento profissional.

Toma ou já tomou algum tipo de ansiolítico ou outro tipo de medicamento receitado por algum psiquiatra?

120 respostas

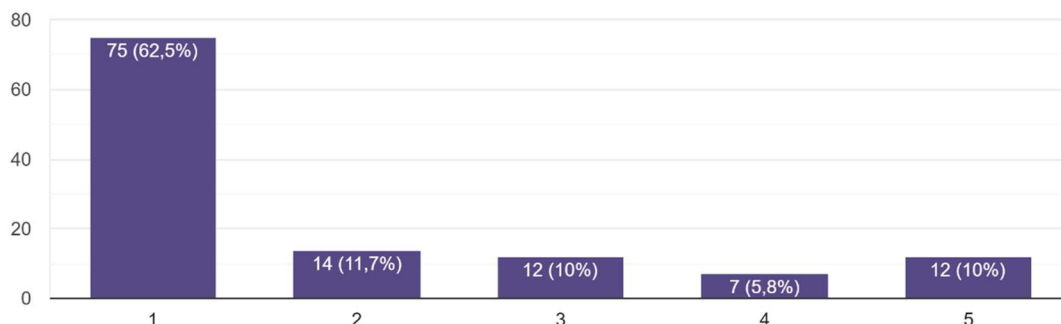


Figura 32 - Resultados relativos à questão sobre se os inquiridos toma ou já tomou algum tipo de ansiolítico ou outro tipo de medicamento receitado por algum psiquiatra.

Considerando as respostas à questão: “toma ou já tomou algum tipo de ansiolítico ou outro tipo de medicamento receitado por algum psiquiatra?”, destaca-se com 62,5% dos inquiridos a responderem 1 – Nunca. Seguindo-se com 11,7% das respostas a opção 2 – Pouco. Por último ficou a opção 4 – Muito com 5,8% de respostas.

A maioria dos inquiridos (62,5%) nunca tomou ansiolíticos ou outros medicamentos prescritos por um psiquiatra, e outros 11,7% indicam que o fizeram "Pouco". Isso sugere que, para a maior parte dos trabalhadores, os fatores psicossociais do ambiente de trabalho não levaram a um nível de sofrimento que exigisse intervenção medicamentosa, o que pode indicar um risco moderado de *Burnout* na generalidade.

No entanto, a presença de 5,8% dos inquiridos que responderam "Muito" demonstra que uma parte dos trabalhadores necessita de suporte farmacológico para lidar com questões emocionais, possivelmente relacionadas ao *stress* e à exaustão no trabalho. Esse dado reforça a importância de se monitorar e mitigar os fatores de risco psicossociais que podem estar contribuindo para a deterioração da saúde mental de alguns colaboradores.

Diante disso, seria benéfico que as organizações implementassem estratégias preventivas, como suporte psicológico, programas de gestão do *stress* e iniciativas voltadas ao bem-estar emocional. A criação de um ambiente de trabalho saudável pode ajudar a reduzir a necessidade de intervenção medicamentosa e prevenir o desenvolvimento de *Burnout*.

Com que frequência pensa ou já pensou em mudar de posto de trabalho?

121 respostas

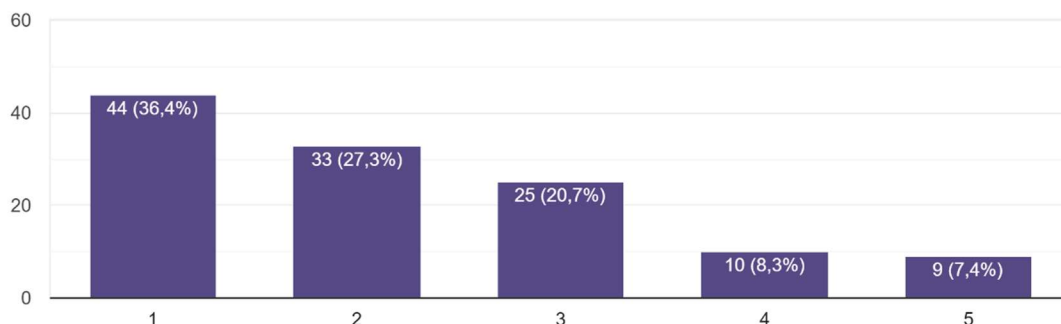


Figura 33 - Respostas à pergunta sobre com que frequência pensa ou já pensou em mudar de posto de trabalho.

Em relação à questão: “Com que frequência pensa ou já pensou em mudar de posto de trabalho?”, com 36,4% dos inquiridos a responderem 1 – Nunca. Seguindo-se com 27,3% das respostas a opção 2 – Pouco. Por último ficou a opção 5 - Sempre com 7,4% das respostas.

A maioria dos inquiridos (63,7%) raramente ou nunca pensa em mudar de posto de trabalho, com 36,4% respondendo "Nunca" e 27,3% "Pouco". Isso sugere que, para grande parte dos trabalhadores, há um nível de satisfação e estabilidade no seu emprego, o que pode atuar como um fator de proteção contra o *Burnout*.

No entanto, a presença de 7,4% dos inquiridos que responderam "Sempre" indica que há um grupo de trabalhadores que constantemente considera mudar de posto de trabalho, o que pode ser um reflexo de insatisfação, *stress* elevado ou falta de reconhecimento. Além disso, há um percentual de trabalhadores que pode ter esse pensamento ocasionalmente, o que sugere a necessidade de monitoramento.

Para reduzir esse risco, as organizações podem investir em estratégias para aumentar a motivação e o engajamento dos colaboradores, como oportunidades de desenvolvimento profissional, reconhecimento do trabalho e melhoria das condições laborais. Criar um ambiente de trabalho mais satisfatório pode ajudar a diminuir o desejo de mudança e prevenir o *Burnout*.

Já pensou em solicitar a mobilidade?

120 respostas

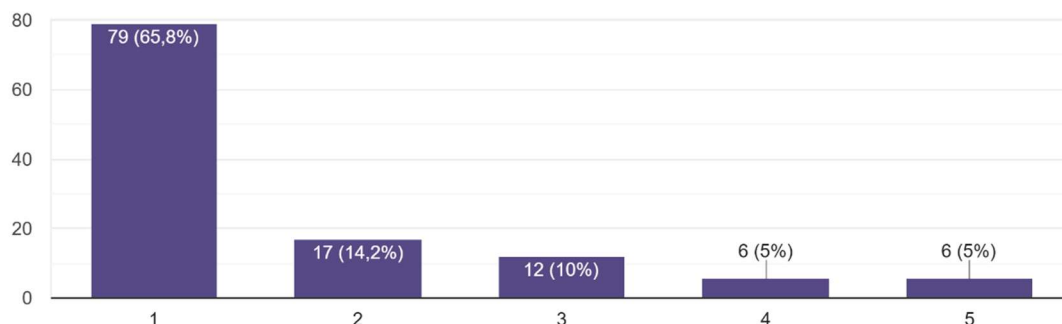


Figura 34 - Respostas dos inquiridos quanto à questão se já pensou em solicitar mobilidade.

Em relação à questão se já pensou em solicitar mobilidade, destacou-se com 65,8% dos inquiridos a responderem 1 – Nunca. Seguindo-se com 14,2% das respostas a opção 2 – Pouco. Por último ficaram as opções 4 – Muito e 5 - Sempre ambas com 5% de respostas.

A maioria dos inquiridos (80%) raramente ou nunca pensou em solicitar mobilidade no trabalho, com 65,8% respondendo "Nunca" e 14,2% "Pouco". Isso sugere que, para grande parte dos trabalhadores, há um nível de estabilidade e satisfação no seu posto atual, o que pode indicar um menor risco de *Burnout* relacionado à insatisfação com o ambiente de trabalho.

No entanto, a presença de 10% dos inquiridos que responderam "Muito" ou "Sempre" indica que há um grupo significativo que considera seriamente a possibilidade de mudar de posto, o que pode estar associado a fatores como sobrecarga, falta de reconhecimento ou dificuldades no ambiente de trabalho.

Para minimizar os riscos psicossociais e evitar impactos no bem-estar dos colaboradores, as organizações devem atentar-se aos fatores que levam alguns trabalhadores a desejarem mobilidade. Estratégias como maior apoio organizacional, melhoria do ambiente de trabalho, oportunidades de crescimento e canais para expressar preocupações podem ajudar a reduzir a insatisfação e, conseqüentemente, o risco de *Burnout*.

3.2 SPSS

Através do *SPSS* foi possível aprofundar a análise dos resultados obtidos e retirar conclusões mais assertivas. Os resultados obtidos através dos vários testes e correlações foram analisados através do valor do *Sig.* Nos testes estatísticos, "*Sig.*" é a abreviação de "Significância" (em inglês, *Significance*), e normalmente refere-se ao valor-p (ou p-value). É Estatística com base na comparação das médias. Este valor é fundamental para interpretar os resultados de testes de hipóteses, ou seja, se superior a 0,05 pode-se concluir que as variáveis em análise não têm correlação nos resultados obtidos, caso contrário, pode-se concluir que existe correlação das variáveis em estudo.

Tabela 4. Teste T para a correlação da variável Sexo com cada uma das Questões individualmente.

Questão	Exaustão e cansaço em relação ao trabalho	Sig.	Significância Bilateral p_value
1	O seu trabalho é emocionalmente cansativo?	0,316	
2	Sente-se cansado(a), logo de manhã, ao pensar no dia de trabalho que irá ter?	0,220	
3	Com que frequência se sente fisicamente e psicologicamente fatigado(a) e/ou fatigado(a)?	0,667	
4	No final de um dia de trabalho sente-se esgotado(a)?	0,585	
5	Sente-se triste por causa do seu trabalho?	0,027	0,341
6	Com que frequência se sente psicologicamente fatigado(a)?	0,469	
7	Sente que dá mais de si e que não recebe o que acha merecido?	0,265	
8	Sente que o seu trabalho não é valorizado ou subvalorizado?	0,443	
9	Com que frequência se sente debilitado(a)?	0,311	
10	O trabalho é para si frustrante e extenuante?	0,312	

Tabela 5. Teste T para a correlação da variável Sexo com cada uma das Questões individualmente.

Questão	Despersonalização	Sig.	Significância Bilateral p_value
11	Sente que o seu trabalho tem-se tornado cada vez mais uma tarefa obrigatória e sem sentido, sem ligação com os colegas?	0,434	
12	Tem pensamentos negativos sobre o seu trabalho e os colegas que o envolvem, como uma forma de se defender do <i>stress</i> ?	0,909	
13	Já alguma vez viu as suas tarefas no seu trabalho de forma mais negativa ou pessimista?	0,703	
14	Já teve algum tipo de conflito com os seus colegas/alunos no seu trabalho?	0,677	
15	O relacionamento com os seus colegas/alunos no trabalho é complicada ou geradora de conflitos?	0,545	
16	Tem dificuldades em relacionar-se emocionalmente com os outros no seu trabalho?	0,141	
17	Trabalhar com alunos/colegas de trabalho deixa-o(a) sem energia?	0,137	
18	Com que frequência pensa “Eu não aguento mais isto, tenho de mudar de trabalho”?	<0,01	0,361
19	Acha difícil e até impossível trabalhar com alunos e colegas de trabalho?	0,469	
20	Acha uma desilusão ou deprimente trabalhar com alunos /colegas de trabalho?	0,159	

Tabela 6. Teste T para a correlação da variável Sexo com cada uma das Questões individualmente.

Questão	Redução da Realização Pessoal	Sig.	Significância Bilateral p_value
21	Já pensou em procurar ajuda psicológica e/ou psiquiátrica?	0,771	
22	Possui a sensação de que o seu trabalho não faz diferença ou não tem importância na organização?	0,371	
23	Está cansado(a) de trabalhar com alunos e/ou colegas de trabalho?	0,339	
24	Com que frequência se sente extenuado(a) e predisposto(a) a ficar doente?	0,176	
25	Tem sentido que cada hora de trabalho parece interminável e cansativa que para si?	0,993	
26	Alguma vez se questiona quanto tempo conseguirá continuar a trabalhar no seu posto de trabalho atual?	0,005	0,104
27	Tem paciência suficiente para a família e os amigos durante o tempo de lazer e diverte-se?	0,294	
28	Toma ou já tomou algum tipo de ansiolítico ou outro tipo de medicamento receitado por algum psiquiatra?	0,645	
29	Com que frequência pensa ou já pensou em mudar de posto de trabalho?	0,285	
30	Já pensou em solicitar a mobilidade?	0,793	

Após a análise dos resultados obtidos através da correlação entre a variável Sexo e cada uma das 30 questões pode-se verificar que em apenas duas das questões o *Sig.* é inferior a 0,05, mas ao analisar-se através da Significância Bilateral p esses valores são muitos superiores a 0,05, logo pode-se concluir que não existe correlação entre o Sexo e as respostas às questões.

Fatores de Risco Psicossocial como Preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

Tabela 7. Teste ANOVA de um fator correlação da variável Carreira com cada uma das questões individualmente.

Questão	Exaustão e cansaço em relação ao trabalho	Sig.
1	O seu trabalho é emocionalmente cansativo?	0,046
2	Sente-se cansado(a), logo de manhã, ao pensar no dia de trabalho que irá ter?	0,576
3	Com que frequência se sente fisicamente e psicologicamente fatigado(a) e/ou fatigado(a)?	0,823
4	No final de um dia de trabalho sente-se esgotado(a)?	0,547
5	Sente-se triste por causa do seu trabalho?	0,446
6	Com que frequência se sente psicologicamente fatigado(a)?	0,988
7	Sente que dá mais de si e que não recebe o que acha merecido?	0,049
8	Sente que o seu trabalho não é valorizado ou subvalorizado?	0,390
9	Com que frequência se sente debilitado(a)?	0,286
10	O trabalho é para si frustrante e extenuante?	0,429

Tabela 8. Teste Bonferroni: “O seu trabalho é emocionalmente cansativo?”

