

2025

ANA PEDRO CUNHA SIMÕES

DA CONCEIÇÃO

**A RELAÇÃO ENTRE STRESS LABORAL,
BURNOUT E DESEMPENHO DOS
TRABALHADORES: O PAPEL
MODERADOR DO REGIME DE
TRABALHO**

2025

ANA PEDRO CUNHA SIMÕES

DA CONCEIÇÃO

**A RELAÇÃO ENTRE STRESS LABORAL,
BURNOUT E DESEMPENHO DOS
TRABALHADORES: O PAPEL
MODERADOR DO REGIME DE
TRABALHO**

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação
de Prof. Doutor Ana Moreira apresentada no
Universidade Europeia Faculdade de Ciências
Sociais e Tecnologia para obtenção de grau de Mestre
na especialidade de Gestão de Recursos Humanos

Agradecimentos

A conclusão da minha Dissertação de Mestrado representa um marco importante na minha trajetória acadêmica e profissional, e nada disso teria sido possível sem o apoio de muitas pessoas que, direta ou indiretamente, contribuíram para este trabalho.

Em primeiro lugar, gostaria de expressar a minha profunda gratidão à minha orientadora, Professora Ana Moreira, pela sua orientação, paciência e incentivo ao longo deste percurso. O seu conhecimento e a sua dedicação foram fundamentais para a concretização deste estudo.

À minha família e ao meu namorado, que sempre estiveram ao meu lado, oferecendo apoio incondicional, compreensão e motivação nos momentos de maior desafio. O carinho e a força que me transmitiram foram essenciais para que eu pudesse seguir em frente.

Aos colegas que partilharam comigo esta jornada, pelo companheirismo, pelas trocas de ideias e pelo suporte nos momentos de dificuldade. O incentivo de cada um de vocês tornaram este caminho mais leve e enriquecedor.

A todos os professores que, de alguma forma, contribuíram para o meu crescimento acadêmico e pessoal e que me transmitiram conhecimentos valiosos e inspiração ao longo do curso.

Por fim, um agradecimento especial a todas as pessoas e empresas que disponibilizaram recursos, dados e apoio técnico para a realização deste trabalho.

A todos, o meu sincero e profundo obrigado!

Palavras-Chave

Stress laboral, *Burnout*, Desempenho Percecionado, Regime de Trabalho, Estudo Quantitativo

Resumo

Este estudo teve como principal objetivo estudar o efeito do stress laboral no desempenho percecionado e se esta relação era mediada pelo *burnout*. Adicionalmente tentou-se perceber se o regime de trabalho (presencial, híbrido e remoto) moderava a relação entre o stress laboral e o *burnout*. A amostra deste estudo é composta por 325 participantes a trabalharem em organizações sediadas em Portugal. Os resultados indicam-nos que apenas a dimensão “stress com os utentes” tem um efeito negativo e significativo no desempenho. Por outro lado, a dimensão “stress com a carreira e remuneração” tem um efeito positivo e significativo no desempenho. As dimensões “stress com os utentes” e “stress com a carga de trabalho” têm um efeito positivo e significativo no desempenho. Apenas o “stress com a carga de trabalho” tem um efeito positivo e significativo na exaustão. O distanciamento tem um efeito de mediação total na relação entre o stress com os utentes e o desempenho percecionado. O regime de trabalho tem um efeito significativo no distanciamento. O regime de trabalho tem um efeito moderador na relação entre o “stress com as condições de trabalho” e a exaustão. Em função dos atuais regimes de trabalho, sobretudo após a pandemia COVID-19, conclui-se que, entre as dimensões do stress ocupacional, a mais crítica é o stress com as condições de trabalho.

Keywords

Work stress, *Burnout*, Perceived Performance, Work Regime, Quantitative Study

Abstract

Work Stress, *Burnout*, Perceived Performance, Work Regime, Quantitative Study The main objective of this study was to investigate the association between work stress and perceived performance and whether this relationship was mediated by *burnout*. In addition, we sought to understand whether the work regime (in-person, hybrid, and remote) moderates the relationship between work stress and *burnout*. The sample for this study consisted of 325 participants working in organizations based in Portugal. The results indicate that only the dimension ‘stress with users has a negative and significant association with performance. On the other hand, the dimension ‘stress with career and remuneration’ has a positive and significant association with performance. The dimensions ‘stress with users’ and ‘stress with workload’ have a positive and significant association with performance. Only ‘stress with workload’ has a positive and significant association with exhaustion. Distancing has a total mediating effect on the relationship between stress with users and perceived performance. The work regime has a significant effect on distancing. The work regime moderates the relationship between ‘stress with working conditions and exhaustion. Given the current work regimes, especially after the COVID-19 pandemic, it can be concluded that, among the dimensions of occupational stress, the most critical is stress with working conditions.

Índice

Capítulo 1 – Introdução.....	1
Capítulo 2 – Revisão da Literatura	4
2.1. Stress Laboral.....	4
2.2. Desempenho	5
2.2.1. <i>Stress laboral e Desempenho</i>	<i>7</i>
2.3. Burnout.....	8
2.4.1. <i>Stress Laboral e Burnout.....</i>	<i>10</i>
2.4.2. <i>Burnout e Desempenho</i>	<i>11</i>
2.4.3. <i>Stress Laboral, Burnout e Desempenho</i>	<i>12</i>
2.5. Regime de Trabalho	13
2.5.1. <i>Regime Presencial.....</i>	<i>14</i>
2.5.2. <i>Regime Híbrido</i>	<i>15</i>
2.5.3. <i>Regime Remoto.....</i>	<i>16</i>
2.5.4. <i>Regime de trabalho e burnout.....</i>	<i>16</i>
2.5.2. <i>Efeito moderador do regime de trabalho na relação entre o stress laboral e o burnout</i>	<i>17</i>
Capítulo 3 – Modelo de investigação e hipóteses.....	19
Capítulo 4 – Metodologia.....	20
4.1. Procedimento de recolha de dados	20
4.2. Amostra	20
4.3. Procedimento de análise de dados	21
4.4. Instrumentos	21
Capítulo 5 – Resultados	23
5.1. Qualidades métricas dos instrumentos.....	23
5.1.1. <i>Escala de Stress Laboral.....</i>	<i>23</i>
5.1.1.1. <i>Validade</i>	<i>23</i>
5.1.1.2. <i>Fiabilidade</i>	<i>23</i>
5.1.1.3. <i>Sensibilidade</i>	<i>24</i>