Comparações múltiplas						
Variável dependente: O seu trabalho é emocionalmente cansativo?						
Bonferroni						
(I) Carreira Profissional	(J) Carreira Profissional	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
					Limite inferior	Limite superior
Investigadores	TAGS	-,126	,202	1,000	-,62	,37
	Professores	-,634*	,253	,040	-1,25	-,02
TAGS	Investigadores	,126	,202	1,000	-,37	,62
	Professores	-,509	,267	,178	-1,16	,14
Professores	Investigadores	,634*	,253	,040	,02	1,25
	TAGS	,509	,267	,178	-,14	1,16

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Tabela 9. Teste Bonferroni: “Sente que dá mais de si e que não recebe o que acha merecido?”

Comparações múltiplas						
Variável dependente: Sente que dá mais de si e que não recebe o que acha merecido?						
Bonferroni						
(I) Carreira Profissional	(J) Carreira Profissional	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
					Limite inferior	Limite superior
Investigadores	TAGS	-,491	,263	,192	-1,13	,15
	Professores	,309	,328	1,000	-,49	1,11
TAGS	Investigadores	,491	,263	,192	-,15	1,13
	Professores	,800	,347	,068	-,04	1,64
Professores	Investigadores	-,309	,328	1,000	-1,11	,49
	TAGS	-,800	,347	,068	-1,64	,04

Tabela 10. Teste ANOVA de um fator correlação da variável Carreira com cada uma das questões individualmente.

Questões	Despersonalização	Sig.
11	Sente que o seu trabalho tem-se tornado cada vez mais uma tarefa obrigatória e sem sentido, sem ligação com os colegas?	0,646
12	Tem pensamentos negativos sobre o seu trabalho e os colegas que o envolvem, como uma forma de se defender do <i>stress</i> ?	0,103
13	Já alguma vez viu as suas tarefas no seu trabalho de forma mais negativa ou pessimista?	0,429
14	Já teve algum tipo de conflito com os seus colegas/alunos no seu trabalho?	0,543
15	O relacionamento com os seus colegas/alunos no trabalho é complicada ou geradora de conflitos?	0,165
16	Tem dificuldades em relacionar-se emocionalmente com os outros no seu trabalho?	0,578
17	Trabalhar com alunos/colegas de trabalho deixa-o(a) sem energia?	0,041
18	Com que frequência pensa “Eu não aguento mais isto, tenho de mudar de trabalho”?	0,156
19	Acha difícil e até impossível trabalhar com alunos e colegas de trabalho?	0,032
20	Acha uma desilusão ou deprimente trabalhar com alunos /colegas de trabalho?	0,168

Tabela 11. Teste Bonferroni: “Trabalhar com alunos/colegas deixa-o(a) sem energia?”

Comparações múltiplas						
Variável dependente: Trabalhar com alunos/colegas de trabalho deixa-o(a) sem energia?						
Bonferroni						
(I) Carreira Profissional	(J) Carreira Profissional	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
					Limite inferior	Limite superior
Investigadores	TAGS	-,282	,211	,553	-,79	,23
	Professores	-,659*	,264	,042	-1,30	-,02
TAGS	Investigadores	,282	,211	,553	-,23	,79
	Professores	-,377	,279	,535	-1,05	,30
Professores	Investigadores	,659*	,264	,042	,02	1,30
	TAGS	,377	,279	,535	-,30	1,05

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Tabela 12. Teste Bonferroni: “Acha difícil e até impossível trabalhar com alunos e colegas de trabalho?”

Comparações múltiplas						
Variável dependente: Acha difícil e até impossível trabalhar com alunos e colegas de trabalho?						
Bonferroni						
(I) Carreira Profissional	(J) Carreira Profissional	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
					Limite inferior	Limite superior
Investigadores	TAGS	-,443*	,167	,027	-,85	-,04
	Professores	-,158	,208	1,000	-,66	,35
TAGS	Investigadores	,443*	,167	,027	,04	,85
	Professores	,285	,220	,595	-,25	,82
Professores	Investigadores	,158	,208	1,000	-,35	,66
	TAGS	-,285	,220	,595	-,82	,25

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Tabela 13. Teste ANOVA de um fator correlação da variável Carreira com cada uma das questões individualmente.

Questão	Redução da Realização Pessoal	Sig.
21	Já pensou em procurar ajuda psicológica e/ou psiquiátrica?	0,685
22	Possui a sensação de que o seu trabalho não faz diferença ou não tem importância na organização?	0,576
23	Está cansado(a) de trabalhar com alunos e/ou colegas de trabalho?	0,587
24	Com que frequência se sente extenuado(a) e predisposto(a) a ficar doente?	0,443
25	Tem sentido que cada hora de trabalho parece interminável e cansativa que para si?	0,342
26	Alguma vez se questiona quanto tempo conseguirá continuar a trabalhar no seu posto de trabalho atual?	0,248
27	Tem paciência suficiente para a família e os amigos durante o tempo de lazer e diverte-se?	0,781
28	Toma ou já tomou algum tipo de ansiolítico ou outro tipo de medicamento receitado por algum psiquiatra?	0,169
29	Com que frequência pensa ou já pensou em mudar de posto de trabalho?	0,008
30	Já pensou em solicitar a mobilidade?	<0,01

Tabela 14. Teste Bonferroni: “Com que frequência pensa ou já pensou em mudar de posto de trabalho?”

Comparações múltiplas						
Variável dependente: Com que frequência pensa ou já pensou em mudar de posto de trabalho?						
Bonferroni						
(I) Carreira Profissional	(J) Carreira Profissional	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
					Limite inferior	Limite superior
Investigadores	TAGS	,000	,243	1,000	-,59	,59
	Professores	,914*	,304	,010	,18	1,65
TAGS	Investigadores	,000	,243	1,000	-,59	,59
	Professores	,914*	,321	,016	,13	1,69
Professores	Investigadores	-,914*	,304	,010	-1,65	-,18
	TAGS	-,914*	,321	,016	-1,69	-,13

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Tabela 15. Teste Bonferroni para a questão “Já pensou em solicitar a mobilidade?”

Comparações múltiplas						
Variável dependente: Já pensou em solicitar a mobilidade?						
Bonferroni						
(I) Carreira Profissional	(J) Carreira Profissional	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
					Limite inferior	Limite superior
Investigadores	TAGS	-,803*	,220	,001	-1,34	-,27
	Professores	,155	,275	1,000	-,51	,82
TAGS	Investigadores	,803*	,220	,001	,27	1,34
	Professores	,958*	,291	,004	,25	1,66
Professores	Investigadores	-,155	,275	1,000	-,82	,51
	TAGS	-,958*	,291	,004	-1,66	-,25

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Através da análise dos resultados obtidos pelo Teste ANOVA da correlação entre a variável Carreira e as 30 questões individuais pode-se concluir que existem questões onde a variável Carreira contribui para influenciar a resposta a essas questões uma vez que o *Sig.* é inferior a 0,05 como é o caso das seguintes questões:

- O seu trabalho é emocionalmente cansativo? *Sig.* =0,046
- Sente que dá mais de si e que não recebe o que acha merecido? *Sig.* =0,049
- Trabalhar com alunos/colegas de trabalho deixa-o(a) sem energia? *Sig.* =0,041
- Acha difícil e até impossível trabalhar com alunos e colegas de trabalho? *Sig.* =0,032
- Com que frequência pensa ou já pensou em mudar de posto de trabalho? *Sig.* =0,008
- Já pensou em solicitar a mobilidade? *Sig.* <0,001

Na resposta individualmente a cada uma destas questões verifica-se que o fator carreira contribui para a resposta dada.

Tabela 16. Teste ANOVA de um fator correlação da variável Idade com cada uma das questões individualmente.

Questão	Exaustão e cansaço em relação ao trabalho	Sig.
1	O seu trabalho é emocionalmente cansativo?	0,235
2	Sente-se cansado(a), logo de manhã, ao pensar no dia de trabalho que irá ter?	0,914
3	Com que frequência se sente fisicamente e psicologicamente fatigado(a) e/ou fatigado(a)?	0,285
4	No final de um dia de trabalho sente-se esgotado(a)?	0,915
5	Sente-se triste por causa do seu trabalho?	0,974
6	Com que frequência se sente psicologicamente fatigado(a)?	0,950
7	Sente que dá mais de si e que não recebe o que acha merecido?	0,046
8	Sente que o seu trabalho não é valorizado ou subvalorizado?	0,662
9	Com que frequência se sente debilitado(a)?	0,476
10	O trabalho é para si frustrante e extenuante?	0,958

Tabela 17. Teste de Bonferroni: “Sente que dá mais de si e que não recebe o que acha merecido”?

Comparações múltiplas						
Variável dependente: Sente que dá mais de si e que não recebe o que acha merecido?						
Bonferroni						
(I) Idade	(J) Idade	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
					Limite inferior	Limite superior
Menos de 25 anos	26 a 30	,100	,472	1,000	-1,31	1,51
	31 a 40	,328	,382	1,000	-,82	1,47
	41 a 50	-,230	,384	1,000	-1,38	,92
	51 a 60	-,728	,418	1,000	-1,98	,52
	61 a 64	,776	,651	1,000	-1,18	2,73
26 a 30	Menos de 25 anos	-,100	,472	1,000	-1,51	1,31
	31 a 40	,228	,419	1,000	-1,03	1,48
	41 a 50	-,329	,421	1,000	-1,59	,93
	51 a 60	-,828	,452	1,000	-2,18	,53
	61 a 64	,677	,673	1,000	-1,34	2,70
31 a 40	Menos de 25 anos	-,328	,382	1,000	-1,47	,82
	26 a 30	-,228	,419	1,000	-1,48	1,03
	41 a 50	-,558	,318	1,000	-1,51	,39
	51 a 60	-1,056	,357	,057	-2,13	,01
	61 a 64	,448	,614	1,000	-1,39	2,29
41 a 50	Menos de 25 anos	,230	,384	1,000	-,92	1,38
	26 a 30	,329	,421	1,000	-,93	1,59
	31 a 40	,558	,318	1,000	-,39	1,51
	51 a 60	-,499	,359	1,000	-1,58	,58
	61 a 64	1,006	,615	1,000	-,84	2,85
51 a 60	Menos de 25 anos	,728	,418	1,000	-,52	1,98
	26 a 30	,828	,452	1,000	-,53	2,18
	31 a 40	1,056	,357	,057	-,01	2,13
	41 a 50	,499	,359	1,000	-,58	1,58
	61 a 64	1,505	,637	,297	-,40	3,41
61 a 64	Menos de 25 anos	-,776	,651	1,000	-2,73	1,18
	26 a 30	-,677	,673	1,000	-2,70	1,34
	31 a 40	-,448	,614	1,000	-2,29	1,39
	41 a 50	-1,006	,615	1,000	-2,85	,84
	51 a 60	-1,505	,637	,297	-3,41	,40

Tabela 18. Teste ANOVA de um fator correlação da variável Idade com cada uma das questões individualmente.

Questão	Despersonalização	Sig.
11	Sente que o seu trabalho tem-se tornado cada vez mais uma tarefa obrigatória e sem sentido, sem ligação com os colegas?	0,817
12	Tem pensamentos negativos sobre o seu trabalho e os colegas que o envolvem, como uma forma de se defender do <i>stress</i> ?	0,706
13	Já alguma vez viu as suas tarefas no seu trabalho de forma mais negativa ou pessimista?	0,591
14	Já teve algum tipo de conflito com os seus colegas/alunos no seu trabalho?	0,55
15	O relacionamento com os seus colegas/alunos no trabalho é complicada ou geradora de conflitos?	0,637
16	Tem dificuldades em relacionar-se emocionalmente com os outros no seu trabalho?	0,144
17	Trabalhar com alunos/colegas de trabalho deixa-o(a) sem energia?	0,578
18	Com que frequência pensa “Eu não aguento mais isto, tenho de mudar de trabalho”?	0,835

19	Acha difícil e até impossível trabalhar com alunos e colegas de trabalho?	0,461
20	Acha uma desilusão ou deprimente trabalhar com alunos /colegas de trabalho?	0,344

Tabela 19. Teste ANOVA de um fator correlação da variável Idade com cada uma das questões individualmente.

Questão	Redução da Realização Pessoal	Sig.
21	Já pensou em procurar ajuda psicológica e/ou psiquiátrica?	0,236
22	Possui a sensação de que o seu trabalho não faz diferença ou não tem importância na organização?	0,149
23	Está cansado(a) de trabalhar com alunos e/ou colegas de trabalho?	0,471
24	Com que frequência se sente extenuado(a) e predisposto(a) a ficar doente?	0,876
25	Tem sentido que cada hora de trabalho parece interminável e cansativa que para si?	0,568
26	Alguma vez se questiona quanto tempo conseguirá continuar a trabalhar no seu posto de trabalho atual?	0,962
27	Tem paciência suficiente para a família e os amigos durante o tempo de lazer e diverte-se?	0,439
28	Toma ou já tomou algum tipo de ansiolítico ou outro tipo de medicamento receitado por algum psiquiatra?	0,908
29	Com que frequência pensa ou já pensou em mudar de posto de trabalho?	0,699
30	Já pensou em solicitar a mobilidade?	0,464

Na análise aos resultados obtidos através do Teste Anova de um fator da correlação da variável Idade com as 30 questões individuais existe apenas uma em que o fator Idade influencia a resposta dada que é a seguinte questão:

- Sente que dá mais de si e que não recebe o que acha merecido? Sig. =0,046

3.2.1 Testes Não Paramétricos

Tabela 20. Teste de hipótese para a correlação variável Sexo com a variável Nível Inferior

Sumarização de Teste de Hipótese			
	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}
1	A distribuição de Nível Inferior é igual nas categorias de Sexo.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	,787
Decisão			
Retar a hipótese nula.			

a. O nível de significância é ,050.
b. A significância assintótica é exibida.

Tabela 21. Teste U de Mann-Whitney para a variável Sexo e Nível Inferior.

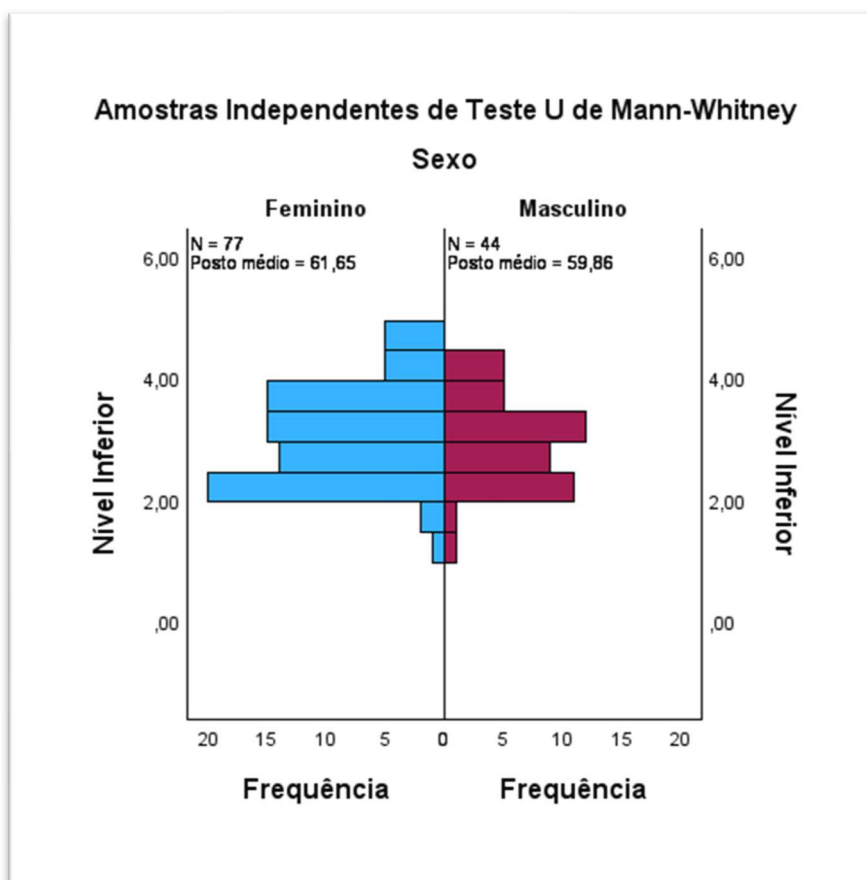


Tabela 22. Teste de hipótese para a correlação variável Sexo com a variável Nível Intermédio

Sumarização de Teste de Hipótese			
	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}
1	A distribuição de Nível Intermédio é igual nas categorias de Sexo.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	,696
Decisão			
Retar a hipótese nula.			

a. O nível de significância é ,050.
b. A significância assintótica é exibida.

Tabela 23. Teste U de Mann-Whitney para a variável Sexo e Nível Intermédio.

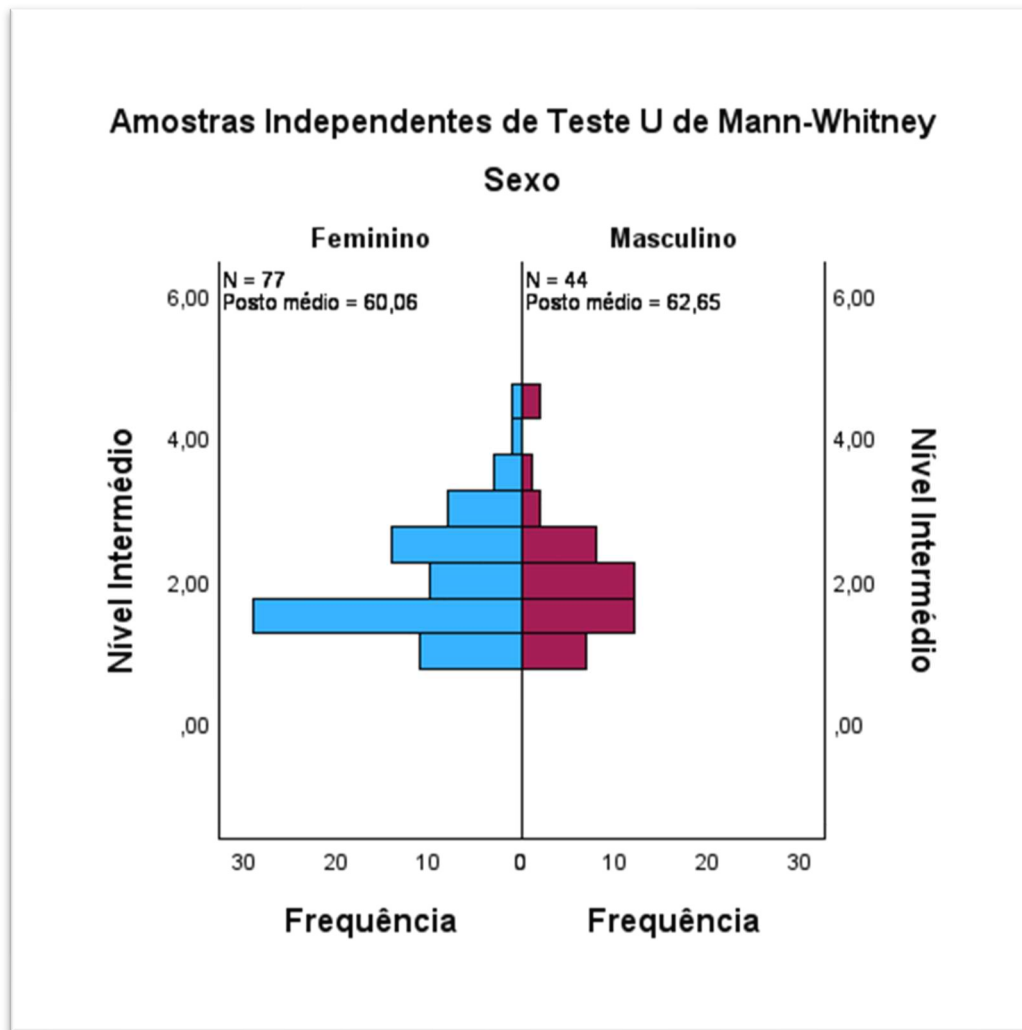
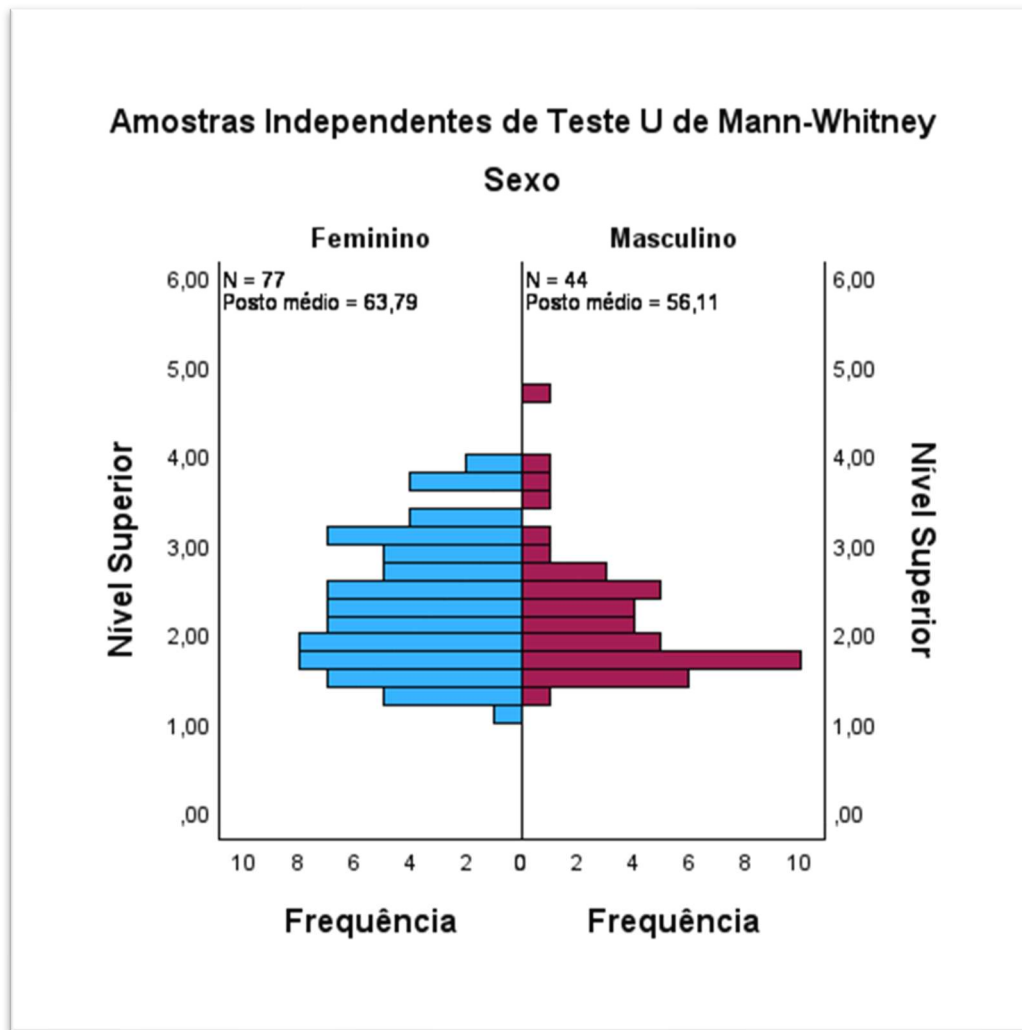


Tabela 24. Teste de hipótese para a correlação variável Sexo com a variável Nível Superior.

Sumarização de Teste de Hipótese			
	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}
1	A distribuição de Nível Superior é igual nas categorias de Sexo.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	,246
	Decisão		
	Reter a hipótese nula.		
	a. O nível de significância é ,050.		
	b. A significância assintótica é exibida.		

Tabela 25. Teste U de Mann-Whitney para a variável Sexo e Nível Superior.



Com base na análise dos dados obtidos e do teste Amostras Independentes do Teste U de Mann-Whitney, pode-se verificar que não existe qualquer tipo de correlação entre a variável Sexo e a média das respostas para os níveis Inferior, Intermédio e Superior de *Burnout*.

Tabela 26. Teste de hipótese para a correlação variável Idade com a variável Nível Inferior.

Sumarização de Teste de Hipótese			
	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}
1	A distribuição de Nível Inferior é igual nas categorias de Idade.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	,996
Decisão			
Retar a hipótese nula.			

a. O nível de significância é ,050.
b. A significância assintótica é exibida.

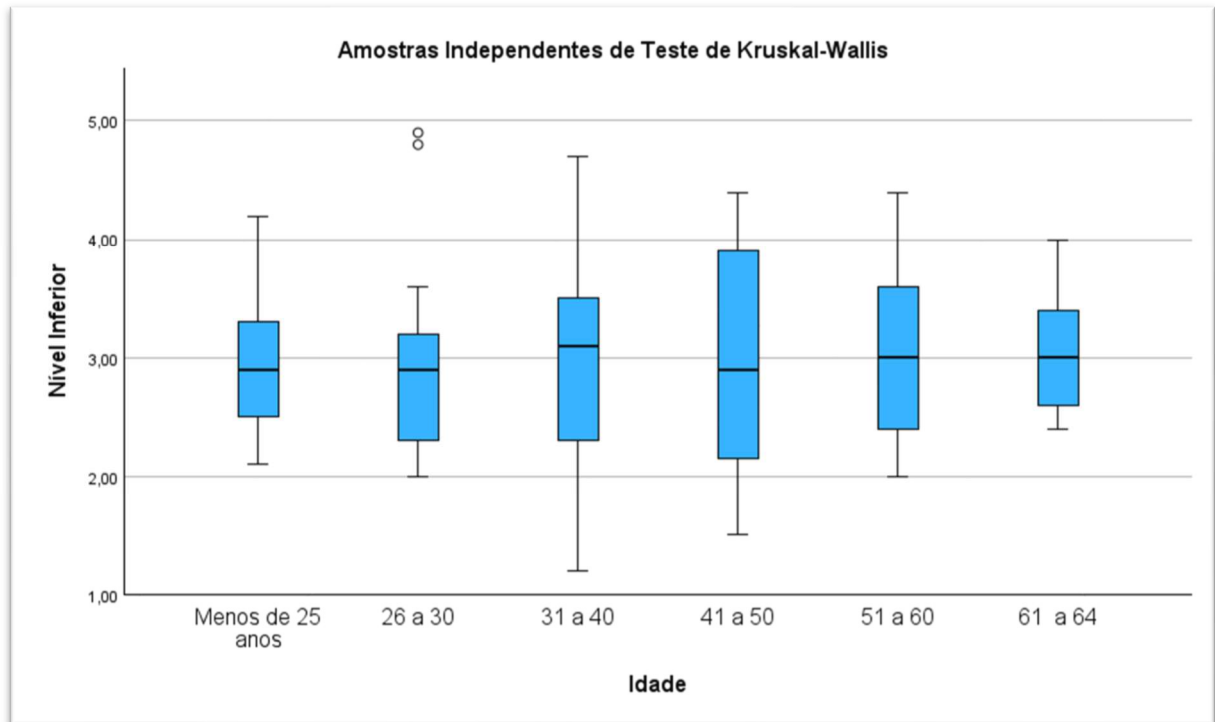


Figura 35. Gráfico das Amostras Independentes de teste de Kruskal-Wallis para a variável Idade e Nível Inferior.

Tabela 27. Teste de hipótese para a correlação variável Idade com a variável Nível Intermédio.

Sumarização de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Nível Intermédio é igual nas categorias de Idade.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	,830	Reter a hipótese nula.
a. O nível de significância é ,050.				
b. A significância assintótica é exibida.				