5.1.2. Escala de Desempenho.....	24
5.1.2.1. Validade	24
5.1.2.2. Fiabilidade	25
5.1.2.3. Sensibilidade	25
5.1.3. Escala de Burnout	26
5.1.3.1. Validade	26
5.1.3.2. Fiabilidade	26
5.1.3.3. Sensibilidade	26
5.2. Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo.....	27
5.3. Efeito das Variáveis Sociodemográficas na Variáveis em Estudo	28
5.4. Associação entre as variáveis em estudo	33
5.5. Hipóteses	34
5.5.1. Hipótese 1.....	34
5.5.2. Hipótese 2.....	34
5.5.3. Hipótese 3.....	36
5.5.4. Hipótese 4.....	36
5.5.5. Hipótese 5.....	37
5.5.6. Hipótese 6.....	37
Capítulo 6 - Discussão	41
Capítulo 7 - Conclusões.....	46
Referências Bibliográficas	47
ANEXOS	54
ANEXO A – Questionário	55
ANEXO B – Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo.....	74
ANEXO C – Qualidades Métricas dos Instrumentos em Estudo	76
ANEXO D – Estatística descritiva das variáveis em estudo.....	87
ANEXO E – Efeito das Variáveis Sociodemográficas nas Variáveis em Estudo	90
ANEXO F – Associação entre as variáveis em estudo	120
ANEXO H – Hipóteses	121

Índice de Tabelas

Tabela 1: Definições de Stress Laboral.....	4
Tabela 2: Definições de desempenho.....	7
Tabela 3: Definições de <i>burnout</i>	9
Tabela 4: Definições de regime de trabalho.....	14
Tabela 5: Resultados da análise fatorial confirmatória da escala de stress laboral.....	23
Tabela 6: Fiabilidade da escala de stress laboral	23
Tabela 7: Teste de normalidade da escala de stress laboral	24
Tabela 8: Resultados da análise fatorial confirmatória da escala de desempenho.....	25
Tabela 9: Fiabilidade da escala de desempenho	25
Tabela 10: Teste de normalidade da escala de desempenho	25
Tabela 11: Resultados da análise fatorial confirmatória da escala de <i>burnout</i>	26
Tabela 12: Fiabilidade da escala de <i>burnout</i>	26
Tabela 13: Teste de normalidade da escala de desempenho	27
Tabela 14: Estatística descritiva das variáveis em estudo.....	27
Tabela 12: Efeito do género nas variáveis em estudo	28
Tabela 13: Associação entre a idade e as variáveis em estudo	33
Tabela 14: Associação entre as variáveis em estudo	33
Tabela 15: Efeito do stress laboral no desempenho	34
Tabela 16: Efeito do stress laboral no <i>burnout</i>	35
Tabela 17: Efeito do <i>burnout</i> no desempenho	36
Tabela 18: Efeito mediador.....	36
Tabela 19: Efeito do regime de trabalho no <i>burnout</i>	37
Tabela 20: Efeito moderador (distanciamento).....	38
Tabela 21: Efeito moderador (exaustão)	39

Índice de Figuras

Figura 1. Modelo de Investigação	19
Figura 2. Efeito das habilitações literárias nas variáveis em estudo	29
Figura 3. Efeito da antiguidade nas variáveis em estudo	30
Figura 4. Efeito do tipo de contrato nas variáveis em estudo	31
Figura 5. Efeito regime de trabalho nas variáveis em estudo	32
Figura 6. Efeito de interação stress com a condições de trabalho x regime de trabalho.....	40

Capítulo 1 – Introdução

A saúde mental é a base do bem-estar e da qualidade de vida de qualquer pessoa fazendo com que seja possível mantermos um equilíbrio entre o nosso nível cognitivo e emocional. De certa forma, relaciona-se com a maneira como lidamos com situações de maior stress ou exigência e como combinamos as nossas emoções, ambições e ideias. É importante sentirmo-nos bem interiormente de maneira a reduzirmos o stress diário, permitirmo-nos criar relações saudáveis e equilibradas, melhorar a produtividade e o potencial intrínseco a cada um de nós. No entanto, atualmente, a saúde mental é um tema cada vez mais abordado por existir uma grande percentagem de indivíduos com problemas de ansiedade, depressão e *burnout* precisamente por não conseguirem manter esse mesmo equilíbrio. São exatamente estes fatores que conduzem a um excesso de stress laboral.

A globalização, a mudança digital e as alterações nas organizações causaram um grande impacto e algumas transformações consideráveis no mundo do trabalho. Os autores Maslach e Leiter (2016) afirmam que estas transformações levaram a um aumento substancial da carga de trabalho, da exigência do quotidiano e dos níveis de competitividade conduzindo a elevados de stress e *burnout* entre os colaboradores. O stress laboral é definido como um estado de tensão que resulta da disparidade entre as exigências do trabalho e os recursos existentes para lidar com elas e tem sido um tema bastante abordado devido às consequências negativas que acarreta para o bem-estar dos colaboradores e para a produtividade das empresas (Lazarus & Folkman, 1984).

Freudenberger (1974) introduziu o conceito de *burnout* (esgotamento) que, mais tarde, foi desenvolvido por Maslach e Jackson (1981). Este conceito refere-se a um estado de exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal e individual no trabalho. Schaufeli et al. (2009) associam este processo a diferentes fatores organizacionais como é o caso do regime de trabalho, a carga horária e as condições de trabalho. O *burnout* impacta negativamente não só o bem-estar dos colaboradores como também o seu desempenho percebido, a sua motivação e a sua produtividade (Demerouti et al., 2001).

Um fator que pode ser apontado como sendo determinante na perceção do stress laboral e do *burnout* é o regime de trabalho que pode variar entre o presencial, o híbrido ou o remoto. Tavares (2017) e Wang et al. (2021), sugerem que o teletrabalho pode diminuir algumas fontes de stress como as deslocações diárias e as constantes interrupções, mas também pode contribuir para um

aumento do isolamento social e a dificuldade em manter um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. De acordo com Bakker e Demerouti (2017), a forma como estes conceitos se interligam e afetam o desempenho dos colaboradores tem sido alvo de bastante atenção na literatura científica tendo em conta a sua importância e relevância na eficácia das empresas e na satisfação dos colaboradores.

Perante este contexto, o principal objetivo é analisar a relação entre o stress laboral, o *burnout*, o desempenho percebido e o regime de trabalho procurando entender como é que estes fatores interagem entre si e de que forma impactam os colaboradores e as organizações. Neste sentido, é importante perceber de que maneira o stress laboral potencia o *burnout* e se esta condição diminui os níveis de desempenho. É essencial termos como variável moderadora o regime de trabalho para compreendermos se influencia o aparecimento do *burnout* e se, consequentemente, diminui o desempenho percebido.