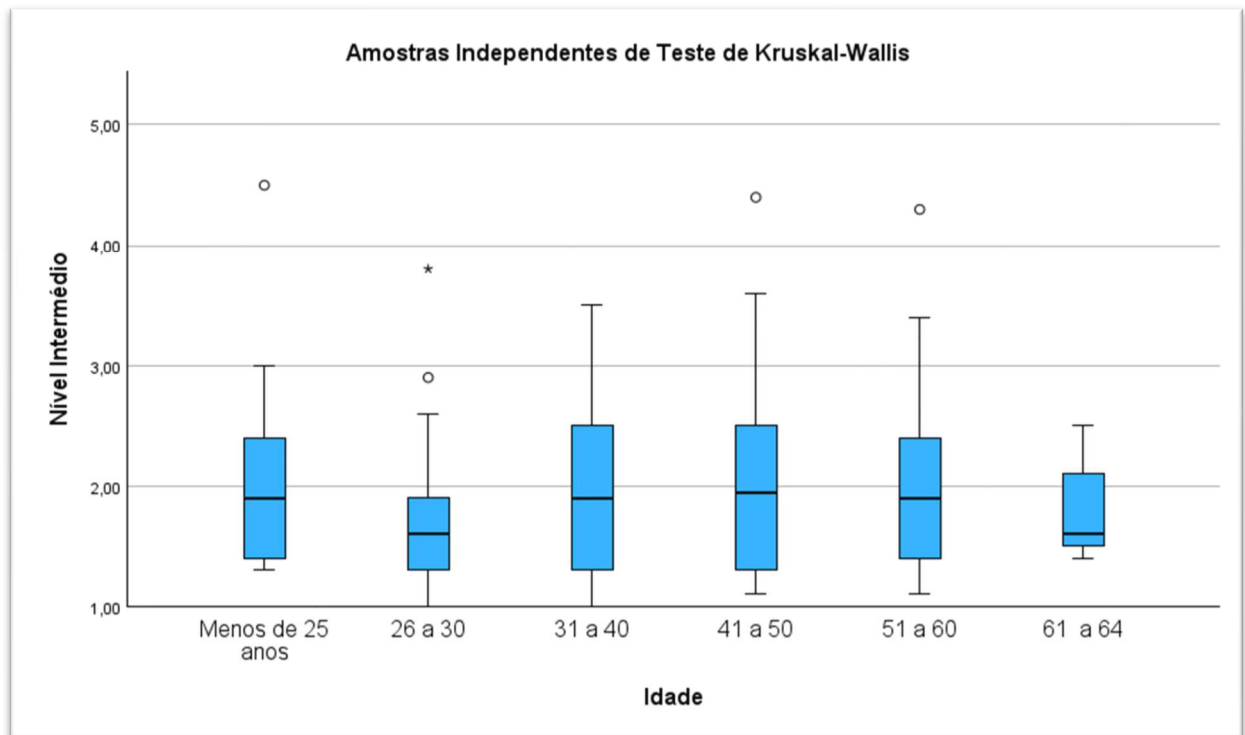


Figura 36. Gráfico das Amostras Independentes de teste de Kruskal-Wallis para a variável Idade e Nível Intermédio.

Tabela 28. Teste de hipótese para a correlação variável Idade com a variável Nível Superior.

Sumarização de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Nível Superior é igual nas categorias de Idade.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	,814	Reter a hipótese nula.
	a. O nível de significância é ,050.			
	b. A significância assintótica é exibida.			

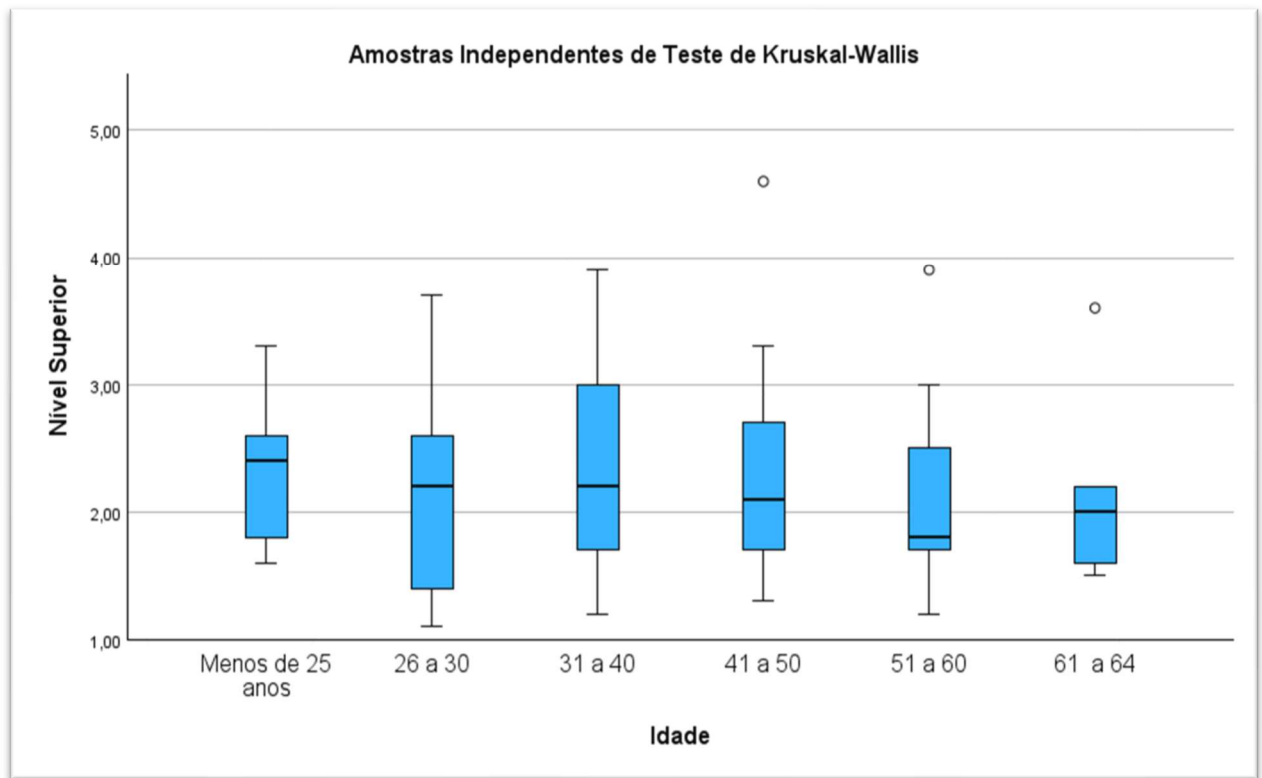


Figura 37. Gráfico das Amostras Independentes de teste de Kruskal-Wallis para a variável Idade e Nível Superior.

Pode-se verificar pela análise de dados obtida da correlação entre a Idade e as variáveis Nível Inferior, Intermédio e Superior que não a Idade não foi um fator que contribuiu para as respostas dadas ao questionário. Verifica-se mesmo pela análise e observação dos gráficos (caixa de Bigodes que as respostas se situam em patamares muito semelhantes e o próprio teste (Teste de Kruskal-Wallis) rejeita a hipótese de relação entre as variáveis.

Tabela 29. Teste de hipótese para a correlação variável Departamento com a variável Nível Inferior.

Sumarização de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Nível Inferior é igual nas categorias de Departamento/Escola.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	,516	Retar a hipótese nula.
a. O nível de significância é ,050.				
b. A significância assintótica é exibida.				

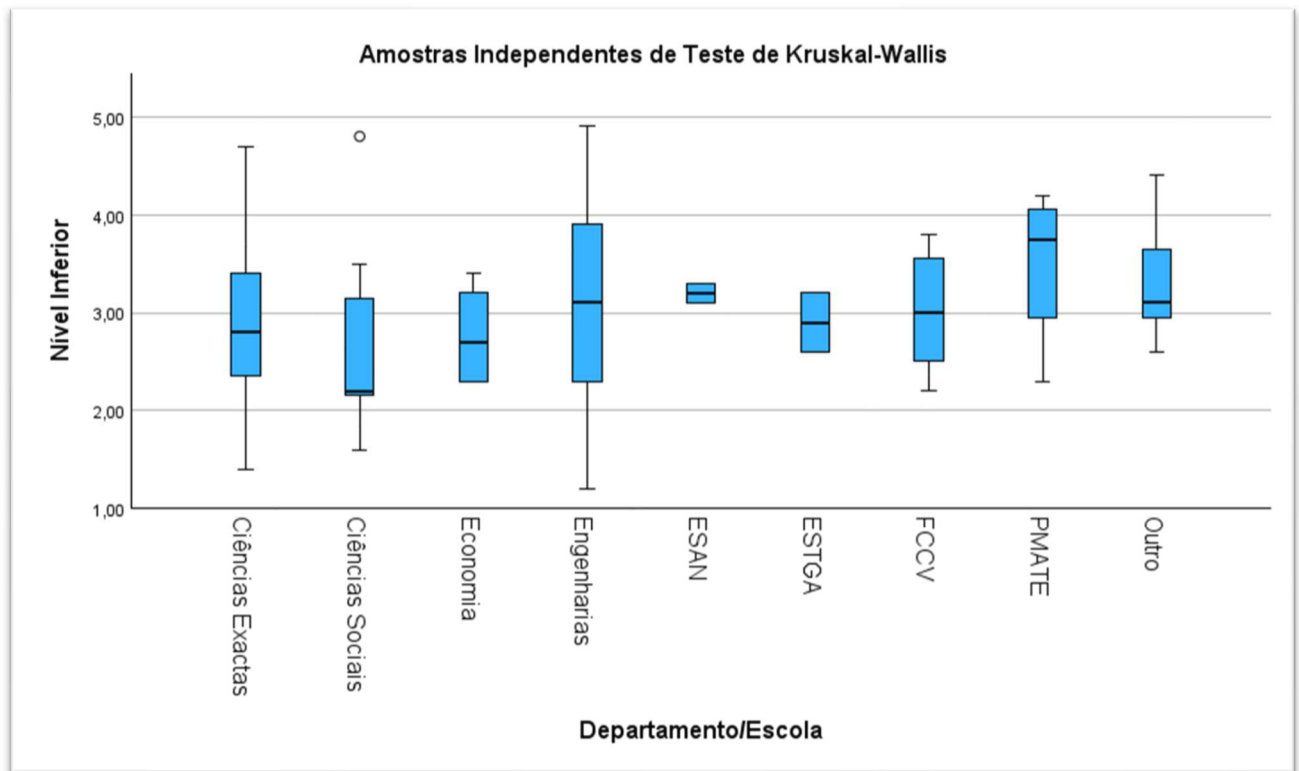


Figura 38. Gráfico das Amostras Independentes de teste de Kruskal-Wallis para a variável Departamento e Nível Inferior.

Tabela 30. Teste de hipótese para a correlação variável Departamento com a variável Nível Intermédio.

Sumarização de Teste de Hipótese			
	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}
1	A distribuição de Nível Intermédio é igual nas categorias de Departamento/Escola.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	,673
Decisão			
Retar a hipótese nula.			

a. O nível de significância é ,050.
b. A significância assintótica é exibida.

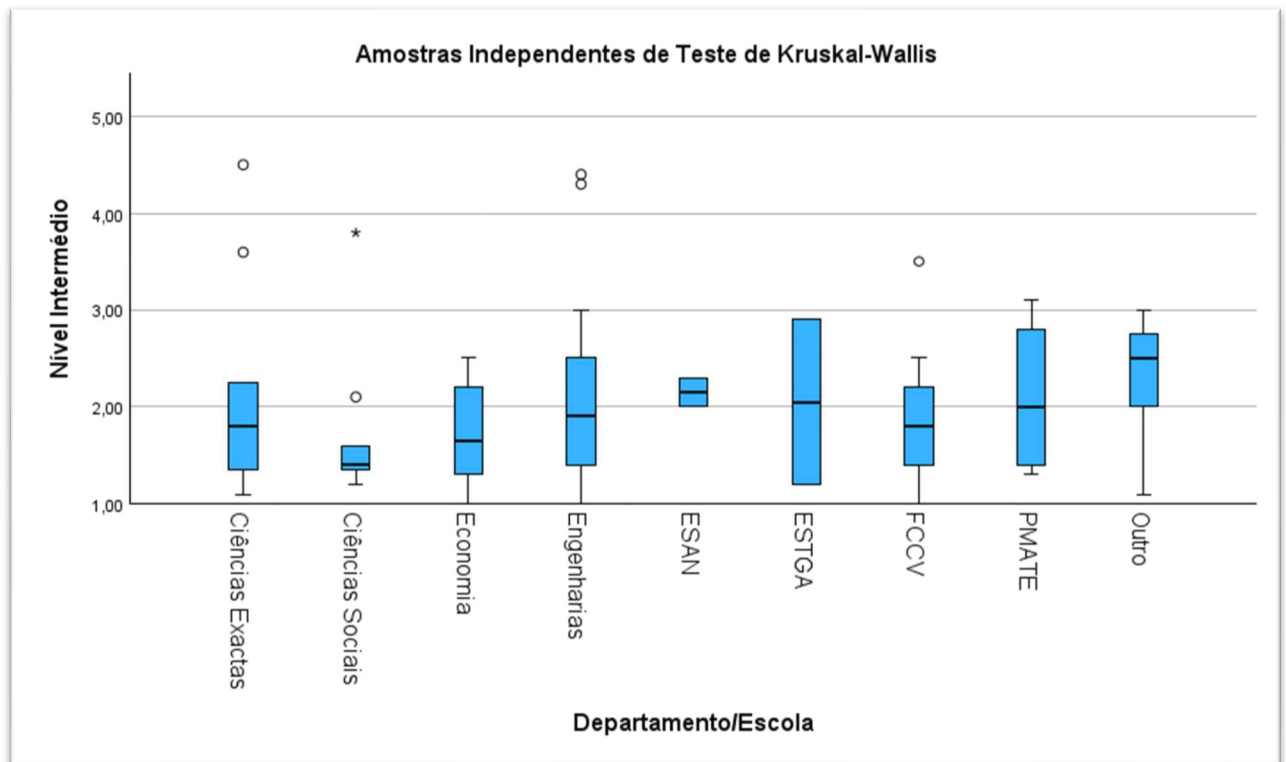


Figura 39. Gráfico das Amostras Independentes de teste de Kruskal-Wallis para a variável Departamento e Nível Intermédio.

Tabela 31. Teste de hipótese para a correlação variável Departamento com a variável Nível Superior.

Sumarização de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Nível Superior é igual nas categorias de Departamento/Escola.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	,692	Reter a hipótese nula.

a. O nível de significância é ,050.
b. A significância assintótica é exibida.

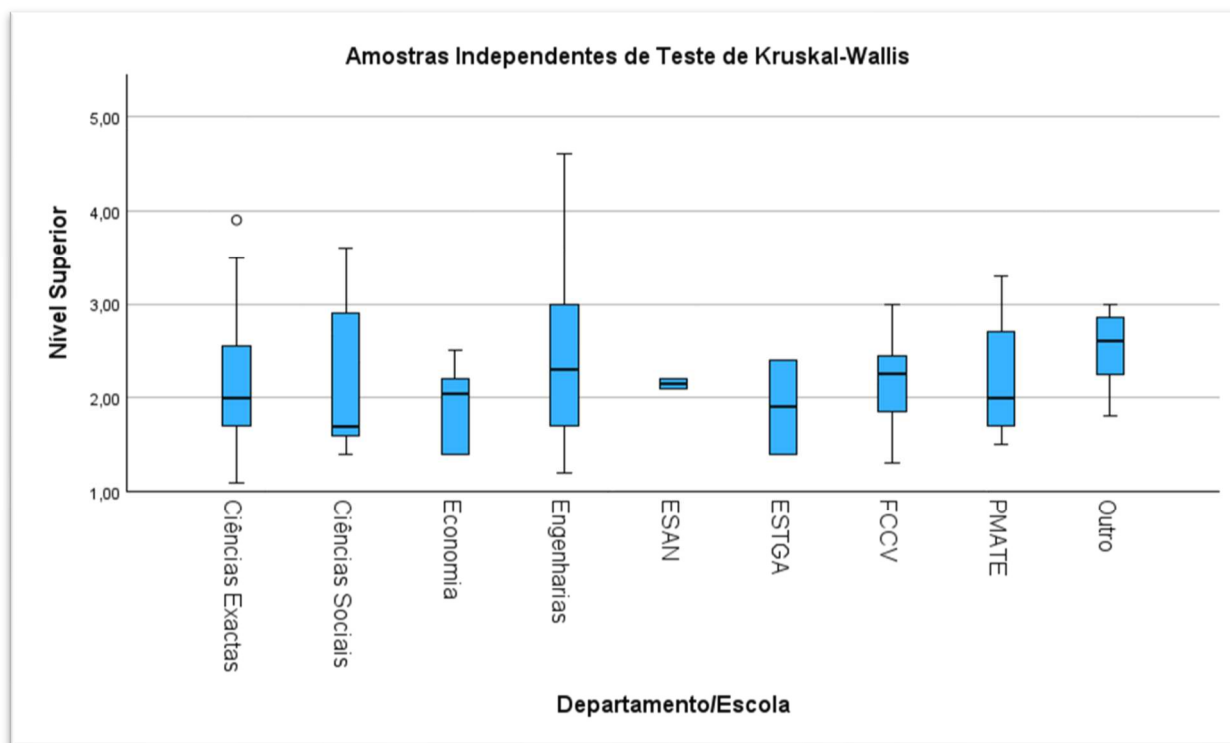


Figura 40. Gráfico das Amostras Independentes de teste de Kruskal-Wallis para a variável Departamento e Nível Superior.

Ao analisar-se e observar-se os valores *Sig.* (muito superiores a 0,05) e os gráficos (caixa de bigodes) pode-se afirmar que o Departamento e as respostas dadas para os 3 níveis de *Burnout* não se correlacionam, ou seja, o Departamento não teve influência nos resultados obtidos.

O teste de Amostras Independentes de Kruskal-Wallis conclui a hipótese nula.

Tabela 32. Teste de hipótese para a correlação variável Carreira com a variável Nível Inferior.

Sumarização de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Nível Inferior é igual nas categorias de Carreira Profissional.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	,684	Reter a hipótese nula.
a. O nível de significância é ,050.				
b. A significância assintótica é exibida.				

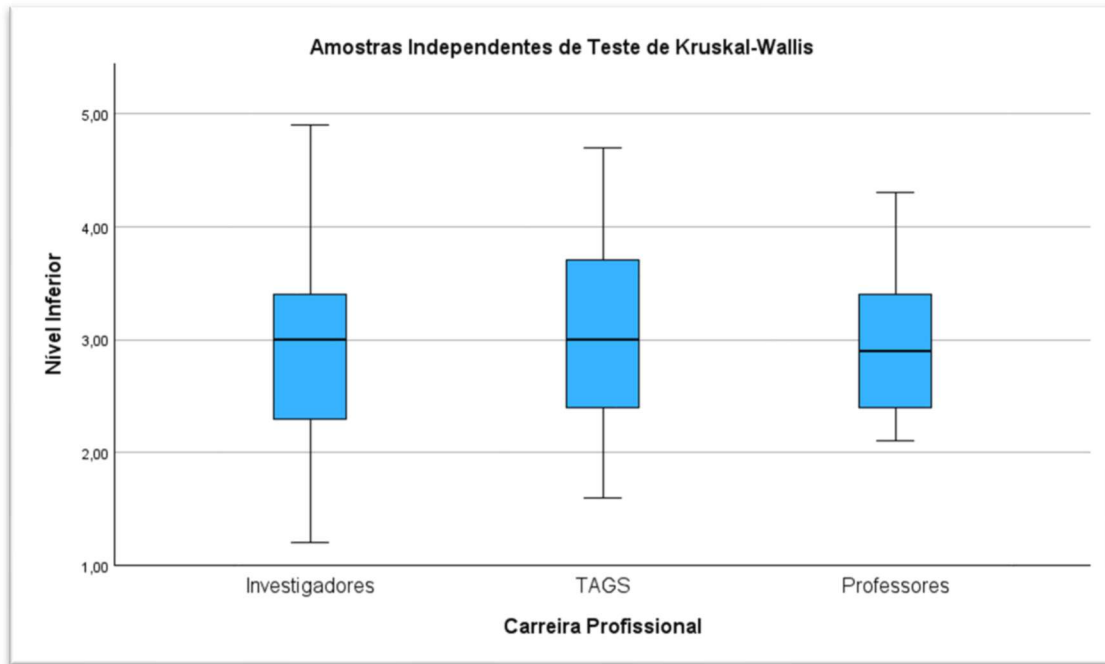


Figura 41. Gráfico das Amostras Independentes de teste de Kruskal-Wallis para a variável Carreira e Nível Inferior.

Tabela 33. Teste de hipótese para a correlação variável Carreira com a variável Nível Superior.

Sumarização de Teste de Hipótese				
	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Nível Superior é igual nas categorias de Carreira Profissional.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	,386	Reter a hipótese nula.

a. O nível de significância é ,050.
b. A significância assintótica é exibida.

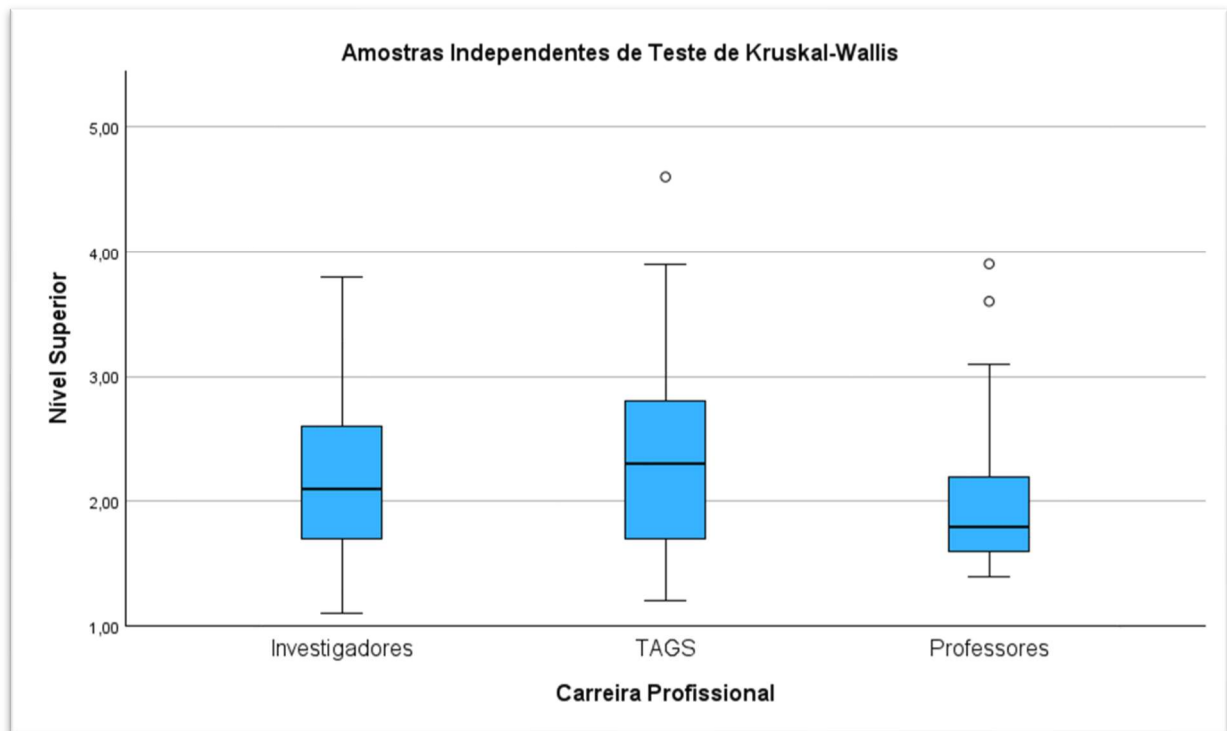


Figura 42. Gráfico das Amostras Independentes de teste de Kruskal-Wallis para a variável Carreira e Nível Superior.

Finalmente, ao analisar-se os dados obtidos para a Correlação da variável Carreira para cada um dos níveis de *Burnout*, podemos verificar que o valor de *Sig.*, é também muito superior a 0,05 e pelo Teste de Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis a hipótese de correlação entre as variáveis é rejeitada. Logo pode-se afirmar que não existe uma relação entre a Carreira e as respostas obtidas para os diferentes níveis de *Burnout*.

Conclusões

Com base nas respostas analisadas, observa-se que a maioria dos inquiridos apresenta baixos níveis de fatores de risco psicossociais associados ao *Burnout*. A grande parte dos participantes não percebe o trabalho como uma obrigação sem sentido, não experimenta pensamentos negativos frequentes sobre suas funções ou colegas e mantém relações interpessoais saudáveis no ambiente profissional. Além disso, muitos indicam que possuem energia para desempenhar suas funções e não sentem necessidade constante de mudar de trabalho ou solicitar mobilidade.

Apesar desses indicadores positivos, há uma percentagem menor de trabalhadores que demonstra sinais de exaustão emocional e insatisfação, manifestando pensamentos recorrentes sobre mudança de posto, dificuldades no relacionamento interpessoal ou necessidade de suporte psicológico. A presença, ainda que minoritária, de colaboradores que fazem uso de ansiolíticos ou outros medicamentos prescritos por psiquiatras reforça a importância de atenção às condições de trabalho e ao bem-estar psicológico dos trabalhadores.

Dessa forma, embora o risco geral de *Burnout* na amostra analisada pareça relativamente baixo, é essencial que as organizações adotem medidas preventivas para garantir um ambiente saudável e produtivo. Estratégias como suporte psicológico, gestão eficaz da carga de trabalho, reconhecimento profissional e iniciativas voltadas ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional podem ajudar a reduzir os riscos psicossociais e promover maior satisfação no trabalho.

Diante desse cenário, é essencial que sejam implementadas estratégias para mitigar o impacto do *stress* emocional, como apoio psicológico, programas de bem-estar, promoção de um ambiente de trabalho saudável e incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Essas medidas podem ajudar a reduzir o impacto dos fatores psicossociais e prevenir o desenvolvimento do *Burnout*.

Por fim, concluindo-se e respondendo à questão proposta inicialmente neste trabalho de Investigação: “Qual a dimensão do *Burnout* nos trabalhadores da Universidade de Aveiro?”, pode-se afirmar e concluir, após a utilização do *Google Forms* e em particular dos vários testes e hipóteses calculados e efetuados pelo SPSS que a dimensão do *Burnout* nos trabalhadores da Universidade de Aveiro é diminuta.

Trabalho Futuro

Com base neste trabalho e após a análise de resultados obtidos, e retiradas as devidas conclusões será necessário deixar uma reflexão e sugestões sobre eventuais trabalhos futuros nesta área tendo em conta o ritmo de desenvolvimento e adaptação do Homem ao Trabalho e a conciliação com a sua vida pessoal e familiar.

A partir dos resultados obtidos, as pesquisas e trabalhos futuros podem explorar o *Burnout* em diferentes segmentos da comunidade universitária, incluindo as especificidades de funções académicas e administrativas, além de considerações sobre diferentes níveis hierárquicos e regimes de trabalho (presencial, remoto ou híbrido). Uma investigação longitudinal pode ser decisiva para compreender a evolução do *Burnout* ao longo do tempo, assim como os fatores preditivos e as consequências a longo prazo para a saúde mental e o desempenho profissional de Docentes, Trabalhadores (TAG) e Investigadores (Bolsistas e Alunos de Investigação).

Além disso, estudos ou trabalhos futuros que analisem a eficácia de intervenções institucionais, como programas de apoio psicológico, flexibilização da carga horária e desenvolvimento de práticas organizacionais mais humanizadas e de harmonização entre a vida pessoal e profissional, têm grande probabilidade de possibilitar-nos soluções práticas no combate ao *Burnout*.

Outra linha orientadora de pesquisa e investigação é a análise da influência de fatores organizacionais, como a cultura institucional e de liderança, na manifestação do *Burnout*, variando conforme o tipo de instituição (pública ou privada), o que pode gerar novas perspectivas para estratégias de prevenção e mitigação do fenómeno do *Burnout*.

Por fim com o avanço da tecnologia, estudar a relação entre automação, *IA* (Inteligência Artificial), e os níveis de *Burnout* pode ser uma linha emergente de estudo e investigação importante, especialmente em também não só nas Universidades, mas também noutros setores administrativos e industriais, quer públicos ou privados.