O presente estudo encontra-se dividido em:

- Capítulo 1 – Introdução: apresenta os objetivos e a finalidade do estudo;
- Capítulo 2 – Revisão da Literatura: este capítulo encontra-se dividido em quatro subcapítulos: stress laboral, desempenho, *burnout* e regime de trabalho. Nestes subcapítulos, é desenvolvida a revisão de literatura sobre cada uma destas variáveis assim como a fundamentação das hipóteses formuladas.
- Capítulo 3 – Modelo de Investigação e Hipóteses: é apresentado o modelo de investigação e as hipóteses formuladas.
- Capítulo 4 – Metodologia: Este capítulo está dividido em quatro subcapítulos: procedimento de recolha de dados, caracterização da amostra, procedimento de análise de dados e instrumentos. No procedimento de recolha de dados descrevem-se os passos desenvolvidos para a recolha de dados. A caracterização da amostra é feita através da estatística descritiva das variáveis demográficas. Através do procedimento de análise de dados, descreveu-se o tratamento estatístico efetuado e nos instrumentos foram explicados de forma pormenorizada quais os instrumentos utilizados.
- Capítulo 5 – Resultados: Este capítulo encontra-se dividido em cinco subcapítulos: qualidades métricas dos instrumentos em estudo, estatística descritiva das variáveis em estudo,

efeito das variáveis sociodemográficas em estudo, associação entre as variáveis em estudo e testes de hipóteses.

- Capítulo 6 – Discussão: neste capítulo são discutidos os resultados tendo em conta a literatura existente. Existem três subcapítulos: limitações e sugestões, implicações teóricas e implicações práticas.

- Capítulo 7 – Conclusões: são apresentadas as principais conclusões do estudo.

Capítulo 2 – Revisão da Literatura

2.1. Stress Laboral

A origem e o significado da palavra “stress” tem vindo a sofrer algumas evoluções desde o século XIV. A definição de stress laboral pode variar, mas, de forma geral, refere-se a uma resposta física, mental ou emocional negativa que surge quando as exigências do ambiente de trabalho excedem a capacidade ou os recursos do trabalhador. Ou seja, é uma reação física ou psicológica a um estímulo de pressão que pode ser causado pela ansiedade ou pela depressão devido à mudança num determinado ambiente o que leva a que as pessoas sintam uma certa angústia ou tristeza. Algumas das causas do stress estão relacionadas com as más condições de trabalho, com os conflitos entre membros da equipa, com a falta de apoio ou de reconhecimento profissional, com a sobrecarga de trabalho, com más condições salariais ou com a falta de realização profissional. Na tabela 1 encontram-se sintetizadas algumas definições de stress laboral.

Tabela 1: Definições de Stress Laboral

Definição de Stress Laboral	Autores
O stress no trabalho é definido como um processo psicológico que ocorre quando as pessoas percebem que as exigências do trabalho excedem os recursos pessoais e sociais para lidar com elas.	Lazarus e Folkman (1984)
O stress laboral define-se como sendo uma resposta fisiológica e psicológica do trabalhador quando confrontado com pressão e desafios.	Selye (1976)
O stress no trabalho surge quando as pressões e responsabilidades do trabalho são combinadas com falta de autonomia e baixo poder de decisão.	Karasek e Theorell (1990)
O stress laboral é uma interação negativa entre o trabalhador e o seu ambiente de trabalho, causado por demasiadas exigências e a falta de capacidade para lhes dar uma resposta.	Cooper e Marshall (1976)
O stress no trabalho é uma perceção subjetiva resultante da interação entre o colaborador e o seu ambiente de trabalho.	Cano (2002)

Abrahão e Cruz (2008) afirmam que o stress é uma forma de encarar a realidade e a sua expressão traduz o mal-estar que ocorre nas pessoas. Lazarus e Folkman (1984) defendem que o stress laboral é um processo que ocorre quando as exigências do trabalho ultrapassam os recursos que as pessoas têm para lidar com elas. O stress pode surgir como uma resposta física ou psicológica perante momentos de mais tensão ou dificuldades (Selye, 1976). Karasek e Theorell (1990) afirmam que o stress laboral surge quando as responsabilidades e pressões diárias são combinadas com falta de autonomia e de poder de decisão. Cooper e Marshall (1976) são da opinião

de que o stress pode ser definido como uma interação negativa entre os colaboradores e o ambiente de trabalho e que este processo é causado por exigências excessivas e falta de capacidade de as cumprir eficazmente e eficientemente. A OMS (1986) define este conceito como sendo uma reação física e emocional que ocorre quando os requisitos do trabalho não correspondem às capacidades ou necessidades dos colaboradores metendo em causa a sua saúde física e mental.

São muitos os fatores que potenciam o stress laboral:

- a) O cumprimento de objetivos com prazos curtos pode levar a uma sobrecarga dos colaboradores (Hirschle & Gondim, 2020);
- b) A falta de autonomia aumenta os níveis de frustração e de stress (Lazarus & Folkman, 1984);
- c) O conflito entre colegas de trabalho pode gerar elevados níveis de tensão (Maslach & Leiter, 2016);
- d) A falta de condições de trabalho conduz a uma insatisfação e a um aumento do stress (Souto, 2022);
- e) A falta de motivação e de valorização profissional pode gerar frustração (Cooper & Cartwright, 1994);
- f) A resistência a mudanças organizacionais podem gerar elevados níveis de stress (Hirschle & Gondim, 2020).

Para além das consequências negativas a nível psicológico e no desempenho dos colaboradores, o stress laboral pode conduzir a doenças cardiovasculares, dores de cabeça e insónias (Oliveira & Paula, 2021), a ansiedade, depressão e *burnout* (Maslach & Leiter, 2016), diminuição da produtividade e aumento de erros (Cooper & Cartwright, 1994) e a isolamento social e conflitos interpessoais (Souto et al., 2021).

Para concluir, o stress no trabalho é um processo complexo que afeta os colaboradores e as empresas e, por isso, é importante reconhecer quais as suas causas e de que forma se podem implementar estratégias para promover o bem-estar e o equilíbrio.

2.2. Desempenho

O conceito de desempenho pode variar, mas geralmente está relacionada com a capacidade de alcançar os objetivos estabelecidos e os resultados pretendidos de forma eficiente e eficaz. De

acordo com Chiavenato (2014), o desempenho refere-se ao comportamento que os colaboradores apresentam no desempenho das suas atividades tendo em conta os objetivos estabelecidos e os esforços aplicados para os atingir. É, portanto, importante que a motivação, um bom ambiente de trabalho e as competências profissionais estejam interligadas para atingir uns bons níveis de desempenho. Na tabela 2 encontram-se algumas definições de desempenho.

Para Robbins e Judge (2013), o desempenho relaciona-se com a forma como as pessoas contribuem para o sucesso das empresas no que toca ao cumprimento dos objetivos estabelecidos, à produtividade e aos níveis de qualidade do trabalho. Desta forma, interliga-se com a eficiência e a eficácia com que as pessoas trabalham para alcançar as metas estipuladas. Drucker (1999) defende que o desempenho pode ser definido como um resultado das ações sendo, por isso, muito importante realizar as tarefas de forma assertiva de modo a criar valor para a empresa e a atingir os objetivos organizacionais. Kaplan e Norton (1996) defendem que este conceito está relacionado com a capacidade da empresa de alinhar os recursos necessários para alcançar os objetivos estratégicos. Campbell (1990) afirma que este comportamento é controlado pelos trabalhadores e que a contribuição de cada um pode ser avaliada tendo em conta a qualidade, a quantidade e a importância dos resultados (Bernardin & Russel, 2013). Fleishman (1975) acrescenta que este conceito pode ser identificado como a forma como tarefas específicas associadas a um cargo ou uma função são realizadas e de que maneira são avaliadas com base na eficácia.