Bibliografia

- (15 de Dezembro de 2021). *Decreto-Lei n.º 113/2021*, pp. 104-118.
- Abreu, K. L. (Jun de 2002). **Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia**. 22 (2), pp. 22-29. doi:<https://doi.org/10.1590/S1414-98932002000200004>
- Amaral, A. P. (2022). **Stresse e Saúde - Contextualização teórica e intervenção em Educação para a Saúde**. Coimbra: Escola Superior de Tecnologia da Saúde Instituto Politécnico de Coimbra.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2004). **Factorial analysis of the Maslach Burnout Inventory (MBI) in a sample of teachers from private schools**. 9(3), pp. 499-505.
- CEP, P. (2016). **Occupational stress: causes and consequences**. *Rev Bras Med Trab.*, 14(3), 285-289.
- CEP, P. (2016). **Occupational stress: causes and consequences**. *Rev Bras Med Trab*, 14(3).
- Chi, C. G., & Gursoy, D. (2009). **Employee satisfaction, customer satisfaction, and financial performance: An empirical examination**. *International Journal of Hospitality Management*, Volume 28, Issue 2, 245-253. doi:[doi:doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.08.003](https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.08.003)
- Cox, T. G.-G. (2000). **Research on work-related stress**. Luxembourg: European Communities.
- Dutra-Thomé, L., Alencastro, L. d., & Koller, S. H. (2016). **A narrativa como proposta metodológica para o estudo do Burnout**, 26 (spe), pp. 107-116. doi:<https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000500012>
- EU-OSHA. (s.d.). Obtido de Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho: https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health?utm_source=chatgpt.com
- Freudenberger, H. J. (1971). **New psychotherapy approaches with teenagers in a new world**. 8(1), pp. 38–43. doi:<https://doi.org/10.1037/h0086622>
- Gabriele Giorgi, G. A. (2017). **Work-Related Stress in the Banking Sector: A Review of Incidence, Correlated Factors, and Major**. *Frontiers in Psychology*, 8 : 2166. doi:10.3389/fpsyg.2017.02166
- Heskett, J. L. (1994). **Putting the service-profit chain to work**. *Harvard Business Review*. *Harvard Business Review*, 72(2), 164–174.
- Hespanhol, A. (janeiro-dezembro de 2005). **Burnout e stress ocupacional**. *Revista Portuguesa de Psicossomática*, vol. 7(1-2), 153-162.
- Lazarus, R. S. (1984). **Stress, Appraisal, and Coping**. New York: Springer.
- Leiter, M. P. (2004). **Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout**. *Emerald Group Publishing Limited*, 91–134.
- Leka, S. &. (2010). **Health impact of psychosocial hazards at work: An overview**. Geneva: World Health Organization.
- Leka, S. G. (2003). **Work Organization and Stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives**. Geneva: WHO.
- Maslach, C. &. (2016). **Burnout: The Cost of Caring**. MA: Malor Books.
- Maslach, C. S. (2001). **Job burnout**. *Annual Review of Psychology*, 397–422.
- Melamed, S. S. (2006). **Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions**. *Psychological Bulletin*, 132(3), 327–353. doi:<https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.3.327>
- OECD. (2015). **Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work, Mental Health and Work**. Paris: OECD Publishing. doi:<https://doi.org/10.1787/9789264228283-en>.

- OPP, G. d. (Janeiro de 2020). **O Custo do Stress e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho em Portugal**. Obtido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/o_custo_do_stress_e_dos_problemas_de_sa_de_psicol_gica_no_trabalho_em_portugal.pdf
- Organization, W. H. (2008). Obtido de Fact Sheet on Depression. : https://www.who.int/health-topics/depression#tab=tab_1
- Organization, W. H. (2020). **Mental health and work: Developing policy for mental health at work**. Geneva: WHO.
- Organization, W. H. (2020). **Occupational health: Stress at the workplace**. World Health Organization.
- Organization, W. –W. (s.d.). **Burn-out an occupational phenomenon: International Classification of Diseases (ICD-11)**. Geneva: WHO.
- Peppermint. (22 de nov de 2023). **Riscos psicossociais: uma ameaça silenciosa à saúde mental e à produtividade dos trabalhadores**. Obtido de Peppermint: <https://www.peppermint.pt/post/riscos-psicossociais-uma-amea%C3%A7a-silenciosa-%C3%A0-sa%C3%BAde-mental-e-%C3%A0-produtividade-dos-trabalhadores>
- Perniciotti, P. S. (jun de 2020). **Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção.**, 23(1), pp. 35-52.
- Portugueses, O. d. (2020). **Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações. Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal. Lisboa.rabalho, em Portugal**. Obtido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/relatorio_riscos_psicossociais.pdf
- Robert A. Karasek, J. (1979). **Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign**. *Sage Publications, Inc, Vol. 24, No. 2*, 285-308.
- Schaufeli, W. B. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *areer Development International*, 14(3), 204–220. doi:<https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Vazquez, A. C. (2019). **Trabalho e Bem-Estar: Evidências da Relação entre Burnout e Satisfação de Vida**. 18(4), pp. 372-381. doi:<https://doi.org/10.15689/ap.2019.1804.18917.05>

Anexos

A. Declaração

Solicitação de Realização de Inquérito por Questionário

A/C: Serviços de Comunicação, Imagem e Relações Públicas da Universidade de Aveiro

Exmos. Srs.:

O Aluno Nuno Manuel de Almeida Gomes, do Mestrado em Higiene e Segurança Ocupacionais, do ISCIA, encontra-se a realizar um trabalho de investigação no âmbito da UC de Dissertação, subordinado ao tema “Factores de Risco Psicossocial como preditores de *Burnout* em trabalhadores de uma IES”.

O objectivo principal deste inquérito é recolher informações pertinentes sobre a percepção dos trabalhadores em relação a determinados factores de risco psicossocial que possam ser preditores de sinais de *Burnout*.

O inquérito por questionário será uma ferramenta fundamental para melhor compreender as condições de trabalho, identificar áreas de melhoria e adoptar estratégias para garantir o bem-estar de todos os envolvidos.

A participação será completamente voluntária e confidencial. Nenhuma informação pessoal será vinculada às respostas e todas as informações obtidas serão tratadas de forma ética e de acordo com as directrizes da pesquisa e ao abrigo do Regime de Protecção de Dados.

Solicita-se que o inquérito seja realizado no período até ao final do mês de Janeiro de 2025, para que haja, posteriormente, o tempo necessário para o tratamento dos dados resultantes do mesmo.

Agradecendo antecipadamente toda a colaboração que possa ser prestada na ampla difusão do questionário, despeço-me, com os melhores cumprimentos.

O Orientador,

Miguel Corticeiro Neves

Prof. Doutor

Assinado por: MIGUEL ALVES CORTICEIRO NEVES
Num. de Identificação: 06988577
Data: 2024.11.26 16:02:07+00'00'

B. Número de trabalhadores da Universidade de Aveiro



Qualidade e Informação

seg 24-03, 14:23

Nuno Gomes; Cátia Pôncio

Boa tarde Nuno,

Enviamos o número de trabalhadores à data de 31-12-2024:

Docentes	1217
Investigadores	490
Técnicos Administrativos e de Gestão	907
Total	2614

Cumprimentos,



universidade
de aveiro

João Filipe Terrível
técnico superior

Apenso

A. Email



Nuno Gomes
ter 03-12-2024, 09:14
Serviço de Comunicação, Imagem e Relações Públicas

Responder a todos

Esta mensagem foi enviada com importância alta.

Bom dia,

O texto a ser enviado é o seguinte:

"Este questionário destina-se à avaliação psicossocial da percepção das dimensões do Burnout por parte dos inquiridos.
Não há respostas certas ou erradas, a resposta correta é aquela que manifesta com mais exatidão a sua própria experiência.
O inquérito é anónimo e os resultados serão tratados unicamente para fins académicos, no âmbito da Dissertação de Mestrado em Higiene e Segurança Ocupacionais, no ISCIA, sob a orientação do Prof. Doutor Miguel Corticeiro Neves e coorientação do Prof. Mestre Especialista Hélder Simões."

E o link:
<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd0yzOPzmsTYp7EpTnF2zCC2fGcAOFjLUT8ufIjaSwBkuLDFw/viewform>

Desde já o meu obrigado por toda a disponibilidade manifestada.

Com os melhores cumprimentos, Nuno Gomes nº PI 8890.

B. Inquérito

13/04/25, 11:43

Fatores de Risco Psicossocial como preditores de *Burnout* - Caso de Estudo

Fatores de Risco Psicossocial como preditores de *Burnout* - Caso de Estudo

Este questionário destina-se à avaliação psicossocial da percepção das dimensões do *Burnout* por parte dos Inquiridos.

Não há respostas certas ou erradas, a resposta correta é aquela que manifesta com mais exatidão a sua própria experiência.

Em cada uma das questões deve assinalar a opção que mais demonstre a sua vivência frequentemente, numa escala de 1 a 5, em que:

1 - Nunca 2 - Pouco 3 - Às vezes 4 - Muito 5 - Sempre

O Inquérito é anónimo e os resultados serão tratados unicamente para fins académicos, no âmbito da Dissertação de Mestrado em Higiene e Segurança Ocupacional, no ISCTA, sob a orientação do Prof. Doutor Miguel Cortesão Neves e coorientação do Prof. Mestre Especialista Hélder Simões.

* Indique uma pergunta obrigatória

Dados Sócio-laborais

Escolha as opções relativas à sua situação profissional e social.

1. Indique a sua idade: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Menos de 25 anos
- ☐ 26 e 30 anos
- ☐ 31 e 40 anos
- ☐ 41 e 50 anos
- ☐ 51 e 60 anos
- ☐ Mais de 60 anos

https://docs.google.com/forms/d/1v6bY9Ab-COMNC7fWNa_v2MNCBAghDwGlnu0GdAF9GdVudtYp8-I

1/13

Fatores de Risco Psicossocial como Preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

13/04/25, 11:43 Fatores de Risco Psicossocial como preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

2. Indique o seu sexo: *

Marcar apenas uma oval.

☐ Masculino

☐ Feminino

https://docs.google.com/forms/d/1v6zVdNp-C2MNCJTAUu_u2MxUghLxOzGzP6GdWz7p3-1

2/13

13/04/25, 11:43 Fatores de Risco Psicossocial como preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

3. Departamentos e Escolas *

Marcar apenas uma oval.

☐ Ambiente e Ordenamento

☐ Biologia

☐ Ciências Médicas

☐ Ciências Sociais, Políticas e do Território

☐ Comunicação e arte

☐ Economia, Gestão, engenharia Industrial e Turismo

☐ Educação e Psicologia

☐ Eletrónica, Telecomunicações e Informática

☐ Engenharia de Materiais

☐ Engenharia Civil

☐ Engenharia Mecânica

☐ Física

☐ Geociências

☐ Línguas e Culturas

☐ Matemática

☐ Química

☐ Escola Superior de Design, Gestão e Tecnologias da Produção Aveiro-Norte (ESAN)

☐ Escola Superior de Saúde da Universidade de Aveiro (ESSUA)

☐ Escola Superior de Tecnologia e Gestão da Água (ESTGA)

☐ Instituto Superior de Contabilidade e Administração da Universidade de Aveiro (ISCA)

☐ Fábrica Centro Ciência Viva

☐ PMATE

☐ Outro

https://docs.google.com/forms/d/1v6zVdNp-C2MNCJTAUu_u2MxUghLxOzGzP6GdWz7p3-1

2/13

Fatores de Risco Psicossocial como Preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

Factores de Riesgo Psicosocial como predictores de Burnout - Caso de Estudio

4. Carreira profissional

Marcar dretes amb oval.

- ☐ Professor
- ☐ Investigador
- ☐ Técnico Superior
- ☐ Assistente Técnico
- ☐ Assistente Operacional
- ☐ Outra: _____

Exaustão e cansaço em relação ao trabalho

Sente que não tem mais energia para lidar com as tarefas diárias. Sente sobrecarga, sem capacidade para enfrentar as situações.

5. O seu trabalho é emocionalmente cansativo? *

Marcar apenas uma alternativa.

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

6. Sente-se cansado(a), logo de manhã, ao pensar no dia de trabalho que irá ter?

Marcar apenas uma oval.

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

449

Factores de Riesgo Psicosocial como predictores de Burnout - Caso de Estudio

7. Com que frequência se sente fisicamente e psicologicamente fatigado(a) e/ou fatigado(a)?

Manca ancora una cosa.

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

8. No final de um dia de trabalho sente-se esgotado(a)?

Marcar apenas uma oval.

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

9. Sente-se triste por causa do seu trabalho?

Marcar apenas uma oval.

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

10. Com que frequência se sente psicologicamente fadado(a)?

Mature spores long oval.

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

EMS

Fatores de Risco Psicossocial como Preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

13/04/2025, 11:43

Fatores de Risco Psicossocial como preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

11. Sente que dá mais de si e que não recebe o que acha merecido?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

12. Sente que o seu trabalho não é valorizado ou subvalorizado?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

13. Com que frequência se sente debilitado(a)?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

14. O trabalho é para si frustrante e extenuante?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Despersonalização

Trata os outros de forma impessoal, como se fossem objetos ou fontes de frustração, e pode desenvolver sentimentos de frustração ou de hostilidade. A despersonalização é uma forma de defesa emocional, onde o trabalhador protege-se da sobrecarga de emoções geradas pela interação com outras pessoas.

https://docs.google.com/forms/d/1v6uY6Nbp-CQ8N0c7TAHh_u28KcBkgHDeGlnw0GzdrPKuNvd87p1e1

8/13

13/04/2025, 11:43

Fatores de Risco Psicossocial como preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

15. Sente que o seu trabalho tem-se tomado cada vez mais uma tarefa obrigatória e sem sentido, sem ligação com os colegas?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

16. Tem pensamentos negativos sobre o seu trabalho e os colegas que o envolvem, como uma forma de se defender do stress?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

17. Já alguma vez viu as suas tarefas no seu trabalho de forma mais negativa ou pessimista?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

18. Já teve algum tipo de conflito com os seus colegas/alunos no seu trabalho?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

https://docs.google.com/forms/d/1v6uY6Nbp-CQ8N0c7TAHh_u28KcBkgHDeGlnw0GzdrPKuNvd87p1e1

7/13

Fatores de Risco Psicossocial como Preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

13/04/23, 11:43

Fatores de Risco Psicossocial como preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

19. O relacionamento com os seus colegas/alunos no trabalho é complicada ou geradora de conflitos?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

20. Tem dificuldades em relacionar-se emocionalmente com os outros no seu trabalho?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

21. Trabalhar com alunos/colegas de trabalho deixa-o(a) sem energia?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

22. Com que frequência pensa "Eu não aguento mais isto, tenho de mudar de trabalho"?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

https://docs.google.com/forms/d/1v6Yt6Abp-CdMNCdTAUuA_u2BkE_MgH8uG8u6O8u6P8u6u8t7p8u6/

8/13

13/04/23, 11:43

Fatores de Risco Psicossocial como preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

23. Acha difícil e até impossível trabalhar com alunos e colegas de trabalho?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

24. Acha uma desilusão ou deprimente trabalhar com alunos /colegas de trabalho?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Redução da Realização Pessoal

Sente que o seu trabalho não tem mais sentido ou que não está atingindo seus objetivos e metas. A autoestima e a autoconfiança diminuem, o que pode levar a uma sensação de incompetência. Pensa que o seu trabalho não tem impacto positivo ou valor, o que gera frustração e sensação de falha.

25. Já pensou em procurar ajuda psicológica e/ou psiquiátrica?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

26. Possui a sensação de que o seu trabalho não faz diferença ou não tem importância na organização?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

https://docs.google.com/forms/d/1v6Yt6Abp-CdMNCdTAUuA_u2BkE_MgH8uG8u6O8u6P8u6u8t7p8u6/

8/13

Fatores de Risco Psicossocial como Preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

13/04/23, 11:43

Fatores de Risco Psicossocial como preditores de *Burnout* - Caso de Estudo

27. Está cansado(a) de trabalhar com alunos e/ou colegas de trabalho?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

28. Com que frequência se sente extenuado(a) e predisposto(a) a ficar doente?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

29. Tem a sensação de que cada hora de trabalho parece interminável e cansativa que para aí?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

30. Alguma vez se questiona quanto tempo conseguirá continuar a trabalhar no seu posto de trabalho atual?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

https://docs.google.com/forms/d/1v6tY6Abp-CQ8WNC7TAHh_u2BKC8MgH8uG8u6P5C6tWd8tP6e1

16/13

13/04/23, 11:43

Fatores de Risco Psicossocial como preditores de *Burnout* - Caso de Estudo

31. Tem paciência suficiente para a família e os amigos durante o tempo de lazer e diverte-se?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

32. Toma ou já tomou algum tipo de ansiolítico ou outro tipo de medicamento receitado por algum psiquiatra?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

33. Com que frequência pensa ou já pensou em mudar de posto de trabalho?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

34. Já pensou em solicitar a mobilidade?

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Fim do Questionário

Obrigado pela participação neste estudo no âmbito da Dissertação do Mestrado de Higiene e Segurança Ocupacionais.

https://docs.google.com/forms/d/1v6tY6Abp-CQ8WNC7TAHh_u2BKC8MgH8uG8u6P5C6tWd8tP6e1

17/13

C. Resultados Teste T para a correlação da variável Sexo com cada uma das Questões individualmente.

1. Questão 1

Estatísticas de grupo					
	Sexo	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
O seu trabalho é emocionalmente cansativo?	Feminino	77	3,68	1,057	,120
	Masculino	44	3,64	,942	,142

Teste de amostras independentes											
Teste de Levene para igualdade de variâncias				teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
O seu trabalho é emocionalmente cansativo?	Variâncias iguais assumidas	1,015	,316	,203	119	,420	,840	,039	,192	-,342	,420
	Variâncias iguais não assumidas			,209	98,296	,417	,835	,039	,186	-,331	,409

Tamanhos de efeitos de amostras independentes					
		Padronizador ^a	Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
				Inferior	Superior
O seu trabalho é emocionalmente cansativo?	d de Cohen	1,017	,038	-,332	,409
	Correção de Hedges	1,023	,038	-,330	,406
	Delta do vidro	,942	,041	-,329	,412

a. O denominador usado na estimativa dos tamanhos dos efeitos.
O d de Cohen usa o desvio padrão agrupado.
A correção de Hedges usa o desvio padrão agrupado, além de um fator de correção.
O delta de Glass usa o desvio padrão de amostra do grupo de controle (ou seja, o segundo) grupo.

2. Questão 2

Teste de amostras independentes											
Teste de Levene para igualdade de variâncias				teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Sente-se cansado(a), logo de manhã, ao pensar no dia de trabalho que irá ter?	Variâncias iguais assumidas	,677	,412	,220	119	,413	,826	,049	,221	-,390	,487
	Variâncias iguais não assumidas			,225	95,622	,411	,823	,049	,217	-,381	,479

3. Questão 3

Teste de amostras independentes											
Teste de Levene para igualdade de variâncias				teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Com que frequência se sente fisicamente e psicologicamente fatigado (a) e/ou fatigado(a)?	Variâncias iguais assumidas	,187	,667	,809	119	,210	,420	,162	,201	-,235	,559
	Variâncias iguais não assumidas			,827	95,505	,205	,410	,162	,196	-,227	,552

Fatores de Risco Psicossocial como Preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

4. Questão 4:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
No final de um dia de trabalho sente-se esgotado(a)?	Variâncias iguais assumidas	,300	,585	,306	119	,380	,760	,055	,180	-,302	,412
	Variâncias iguais não assumidas			,314	95,991	,377	,755	,055	,176	-,294	,405

5. Questão 5:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Sente-se triste por causa do seu trabalho?	Variâncias iguais assumidas	5,047	,027	,895	119	,186	,373	,195	,218	-,236	,626
	Variâncias iguais não assumidas			,956	107,549	,171	,341	,195	,204	-,209	,599

6. Questão 6:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Com que frequência se sente psicologicamente fatigado(a)?	Variâncias iguais assumidas	,527	,469	,542	119	,294	,589	,110	,204	-,293	,513
	Variâncias iguais não assumidas			,547	91,966	,293	,586	,110	,202	-,290	,511

7. Questão 7:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Sente que dá mais de si e que não recebe o que acha merecido?	Variâncias iguais assumidas	1,255	,265	,743	119	,229	,459	,185	,249	-,308	,678
	Variâncias iguais não assumidas			,757	94,634	,225	,451	,185	,244	-,300	,670

Fatores de Risco Psicossocial como Preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

8. Questão 8:

Teste de amostras independentes										
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior Superior
Sente que o seu trabalho não é valorizado ou subvalorizado?	Variâncias iguais assumidas	,593	,443	-,196	119	,422	,845	-,049	,248	-,540 ,442
	Variâncias iguais não assumidas			-,198	92,085	,422	,843	-,049	,246	-,537 ,439

9. Questão 9:

Teste de amostras independentes										
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior Superior
Com que frequência se sente debilitado(a) ?	Variâncias iguais assumidas	1,036	,311	,083	119	,467	,934	,016	,197	-,373 ,405
	Variâncias iguais não assumidas			,085	98,386	,466	,932	,016	,190	-,362 ,394

10. Questão 10:

Teste de amostras independentes										
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior Superior
O trabalho é para si frustrante e extenuante?	Variâncias iguais assumidas	1,030	,312	-,361	119	,360	,719	-,068	,189	-,443 ,306
	Variâncias iguais não assumidas			-,378	102,896	,353	,706	-,068	,180	-,426 ,289

11. Questão 11:

Teste de amostras independentes										
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior Superior
Sente que o seu trabalho tem-se tornado cada vez mais uma tarefa obrigatória e sem sentido, sem ligação com os colegas?	Variâncias iguais assumidas	,617	,434	-,538	119	,296	,591	-,130	,241	-,608 ,348
	Variâncias iguais não assumidas			-,552	96,488	,291	,582	-,130	,235	-,597 ,337

Fatores de Risco Psicossocial como Preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

12. Questão 12:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
Tem pensamentos negativos sobre o seu trabalho e os colegas que o envolvem, como uma forma de se defender do stress?	Variâncias iguais assumidas	,013	,909	-1,215	119	,113	,227	-,240	,198	-,632	,151
	Variâncias iguais não assumidas			-1,193	84,768	,118	,236	-,240	,201	-,641	,160

13. Questão 13:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
Já alguma vez viu as suas tarefas no seu trabalho de forma mais negativa ou pessimista?	Variâncias iguais assumidas	,146	,703	,380	119	,352	,705	,081	,214	-,342	,504
	Variâncias iguais não assumidas			,377	87,468	,354	,707	,081	,215	-,347	,509

14. Questão 14:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
Já teve algum tipo de conflito com os seus colegas/alunos no seu trabalho?	Variâncias iguais assumidas	,174	,677	-,017	119	,493	,986	-,003	,188	-,376	,370
	Variâncias iguais não assumidas			-,017	80,029	,493	,987	-,003	,196	-,393	,386

15. Questão 15:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
O relacionamento com os seus colegas/alunos no trabalho é complicada ou geradora de conflitos?	Variâncias iguais assumidas	,368	,545	,302	119	,382	,763	,055	,183	-,307	,418
	Variâncias iguais não assumidas			,290	79,616	,386	,772	,055	,190	-,323	,434

Fatores de Risco Psicossocial como Preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

16. Questão 16:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Tem dificuldades em relacionar-se emocionalmente com os outros no seu trabalho?	Variâncias iguais assumidas	2,192	,141	-,651	119	,258	,516	-,136	,210	-,551	,279
	Variâncias iguais não assumidas			-,670	97,662	,252	,504	-,136	,204	-,540	,268

17. Questão 17:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Trabalhar com alunos/colegas de trabalho deixa-o(a) sem energia?	Variâncias iguais assumidas	2,241	,137	-1,023	119	,154	,308	-,205	,200	-,600	,191
	Variâncias iguais não assumidas			-1,077	103,842	,142	,284	-,205	,190	-,581	,172

18. Questão 18:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Com que frequência pensa "Eu não aguento mais isto, tenho de mudar de trabalho"?	Variâncias iguais assumidas	11,388	<,001	,847	119	,199	,398	,195	,230	-,260	,650
	Variâncias iguais não assumidas			,917	110,792	,181	,361	,195	,212	-,226	,616

19. Questão 19:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Acha difícil e até impossível trabalhar com alunos e colegas de trabalho?	Variâncias iguais assumidas	,529	,469	,041	119	,484	,967	,006	,159	-,308	,321
	Variâncias iguais não assumidas			,042	95,256	,483	,967	,006	,156	-,302	,315

Fatores de Risco Psicossocial como Preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

20. Questão 20:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Acha uma desilusão ou deprimente trabalhar com alunos /colegas de trabalho?	Variâncias iguais assumidas	2,011	,159	-,285	119	,388	,776	-,042	,148	-,336	,251
	Variâncias iguais não assumidas			-,300	103,891	,382	,765	-,042	,141	-,321	,237

21. Questão 21:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Já pensou em procurar ajuda psicológica e/ou psiquiátrica?	Variâncias iguais assumidas	,085	,771	,331	119	,371	,741	,094	,284	-,469	,657
	Variâncias iguais não assumidas			,329	87,858	,372	,743	,094	,286	-,475	,663

22. Questão 22:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Possui a sensação de que o seu trabalho não faz diferença ou não tem importância na organização?	Variâncias iguais assumidas	,806	,371	1,082	119	,141	,282	,247	,228	-,205	,698
	Variâncias iguais não assumidas			1,105	95,528	,136	,272	,247	,223	-,196	,690

23. Questão 23:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Está cansado(a) de trabalhar com alunos e/ou colegas de trabalho?	Variâncias iguais assumidas	,920	,339	,572	119	,284	,568	,114	,199	-,280	,507
	Variâncias iguais não assumidas			,589	97,823	,279	,557	,114	,193	-,269	,496

Fatores de Risco Psicossocial como Preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

24. Questão 24:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Com que frequência se sente extenuado(a) e predisposto(a) a ficar doente?	Variâncias iguais assumidas	1,850	,176	1,072	119	,143	,286	,234	,218	-,198	,666
	Variâncias iguais não assumidas			1,104	97,791	,136	,272	,234	,212	-,186	,654

25. Questão 25:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Tem sentido que cada hora de trabalho parece interminável e cansativa que para si?	Variâncias iguais assumidas	,000	,993	,725	119	,235	,470	,143	,197	-,247	,533
	Variâncias iguais não assumidas			,736	93,634	,232	,464	,143	,194	-,243	,529

26. Questão 26:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Alguma vez se questiona quanto tempo conseguirá continuar a trabalhar no seu posto de trabalho atual?	Variâncias iguais assumidas	8,254	,005	1,532	119	,064	,128	,364	,237	-,106	,834
	Variâncias iguais não assumidas			1,638	107,956	,052	,104	,364	,222	-,076	,804

27. Questão 27:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Tem paciência suficiente para a família e os amigos durante o tempo de lazer e diverte-se?	Variâncias iguais assumidas	1,112	,294	-,695	119	,244	,488	-,146	,210	-,562	,270
	Variâncias iguais não assumidas			-,714	96,682	,239	,477	-,146	,205	-,553	,260

Fatores de Risco Psicossocial como Preditores de *Burnout* – Caso de Estudo

28. Questão 28:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Toma ou já tomou algum tipo de ansiolítico ou outro tipo de medicamento receitado por algum psiquiatra?	Variâncias iguais assumidas	,214	,645	,315	119	,377	,753	,081	,258	-,429	,592
	Variâncias iguais não assumidas			,312	86,859	,378	,756	,081	,260	-,437	,599