O desempenho dos colaboradores é um aspeto muito importante e relevante no sucesso de uma empresa tendo em conta que tem influência direta na produtividade e na competitividade da empresa (Chiavenato, 2014; Robbins & Judge, 2013). Na tabela 2 encontram-se algumas definições de desempenho.

Tabela 2: Definições de desempenho

Definição de Desempenho	Autores
O desempenho é o comportamento apresentado por um trabalhador no desenvolver das suas funções tendo em conta os resultados alcançados e o esforço realizado para os atingir.	Chiavenato (2014)
O desempenho no trabalho refere-se à contribuição de cada trabalhador para a empresa em termos de cumprimento de objetivos, produtividade e qualidade.	Robbins e Judge (2013)
O desempenho é caracterizado como sendo o resultado das ações, considerando a eficácia como principal indicador de desempenho.	Drucker (1999)
O desempenho é a capacidade que a empresa tem de alinhar os esforços e os recursos necessários para alcançar os objetivos estratégicos.	Kaplan e Norton (1996)
O desempenho é a contribuição de cada trabalhador em relação aos objetivos da empresa.	Bernardin e Russel (2013)
O desempenho é a realização de tarefas específicas associadas a um determinado cargo ou função, avaliado com base na eficácia e eficiência com que essas tarefas são realizadas.	Fleishman (1975)

Para Drucker (1999), é fundamental que as empresas desenvolvam estratégias de gestão eficazes (desenvolvimento de competências e definição de objetivos claros e alinhados com a estratégia da empresa) e Kaplan e Norton (1996) são da opinião que é essencial criar ferramentas que contribuam para melhorar a produtividade dos colaboradores e garantir um desempenho sustentável.

Para concluir, é importante ressaltar que o desempenho dos colaboradores não depende só destes como também é uma visão da cultura, da liderança e das oportunidades da empresa. É necessário apostar na performance dos colaboradores de forma a melhorar o desenvolvimento individual e a impulsionar o crescimento e o sucesso das empresas no mercado (Chiavenato, 2014).

2.2.1. Stress laboral e Desempenho

O stress no local de trabalho pode ter um impacto profundo e significativo no desempenho dos colaboradores influenciando fatores individuais e organizacionais.

Segundo Selye (1974), uma exposição frequente e contínua ao stress pode conduzir à síndrome de esgotamento causando baixos níveis de desempenho e de produtividade. A ansiedade, o cansaço e os baixos níveis de rendimento são causados pelo stress relacionado ao ambiente de trabalho (Lazarus & Folkman, 1984). De acordo com Karasek (1979) e analisando o contexto de outro prisma, afirma-se que os colaboradores que possuem um nível maior de autonomia e de

controlo sobre as suas tarefas e responsabilidades conseguem lidar melhor com o stress apresentando níveis mais equilibrados de desempenho.

O stress laboral prejudica o desempenho dos colaboradores e, decorrente disto, traz consequências como a diminuição da capacidade de concentração, a redução da eficiência, o aumento de erros ou de trabalho com níveis de qualidade inferior, o aparecimento de problemas de saúde a nível físico e psicológico (doenças cardiovasculares, depressão e *burnout*), aumento da desmotivação e da insatisfação. Estes fatores podem conduzir a um aumento do *turnover* (rotatividade das pessoas) e a custos mais elevados para as empresas. Outro fator a apontar que prejudica o desempenho é a deterioração das relações com os colegas de trabalho uma vez que a adoção de comportamentos mais agressivos e incorretos dificulta a boa comunicação e reduz o espírito de equipa.

O stress laboral impacta de forma acentuada os níveis de desempenho percecionado uma vez que motiva a diminuição da produtividade e rendimento, o aumento da taxa de absentismo, o aumento da rotatividade dos colaboradores, a exaustão emocional, o aparecimento de problemas de saúde, a criação de um ambiente de trabalho conflituoso e grandes níveis de insatisfação com o desenvolver das funções. Neste sentido, a exposição prolongada a elevados níveis de stress pode fazer com que os colaboradores fiquem com dificuldade em concentrar-se e em tomar decisões gerando frustração e desmotivação. Num estudo realizado por Chen et al. (2022) verificou-se que o stress laboral tem uma associação positiva e significativa com o desempenho.

Concluindo, o stress laboral tem influência direta na forma como os colaboradores desempenham as suas funções e é possível compreender de que maneira é que o seu desempenho organizacional fica afetado.

Assim, apresenta-se de seguida a 1ª hipótese a estudar com base nestas 2 variáveis:

Hipótese 1: O stress laboral tem um efeito negativo e significativo no desempenho percecionado.

2.3. *Burnout*

Freudenberger (1970) foi o primeiro a introduzir o conceito de *burnout* definindo-o como um estado de exaustão física e mental que resulta de um envolvimento exagerado com as exigências do trabalho.

Segundo Maslach e Jackson (1981), o *burnout* pode ser caracterizado como um estado de cansaço psicológico, falta de energia e sobrecarga, da adoção de atitudes negativas em relação ao trabalho e da redução de concretização pessoal e profissional. Da mesma forma, Schaufeli e Enzmann (1998) afirmam que o stress excessivo e recorrente no local de trabalho provoca este distúrbio emocional. A OMS (2019) inclui a síndrome de *burnout* na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) defendendo que este processo advém do stress laboral que não foi gerido com sucesso e eficazmente. Quando as exigências do trabalho são intensas e acarretam muita pressão, as pessoas não são capazes de se adaptar a tal mudança e acabam por ser confrontadas com o esgotamento profissional (Maslach & Leiter, 2016). Na tabela 3 encontram-se algumas definições de *burnout*.

Tabela 3: Definições de *burnout*

Definição de <i>Burnout</i>	Autores
O <i>burnout</i> é uma síndrome caracterizada pela exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal no trabalho.	Maslach e Jackson (1981)
O <i>burnout</i> é definido como um estado de exaustão física e mental que resulta de um envolvimento excessivo com as exigências emocionais e pessoais do trabalho.	Freudenberger (1974)
O <i>burnout</i> é uma resposta prolongada ao stress crónico no local de trabalho caracterizada pela exaustão emocional, pelo cinismo e pela ineficácia profissional.	Schaufeli e Enzmann (1998)
O <i>burnout</i> é uma síndrome que resulta do stress crónico no local de trabalho que não foi gerido com sucesso.	OMS (2019)

O *burnout* pode ser surgir devido a vários fatores, como por exemplo, a um volume excessivo de trabalho ou prazos que não sejam concretizáveis (Hirschle & Gondim, 2020), pouca autonomia na tomada de decisões ou na forma de gerir o trabalho (Lazarus & Folkman, 1984), ambiente de trabalho conflituoso ou falta de valorização profissional (Cooper & Cartwright, 1994), muita sobrecarga horária sem ter tempo para descansar ou estar com a família ou amigos (Maslach & Leiter, 2016) e instabilidade e insegurança de não conseguir atingir os objetivos esperados (Hirschle & Gondim, 2020).