29. Questão 29:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Com que frequência pensa ou já pensou em mudar de posto de trabalho?	Variâncias iguais assumidas	1,153	,285	,332	119	,370	,740	,078	,235	-,387	,542
	Variâncias iguais não assumidas			,341	96,707	,367	,734	,078	,229	-,376	,532

30. Questão 30:

Teste de amostras independentes											
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior	Superior
Já pensou em solicitar a mobilidade?	Variâncias iguais assumidas	,069	,793	,358	119	,361	,721	,078	,218	-,353	,509
	Variâncias iguais não assumidas			,351	84,594	,363	,726	,078	,222	-,363	,519

D. Teste ANOVA de um fator correlação da variável Carreira com cada uma das questões individualmente

1. Questão 1:

ANOVA					
O seu trabalho é emocionalmente cansativo?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	6,278	2	3,139	3,170	,046
Nos grupos	116,829	118	,990		
Total	123,107	120			

2. Questão 2:

ANOVA					
Sente-se cansado(a), logo de manhã, ao pensar no dia de trabalho que irá ter?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,521	2	,760	,554	,576
Nos grupos	161,835	118	1,371		
Total	163,355	120			

3. Questão 3:

ANOVA					
Com que frequência se sente fisicamente e psicologicamente fatigado(a) e/ou fatigado(a					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	,446	2	,223	,196	,823
Nos grupos	134,331	118	1,138		
Total	134,777	120			

4. Questão 4:

ANOVA					
No final de um dia de trabalho sente-se esgotado(a)?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,102	2	,551	,607	,547
Nos grupos	107,129	118	,908		
Total	108,231	120			

5. Questão 5:

ANOVA					
Sente-se triste por causa do seu trabalho?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	2,158	2	1,079	,812	,446
Nos grupos	156,800	118	1,329		
Total	158,959	120			

6. Questão 6:

ANOVA					
Com que frequência se sente psicologicamente fatigado(a)?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	,029	2	,015	,013	,988
Nos grupos	138,351	118	1,172		
Total	138,380	120			

7. Questão 7:

ANOVA					
Sente que dá mais de si e que não recebe o que acha merecido?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	10,357	2	5,178	3,099	,049
Nos grupos	197,164	118	1,671		
Total	207,521	120			

8. Questão 8:

ANOVA					
Sente que o seu trabalho não é valorizado ou subvalorizado?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	3,243	2	1,621	,948	,390
Nos grupos	201,749	118	1,710		
Total	204,992	120			

9. Questão 9:

ANOVA					
Com que frequência se sente debilitado(a) ?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	2,701	2	1,351	1,264	,286
Nos grupos	126,075	118	1,068		
Total	128,777	120			

10. Questão 10:

ANOVA					
O trabalho é para si frustrante e extenuante?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,699	2	,850	,853	,429
Nos grupos	117,590	118	,997		
Total	119,289	120			

11. Questão 11:

ANOVA					
Sente que o seu trabalho tem-se tornado cada vez mais uma tarefa obrigatória e sem se					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,433	2	,716	,438	,646
Nos grupos	193,014	118	1,636		
Total	194,446	120			

12. Questão 12:

ANOVA					
Tem pensamentos negativos sobre o seu trabalho e os colegas que o envolvem, como u					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	4,997	2	2,499	2,322	,103
Nos grupos	126,970	118	1,076		
Total	131,967	120			

13. Questão 13:

ANOVA					
Já alguma vez viu as suas tarefas no seu trabalho de forma mais negativa ou pessimista					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	2,164	2	1,082	,851	,429
Nos grupos	149,985	118	1,271		
Total	152,149	120			

14. Questão 14:

ANOVA					
Já teve algum tipo de conflito com os seus colegas/alunos no seu trabalho?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,217	2	,609	,613	,543
Nos grupos	117,163	118	,993		
Total	118,380	120			

15. Questão 15:

ANOVA					
O relacionamento com os seus colegas/alunos no trabalho é complicada ou geradora de					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	3,356	2	1,678	1,828	,165
Nos grupos	108,330	118	,918		
Total	111,686	120			

16. Questão 16:

ANOVA					
Tem dificuldades em relacionar-se emocionalmente com os outros no seu trabalho?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,356	2	,678	,550	,578
Nos grupos	145,437	118	1,233		
Total	146,793	120			

17. Questão 17:

ANOVA					
Trabalhar com alunos/colegas de trabalho deixa-o(a) sem energia?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	7,055	2	3,528	3,271	,041
Nos grupos	127,275	118	1,079		
Total	134,331	120			

18. Questão 18:

ANOVA					
Com que frequência pensa "Eu não aguento mais isto, tenho de mudar de trabalho"?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	5,483	2	2,741	1,884	,156
Nos grupos	171,658	118	1,455		
Total	177,140	120			

19. Questão 19:

ANOVA					
Acha difícil e até impossível trabalhar com alunos e colegas de trabalho?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	4,751	2	2,376	3,534	,032
Nos grupos	79,315	118	,672		
Total	84,066	120			

20. Questão 20:

ANOVA					
Acha uma desilusão ou deprimente trabalhar com alunos /colegas de trabalho?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	2,181	2	1,091	1,809	,168
Nos grupos	71,157	118	,603		
Total	73,339	120			

21. Questão 21:

ANOVA					
Já pensou em procurar ajuda psicológica e/ou psiquiátrica?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,728	2	,864	,380	,685
Nos grupos	268,173	118	2,273		
Total	269,901	120			

22. Questão 22:

ANOVA					
Possui a sensação de que o seu trabalho não faz diferença ou não tem importância na oi					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,629	2	,815	,554	,576
Nos grupos	173,478	118	1,470		
Total	175,107	120			

23. Questão 23:

ANOVA					
Está cansado(a) de trabalhar com alunos e/ou colegas de trabalho?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,187	2	,593	,536	,587
Nos grupos	130,698	118	1,108		
Total	131,884	120			

24. Questão 24:

ANOVA					
Com que frequência se sente extenuado(a) e predisposto(a) a ficar doente?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	2,195	2	1,098	,820	,443
Nos grupos	157,854	118	1,338		
Total	160,050	120			

25. Questão 25:

ANOVA					
Tem sentido que cada hora de trabalho parece interminável e cansativa que para si?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	2,341	2	1,170	1,082	,342
Nos grupos	127,659	118	1,082		
Total	130,000	120			

26. Questão 26:

ANOVA					
Alguma vez se questiona quanto tempo conseguirá continuar a trabalhar no seu posto de					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	4,476	2	2,238	1,412	,248
Nos grupos	187,044	118	1,585		
Total	191,521	120			

27. Questão 27:

ANOVA					
Tem paciência suficiente para a família e os amigos durante o tempo de lazer e diverte-si					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	,616	2	,308	,247	,781
Nos grupos	147,037	118	1,246		
Total	147,653	120			

28. Questão 28:

ANOVA					
Toma ou já tomou algum tipo de ansiolítico ou outro tipo de medicamento receitado por a					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	6,578	2	3,289	1,805	,169
Nos grupos	215,025	118	1,822		
Total	221,603	120			

29. Questão 29:

ANOVA					
Com que frequência pensa ou já pensou em mudar de posto de trabalho?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	14,493	2	7,246	5,059	,008
Nos grupos	169,028	118	1,432		
Total	183,521	120			

30. Questão 30:

ANOVA					
Já pensou em solicitar a mobilidade?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	19,677	2	9,839	8,389	<,001
Nos grupos	138,389	118	1,173		
Total	158,066	120			

E. Teste ANOVA de um fator correlação da variável Idade com cada uma das questões individualmente

1. Questão 1:

ANOVA					
O seu trabalho é emocionalmente cansativo?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	6,997	5	1,399	1,386	,235
Nos grupos	116,111	115	1,010		
Total	123,107	120			

2. Questão 2:

ANOVA					
Sente-se cansado(a), logo de manhã, ao pensar no dia de trabalho que irá ter?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	2,080	5	,416	,297	,914
Nos grupos	161,275	115	1,402		
Total	163,355	120			

3. Questão 3:

ANOVA					
Com que frequência se sente fisicamente e psicologicamente fatigado(a) e/ou fatigado(a)					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	7,016	5	1,403	1,263	,285
Nos grupos	127,761	115	1,111		
Total	134,777	120			

4. Questão 4:

ANOVA					
No final de um dia de trabalho sente-se esgotado(a)?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,373	5	,275	,295	,915
Nos grupos	106,859	115	,929		
Total	108,231	120			

5. Questão 5:

ANOVA					
Sente-se triste por causa do seu trabalho?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,143	5	,229	,167	,974
Nos grupos	157,816	115	1,372		
Total	158,959	120			

6. Questão 6:

ANOVA					
Com que frequência se sente psicologicamente fatigado(a)?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,348	5	,270	,226	,950
Nos grupos	137,032	115	1,192		
Total	138,380	120			

7. Questão 7:

ANOVA					
Sente que dá mais de si e que não recebe o que acha merecido?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	19,156	5	3,831	2,339	,046
Nos grupos	188,364	115	1,638		
Total	207,521	120			

8. Questão 8:

ANOVA					
Sente que o seu trabalho não é valorizado ou subvalorizado?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	5,633	5	1,127	,650	,662
Nos grupos	199,358	115	1,734		
Total	204,992	120			

9. Questão 9:

ANOVA					
Com que frequência se sente debilitado(a) ?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	4,910	5	,982	,912	,476
Nos grupos	123,867	115	1,077		
Total	128,777	120			

10. Questão 10:

ANOVA					
O trabalho é para si frustrante e extenuante?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,079	5	,216	,210	,958
Nos grupos	118,210	115	1,028		
Total	119,289	120			

11. Questão 11:

ANOVA					
Sente que o seu trabalho tem-se tornado cada vez mais uma tarefa obrigatória e sem si					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	3,678	5	,736	,443	,817
Nos grupos	190,768	115	1,659		
Total	194,446	120			

12. Questão 12:

ANOVA					
Tem pensamentos negativos sobre o seu trabalho e os colegas que o envolvem, como t					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	3,313	5	,663	,592	,706
Nos grupos	128,654	115	1,119		
Total	131,967	120			

13. Questão 13:

ANOVA					
Já alguma vez viu as suas tarefas no seu trabalho de forma mais negativa ou pessimista					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	4,779	5	,956	,746	,591
Nos grupos	147,370	115	1,281		
Total	152,149	120			

14. Questão 14:

ANOVA					
Já teve algum tipo de conflito com os seus colegas/alunos no seu trabalho?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	3,989	5	,798	,802	,550
Nos grupos	114,391	115	,995		
Total	118,380	120			

15. Questão 15:

ANOVA					
O relacionamento com os seus colegas/alunos no trabalho é complicada ou geradora d					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	3,224	5	,645	,684	,637
Nos grupos	108,462	115	,943		
Total	111,686	120			

16. Questão 16:

ANOVA					
Tem dificuldades em relacionar-se emocionalmente com os outros no seu trabalho?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	10,022	5	2,004	1,685	,144
Nos grupos	136,771	115	1,189		
Total	146,793	120			

17. Questão 17:

ANOVA					
Trabalhar com alunos/colegas de trabalho deixa-o(a) sem energia?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	4,318	5	,864	,764	,578
Nos grupos	130,012	115	1,131		
Total	134,331	120			

18. Questão 18:

ANOVA					
Com que frequência pensa "Eu não aguento mais isto, tenho de mudar de trabalho"?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	3,167	5	,633	,419	,835
Nos grupos	173,974	115	1,513		
Total	177,140	120			

19. Questão 19:

ANOVA					
Acha difícil e até impossível trabalhar com alunos e colegas de trabalho?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	3,287	5	,657	,936	,461
Nos grupos	80,779	115	,702		
Total	84,066	120			

20. Questão 20:

ANOVA					
Acha uma desilusão ou deprimente trabalhar com alunos /colegas de trabalho?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	3,461	5	,692	1,139	,344
Nos grupos	69,877	115	,608		
Total	73,339	120			

21. Questão 21:

ANOVA					
Já pensou em procurar ajuda psicológica e/ou psiquiátrica?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	15,308	5	3,062	1,383	,236
Nos grupos	254,593	115	2,214		
Total	269,901	120			

22. Questão 22:

ANOVA					
Possui a sensação de que o seu trabalho não faz diferença ou não tem importância na oi					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	11,819	5	2,364	1,665	,149
Nos grupos	163,289	115	1,420		
Total	175,107	120			

23. Questão 23:

ANOVA					
Está cansado(a) de trabalhar com alunos e/ou colegas de trabalho?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	5,069	5	1,014	,919	,471
Nos grupos	126,815	115	1,103		
Total	131,884	120			

24. Questão 24:

ANOVA					
Com que frequência se sente extenuado(a) e predisposto(a) a ficar doente?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	2,451	5	,490	,358	,876
Nos grupos	157,598	115	1,370		
Total	160,050	120			

25. Questão 25:

ANOVA					
Tem sentido que cada hora de trabalho parece interminável e cansativa que para si?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	4,248	5	,850	,777	,568
Nos grupos	125,752	115	1,093		
Total	130,000	120			

26. Questão 26:

ANOVA					
Alguma vez se questiona quanto tempo conseguirá continuar a trabalhar no seu posto de:					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	1,654	5	,331	,200	,962
Nos grupos	189,866	115	1,651		
Total	191,521	120			

27. Questão 27:

ANOVA					
Tem paciência suficiente para a família e os amigos durante o tempo de lazer e diverte-se					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	5,979	5	1,196	,971	,439
Nos grupos	141,674	115	1,232		
Total	147,653	120			

28. Questão 28:

ANOVA					
Toma ou já tomou algum tipo de ansiolítico ou outro tipo de medicamento receitado por					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	2,918	5	,584	,307	,908
Nos grupos	218,685	115	1,902		
Total	221,603	120			

29. Questão 29:

ANOVA					
Com que frequência pensa ou já pensou em mudar de posto de trabalho?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	4,678	5	,936	,602	,699
Nos grupos	178,842	115	1,555		
Total	183,521	120			

30. Questão 30:

ANOVA					
Já pensou em solicitar a mobilidade?					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Entre Grupos	6,145	5	1,229	,930	,464
Nos grupos	151,921	115	1,321		
Total	158,066	120			