O *burnout* pode trazer consequências sérias para os colaboradores na medida em que conduz a problemas de saúde mental (depressão e ansiedade) e física (hipertensão, doenças cardiovasculares, diabetes) (Maslach & Leiter, 2016). No entanto, também as empresas ficam afetadas com o aparecimento desta síndrome nomeadamente com um ambiente de trabalho

prejudicado, uma diminuição da produtividade, um aumento do absentismo e do turnover, elevados custos, perda de talentos e uma maior percentagem de erros (Cooper & Cartwright, 1994).

Neste sentido, é essencial que as empresas promovam um clima organizacional saudável e colaborativo, que mantenham os colaboradores a par do seu desempenho transmitindo regularmente feedback, que implementem e coloquem em prática ações que favoreçam o bem-estar dos colaboradores e que incentivem a participação em ações de formação que ajudem a combater e a evitar chegar ao ponto de rutura (Cooper & Cartwright, 1994). Apostar no bem-estar dos colaboradores é importante para criar ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e rentáveis.

Da mesma forma, também é importante que os colaboradores adotem estratégias para conseguir gerir melhor o stress, como por exemplo, estabelecer limites entre a vida pessoal e profissional, praticar exercício físico, manter uma boa rede de apoio e procurar ajuda caso comecem a sentir sinais de esgotamento e exaustão (Lazarus & Folkman, 1984).

Finalizando, o *burnout* é um problema de saúde grave que afeta tanto o desempenho como a qualidade de vida dos colaboradores e, por essa razão, é fundamental aprender a reconhecer os sinais e praticar medidas de prevenção de forma a diminuir ou evitar o impacto que esta doença tem nas pessoas e nas empresas.

2.3.1. Stress Laboral e Burnout

O stress relacionado com o local de trabalho é um dos principais causadores do aparecimento do *burnout*. Apesar do stress laboral nem sempre resultar em *burnout*, quando acontece é porque se tornou demasiado intenso e não permite aos colaboradores saber geri-lo da forma mais correta.

Maslach e Jackson (1981) definem que o *burnout* é um estado mental que resulta de uma exposição excessiva e prolongada ao stress ocupacional e Freudenberg (1974) defende que esta síndrome está relacionada com o stress crónico e com a sobrecarga de trabalho.

A relação entre o stress laboral e o *burnout* pode ser explicada por mecanismos como uma exposição prolongada ao stress onde as pessoas têm dificuldade de lidar com as exigências do dia-a-dia durante um período de tempo longo, pela realização de horas extra frequentemente ou tarefas demasiado complexas (Hirschle & Gondim, 2020), pela perceção de não ter controlo e alguma autonomia no momento de tomar decisões (Lazarus & Folkman, 1984), pelos conflitos no ambiente

de trabalho e pela falta de valorização e reconhecimento profissional (Cooper & Cartwright, 1994), pela instabilidade financeira (Hirschle & Gondim, 2020) e pela falta de tempo para descansar e realizar atividades de lazer (Maslach & Leiter, 2016).

O stress laboral crónico, para além dos impactos físicos e psicológicos, também reduz a capacidade dos colaboradores se adaptarem à mudança e às exigências do trabalho, aumenta a probabilidade de existir uma despersonalização e um distanciamento emocional, sendo estas características da síndrome de *burnout* (Freudenberger, 1974).

O stress laboral potencia o *burnout* na medida em que a pressão constante para cumprir prazos e alcançar os objetivos esperados, a falta de autonomia, a frustração e a falta de reconhecimento podem conduzir a um cansaço extremo e a um nível elevado de desmotivação e descuido. Todos estes fatores agravam os sintomas iniciais e aceleram a progressão para o estado de esgotamento (Maslach & Leites, 2016; Lazarus & Folkman, 1984; Freudenberger, 1974).

Concluindo, o stress laboral é um dos principais causadores do *burnout*, e como tal, é essencial que os colaboradores e as empresas reconheçam os sinais de stress e adotem medidas de forma a prevenir a sua evolução para o *burnout* promovendo o bem-estar.

Assim, apresenta-se de seguida a 2ª hipótese a estudar com base nestas 2 variáveis:

Hipótese 2: O stress laboral tem um efeito positivo e significativo no *burnout*.

2.3.2. *Burnout e Desempenho*

O *burnout* afeta profundamente e tem um impacto bastante significativo no desempenho dos colaboradores e no ambiente organizacional. Os principais efeitos que este distúrbio tem no desempenho profissional são:

- a) Redução da produtividade e diminuição da capacidade de tomada de decisão (Maslach & Leiter, 2016): os colaboradores que estão em *burnout* não conseguem focar-se causando atrasos, erros frequentes, diminuição da capacidade de realizar as tarefas corretamente e diminuição da qualidade do trabalho. Além disso, estes autores defendem que os colaboradores com este distúrbio emocional têm dificuldade em processar as informações de maneira clara, coerente e objetiva fazendo com que tomem decisões precipitadas e impulsivas;

- b) Falta de motivação e impacto nas relações interpessoais (Freudenberger, 1974): a percepção que as pessoas têm de que não são úteis no trabalho, associada ao *burnout*, conduz a um aumento da desmotivação o que faz com que não exista tanto compromisso com a empresa e com as tarefas a cumprir. No mesmo sentido, o distanciamento e a irritabilidade que os colaboradores sentem afetam as relações laborais e prejudicam o bom funcionamento em equipa;
- c) Aumento da taxa de absentismo e rotatividade (Cooper & Cartwright, 1994): a insatisfação e frustração que são criadas pela síndrome de *burnout* provocam um maior número de faltas injustificadas levando a um aumento da rotatividade de pessoal e a custos elevados para as empresas na contratação de novos talentos;
- d) Problemas de saúde físicos e psicológicos (OMS, 2019): a exaustão pode levar a doenças físicas (hipertensão e insónias) e o *burnout* está diretamente associado à ansiedade e depressão afetando a capacidade de trabalho.

Assim, conclui-se que o *burnout* é uma condição que prejudica a saúde e a qualidade de vida dos colaboradores assim como os resultados e os objetivos estipulados das organizações. Desta forma, é fundamental implementar estratégias que garantam o equilíbrio e o sucesso no ambiente laboral. De acordo com Freire Palacios et al. (2024) existe uma associação negativa e significativa entre o *burnout* e o desempenho. Também para Lei et al. (2025) existe uma associação negativa e significativa entre o *burnout* e o desempenho.

Assim, apresenta-se de seguida a 3ª hipótese a estudar com base nestas 2 variáveis:

Hipótese 3: O *burnout* tem um efeito negativo e significativo no desempenho percecionado.

2.3.3. Stress Laboral, Burnout e Desempenho

O *burnout* tem um impacto significativo na relação entre o stress laboral e o desempenho percecionado dos colaboradores e pode funcionar com uma conotação negativa nesse processo, aumentando os efeitos do stress e, assim, resultar em baixa produtividade e no comprometimento do bem-estar dos colaboradores.

O *burnout* surge como uma reação ao stress laboral e intensifica a sensação de cansaço reduzindo a energia, a capacidade de manter o foco e a concentração e, consequentemente, os níveis de desempenho (Maslach & Leiter, 2016). Bakker e Demerouti (2017) afirmam que as imposições

exacerbadas do trabalho e os poucos recursos para as gerir conduzem a um aumento do esgotamento e a um declínio nos níveis de desempenho e que o *burnout* atua como um intermediário nesta relação diminuindo a motivação e o compromisso dos colaboradores. Taris (2006) defende que o *burnout* está interligado a uma diminuição da produtividade e da qualidade no trabalho tendo em conta que os colaboradores que estão mais cansados não conseguem focar-se e ter a mesma capacidade de raciocínio e de tomada de decisão. Os colaboradores que são confrontados com níveis mais elevados de *burnout* apresentam um maior número de faltas ao trabalho e um nível de compromisso com a empresa mais baixo o que prejudica os resultados da mesma (Hakanen et al., 2006). Assim, conclui-se que o *burnout*, resultante do stress laboral, diminui a satisfação no trabalho fazendo com que os colaboradores demonstrem menos iniciativa e proatividade afetando o desempenho organizacional (Schaufeli et. al, 2009).

Podemos afirmar que o stress laboral contribui para o aparecimento da síndrome de *burnout* que, por sua vez, agrava os efeitos do stress sob o desempenho percecionado. Este processo pode ser contínuo o que dificulta e atrasa a recuperação dos trabalhadores (Maslach & Leiter, 2016).

Tendo em conta que os colaboradores ficam mais vulneráveis à fadiga mental e emocional, o *burnout* enfraquece a relação entre o stress e o desempenho resultando em baixa produtividade, maior rotatividade e um impacto negativo na performance da empresa. Num estudo realizado por Chen et al. (2022) a saúde mental (*burnout*) medeia a relação entre o stress laboral e o desempenho, sugerindo que o estado mental dos colaboradores é influenciado pelo stress no trabalho, o que, por sua vez, diminui o desempenho profissional.

Concluindo, o *burnout* agrava os efeitos do stress laboral e impacta de forma negativa os níveis de desempenho percecionados. A OMS (2019) defende que é essencial reconhecer e tratar esta condição para ser possível preservar a saúde das pessoas e das empresas.

Assim, apresenta-se de seguida a 4ª hipótese a estudar com base nestas 3 variáveis:

Hipótese 4: O *burnout* tem um efeito mediador na relação entre o stress laboral e o desempenho percecionado.

2.4. Regime de Trabalho

O termo regime de trabalho descreve as condições e regras que regulam a relação de trabalho entre o empregador e o trabalhador.

De acordo com Martins (2020), o regime de trabalho define-se como o conjunto de regras, condições e princípios que gerem as obrigações e direitos dos colaboradores e da empresa, como o horário de trabalho, a carga horária semanal e o local de trabalho. Na tabela 4 estão sintetizadas algumas definições de regime de trabalho.

Tabela 4: Definições de regime de trabalho

Definição de Regime de Trabalho	Autores
O regime de trabalho refere-se ao conjunto de normas, valores e regras que regem os direitos e deveres entre o trabalhador e a empresa.	Martins (2020)
O regime de trabalho presencial é definido como a modalidade de trabalho que exige a presença física do trabalhador na empresa facilitando a comunicação, o acesso a recursos e a supervisão direta.	Spector (2002)
O regime de trabalho remoto é um método de trabalho que ocorre fora das instalações da empresa utilizando os meios digitais e informáticos para manter a produtividade e a comunicação com a empresa.	Davenport e Pearlson (1998)
O regime de trabalho híbrido é caracterizado como uma forma de trabalho em que o colaborador alterna entre dias de trabalho na empresa e dias de trabalho remoto com o intuito de otimizar a produtividade, melhorar a qualidade de vida e cumprir as exigências organizacionais.	Ferreira e Albuquerque (2021)

A nível jurídico, Nogueira (2019) defende que este conceito é a sistematização normativa que regulamenta as obrigações que constam no contrato a nível laboral e, numa visão organizacional, Chiavenato (2014) é da opinião que é uma parte essencial da gestão de recursos humanos e está ligado ao planeamento do trabalho, como flexibilidade de horários e tipos de contrato de trabalho (temporários, parcial ou integral). Resumindo, o regime de trabalho define como, onde e em que horários os colaboradores devem desempenhar as suas funções.

Existem 3 regimes de trabalho que iremos abordar neste estudo: presencial, híbrido e remoto.

2.4.1. Regime Presencial

O regime presencial é definido como o modelo em que o colaborador desempenha as suas funções no espaço físico da empresa promovendo, assim, a colaboração direta, o trabalho em equipa e a constante supervisão.

Segundo Drucker (1999), este conceito é caracterizado pela realização das atividades num espaço controlado pela empresa sendo possível a troca de informações de forma imediata e fluente

facilitando a comunicação e coordenação entre as equipas de trabalho. Gil (2010) afirma que o trabalho presencial permite a interação e socialização entre os colaboradores criando um ambiente de trabalho mais colaborativo e propenso ao desenvolvimento e ao fortalecimento da cultura da empresa. Pires e Macedo (2016) enfatizam que este regime traz benefícios às relações interpessoais privilegiando o contacto, a resolução mais fácil e imediata de problemas e a criação de ligações no ambiente de trabalho.

2.4.2. Regime Híbrido

O regime de trabalho híbrido é uma modalidade que combina o trabalho presencial com o remoto permitindo que os colaboradores alternem consoante as necessidades da empresa.

Harker e MacDonnell (2012) afirmam que como este modelo permite uma alternância entre dois regimes de trabalho (presencial e remoto) existe uma maior autonomia e um alinhamento mais definido entre as exigências do trabalho e da vida pessoal.

Duffy e Powell (2021) descrevem o regime híbrido como sendo uma evolução do teletrabalho que permite às empresas adotar uma postura mais flexível de forma que os colaboradores consigam equilibrar a vida pessoal com a profissional.

Mello e Silva (2022) explicam que esta modalidade pode ser interpretada como uma estratégia da empresa para promover a eficácia e a eficiência organizacional juntamente com a satisfação dos colaboradores, desde que seja bem controlado e acompanhado de uma gestão correta e adequada.

Apesar de não abordarem especificamente o regime híbrido, Davenport e Prusak (2003) defendem que é muito importante que exista flexibilidade no ambiente de trabalho para aumentar os níveis de satisfação e produtividade de todos os colaboradores. Neste sentido, para além do maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e do aumento da produtividade, o trabalho remoto quando conciliado com o presencial pode também reduzir os níveis de stress significativamente (Gajendran e Harrison, 2007).

2.4.3. *Regime Remoto*

Este regime de trabalho enfatiza a importância da tecnologia na realização do trabalho remoto assim como o papel que possui na flexibilidade e na descentralização do ambiente de trabalho.

O regime remoto é um método de trabalho que decorre fora das instalações da empresa utilizando ferramentas digitais de informação e comunicação de forma a manter a comunicação com a empresa (Davenport e Pearlson, 1998). Bailey e Kurland (2002) defendem que este modelo é um instrumento de trabalho flexível no qual os colaboradores desempenham as suas funções em locais diferentes ao da empresa utilizando meios digitais para comunicar e interagir com a restante equipa de trabalho. Messenger e Gschwind (2016) afirmam que o trabalho remoto concilia o uso de ferramentas digitais com a flexibilidade geográfica possibilitando o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Bessa & Tomás, 2020).

2.4.4. *Regime de trabalho e burnout*

Diferentes autores têm estudado o efeito do regime de trabalho no *burnout* consoante o contexto organizacional, o setor de atividade e o perfil dos trabalhadores.

O trabalho presencial pode ter efeitos significativos no *burnout* uma vez que, apesar de evitar um menor isolamento social, apresenta uma grande exposição a fatores de stress como deslocações longas, conflitos no local de trabalho e sobrecarga de trabalho. Maslach e Leiter (2016) defendem que a interação pessoal com os colegas de trabalho pode conduzir à exaustão emocional se o ambiente laboral for tóxico ou gerido de forma incorreta.

O regime de trabalho remoto pode reduzir a exposição a fatores de stress, mas aumenta os níveis de isolamento e conduz a uma maior dificuldade em separar o trabalho da vida pessoal. Kniffin et al. (2021) afirma que este regime de trabalho pode agravar os efeitos do *burnout* devido à invisibilidade que o colaborador sente no seu local de trabalho. Segundo a Eurofound e ILO (2017), o trabalho remoto está associado a jornadas de trabalho mais longas e a um número maior de interrupções fora do horário laboral.

O regime de trabalho híbrido é considerado o modelo de trabalho mais equilibrado tendo em conta que combina uma maior flexibilidade com a interação social e as relações interpessoais.

No entanto, pode também criar alguma ansiedade relacionada à dúvida e incerteza de uma rotina variável. Gallup (2022) considera que os colaboradores que adotam um regime de trabalho híbrido apresentam menores níveis de *burnout* comparativamente com os que trabalham em regime presencial ou remoto. A possibilidade de escolher quando trabalhar de forma remota está diretamente relacionada com um maior bem-estar e aumento de produtividade (Microsoft Work Trend Index, 2022).

Para concluir, o regime de trabalho tem um impacto significativo no risco de *burnout* e depende de fatores como a cultura organizacional, a natureza da função a desempenhar, o nível de autonomia percebida e o suporte dado pela liderança.

Assim, apresenta-se de seguida a 5ª hipótese a estudar com base nestas 2 variáveis:

Hipótese 5: O regime de trabalho tem um efeito significativo no *burnout*.

2.4.5. Efeito moderador do regime de trabalho na relação entre o stress laboral e o *burnout*

O efeito moderador do regime de trabalho na relação entre o stress laboral e o *burnout* tem sido analisado por diferentes autores. De uma forma geral, o regime de trabalho (presencial, híbrido, remoto) pode enfraquecer ou aumentar os efeitos do stress laboral sobre o *burnout*, dependendo do contexto.

Bakker e Demerouti (2007) afirmam que o regime de trabalho pode ser um mediador tendo em conta que tem impacto no equilíbrio entre as exigências do trabalho e os recursos disponíveis. Da mesma forma, defendem que os regimes mais flexíveis, como o trabalho remoto, podem evitar que os colaboradores atinjam um esgotamento enquanto os regimes mais rígidos e exigentes (trabalho noturno) podem intensificar e fomentar os efeitos do stress sobre o *burnout*.

A ligação entre o stress e o *burnout* é mais intensa em regimes de trabalho que possam limitar os níveis de autonomia e, por esse motivo, os modelos de trabalho mais flexíveis podem atuar de forma positiva reduzindo os efeitos e o impacto do stress sobre o *burnout* (Maslach & Leiter, 2016). Da mesma forma, Schaufeli et al. (2009) explicam que a modalidade de trabalho influencia diretamente o compromisso dos colaboradores e que trabalhos demasiado exigentes podem causar níveis exacerbados de cansaço, fadiga e angústia enquanto os regimes de trabalho mais equilibrados favorecem o bem-estar e diminuem o impacto do stress sobre o *burnout*.

Na Teoria da Recuperação do Trabalho, Geurts & Sonnentag (2006), assim como Sonnentag e Fritz (2015) demonstram que os trabalhos com uma carga horária elevada e com baixa flexibilidade tornam a recuperação do colaborador mais lenta e demorada, elevando os níveis de esgotamento. De acordo com outra perspectiva, os regimes de trabalho que permitem que os colaboradores façam pausas e tenham momentos de descanso acabam por funcionar como moderador na relação entre o stress e o *burnout*, evitando e prevenindo o desgaste emocional.

Para concluir, o regime de trabalho pode atenuar ou intensificar a relação entre o stress laboral e o *burnout*, funcionando como uma variável moderadora. Os regimes de trabalho que permitem uma maior flexibilidade, como o regime híbrido, reduzem os efeitos negativos do stress e os regimes mais exigentes intensificam o impacto do stress sobre o *burnout*. Este efeito moderador pode depender também de fatores como o apoio social, a cultura da empresa e as exigências específicas do trabalho.

Assim, apresenta-se de seguida a 6ª hipótese a estudar com base nestas 3 variáveis:

Hipótese 6: O regime de trabalho tem um efeito mediador na relação entre o stress laboral e o *burnout*.

Capítulo 3 – Modelo de investigação e hipóteses

A revisão da literatura anteriormente efetuada, leva-nos a estudar o efeito do stress laboral no desempenho e o efeito mediador do *burnout* nesta relação. Estudou-se ainda o efeito do regime de trabalho no *burnout* e o seu efeito moderador na relação entre o stress laboral e o *burnout*. O modelo de investigação apresentado na figura 1, sintetiza as hipóteses formuladas neste estudo.

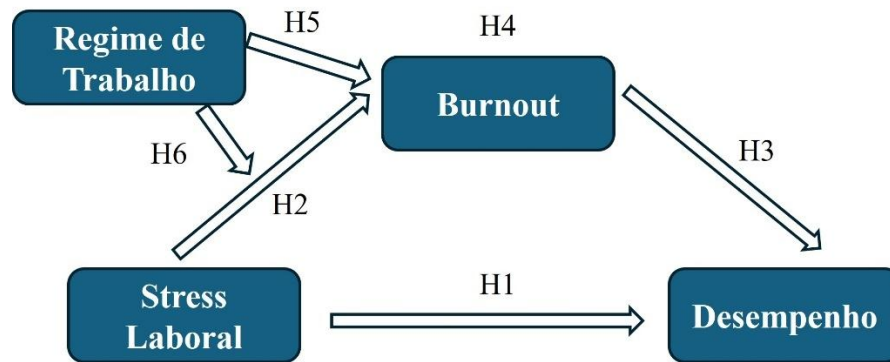


Figura 1. Modelo de Investigação

Hipótese 1: O stress laboral tem um efeito negativo e significativo no desempenho percecionado.

Hipótese 2: O stress laboral tem um efeito positivo e significativo no *burnout*.

Hipótese 3: O *burnout* tem um efeito negativo e significativo no desempenho percecionado.

Hipótese 4: O *burnout* tem um efeito mediador na relação entre o stress laboral e o desempenho percecionado.

Hipótese 5: O regime de trabalho tem um efeito significativo no *burnout*.

Hipótese 6: O regime de trabalho tem um efeito moderador na relação entre o stress laboral e o *burnout*.

Capítulo 4 – Metodologia

4.1. Procedimento de recolha de dados

A recolha de dados para este estudo seguiu um procedimento estruturado com o objetivo de garantir a fiabilidade e validade das informações obtidas.

Participaram neste estudo 325 indivíduos que trabalham em diferentes organizações sedeadas em Portugal. Este estudo é exploratório tendo em conta que pretendemos estudar a relação entre o stress laboral, o *burnout* e o desempenho percecionado e, ainda, compreender se esta relação é mediada pelo regime de trabalho.

O questionário foi submetido na plataforma online Google Forms e divulgado através do *Linkedin*, *Facebook* e *Instagram* assim como enviado por email para algumas organizações, garantindo a confidencialidade dos dados.

No início do questionário constava um breve resumo detalhando o consentimento informado garantindo-se o anonimato das respostas dos participantes. De seguida, foi colocada uma pergunta sobre a concordância em participar no estudo. Caso a resposta fosse “não”, os participantes eram encaminhados para o final do questionário e, caso a resposta fosse afirmativa, avançavam para a secção seguinte.

Além disso, o questionário é composto por questões sociodemográficas e por perguntas relacionadas com as três escalas a utilizar: Stress Laboral, *Burnout* e Desempenho Percecionado.

4.2. Amostra

A amostra deste estudo é composta por 325 participantes com idades compreendidas entre os 19 e os 71 anos sendo que 74.5% dos participantes pertencem ao género feminino e 25.5% ao género masculino. A nível de escolaridade, 44% dos participantes frequentaram o 12º ano ou inferior, 36.6% possuem uma licenciatura e 19.4% integraram o grau de mestrado ou superior. Relativamente à antiguidade na empresa, 8.3% têm menos de um ano de atividade, 26.2% de 1 a 3 anos, 16.6% de 4 a 6 anos, 12.3% de 7 a 10 anos, 8.3% de 11 a 15 anos e 28.3% mais de 15 anos. No que respeita ao contrato de trabalho, 15.7% possuem contrato a termo incerto, 11.1% um contrato a termo certo, 66.5% têm contrato sem termo (efetivo) e 6.8% referem ter outro tipo de contrato. Quanto ao regime de trabalho, 7.1% dos participantes trabalham em regime remoto,

14.8% em regime híbrido e 78.2% em presencial. Foi questionado aos participantes que trabalham em regime híbrido quantos dias por semana estão em trabalho remoto ao qual 8.3% responderam “Um dia”, 25% “Dois dias”, 31.3% “Três dias”, 12.5% “Quatro dias” e 22.9% “Variável”.

4.3. Procedimento de análise de dados

Os dados foram importados para o software *SPSS Statistics* (IBM Corp., Armonk, NY., USA). Numa primeira fase, foram testadas as qualidades métricas dos instrumentos utilizados no estudo. Assim, com o objetivo de testar a validade dos instrumentos que medem o stress laboral, o desempenho e o *burnout* realizaram-se análises fatoriais com o apoio do software *AMOS Graphics* 29 (IBM Corp., Armonk, NY., USA). Consideraram-se seis índices de ajustamento (χ^2/gl , CFI, GFI, TLI, RMSEA e RMSR). Neste sentido, testou-se a consistência interna de todas as dimensões que constituem os instrumentos utilizados através do cálculo do valor de alfa de *Cronbach*, que deve conter um valor mínimo aceitável de 0.70 (Bryman and Cramer, 2003).

Para se efetuar a estatística descritiva das variáveis em estudo realizaram-se testes t-student para uma amostra. O efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo foi testado através da realização de testes *t-student* para amostras independentes e do teste paramétrico *ANOVA One-Way*. Para se testar se as variáveis estão significativamente associadas realizaram-se correlações de Pearson. As hipóteses 1, 2, 3 e 4 foram testadas através de regressões lineares múltiplas. Para testar a hipótese 5 realizaram-se dois testes *ANOVA One Way*, pois a variável independente era categórica. A hipótese 6 (efeito moderador) foi testada na *Macro Process* 4.2 (Modelo 1) desenvolvida por Hayes (2022).

4.4. Instrumentos

Com o objetivo de medir o stress laboral, recorreu-se à Escala de Stress Ocupacional desenvolvida por Gomes (2010). Este instrumento é constituído por 23 itens onde a escala de resposta varia entre 0 e 4 sendo que 0 é “Nenhum Stress”, 1 “Pouco Stress”, 2 “Moderado Stress”, 3 “Muito Stress” e 4 “Elevado Stress”.

Para medir os níveis de desempenho percecionados utilizou-se o instrumento desenvolvido por Williams e Anderson (1991). A escala é composta por 7 itens, avaliados através de uma escala

de Likert de 5 pontos onde 1 “Discordo Totalmente”, 2 “Discordo”, 3 “Não Concordo nem Discordo”, 4 “Concordo” e 5 “Concordo Totalmente”.

De forma a medir o *burnout* recorreu-se ao instrumento Oldenburg *Burnout Inventory*, desenvolvido por Halbesleben e Demerouti (2005) e adaptado à língua portuguesa por Sinval et al. (2019). Esta escala é constituída por 16 itens, classificados através de uma escala de Likert onde 1” “Discordo Totalmente”, 2 “Discordo”, 3 “Não Concordo nem Discordo”, 4 “Concordo” e 5 “Concordo Totalmente”. Estes 16 itens distribuem-se por duas dimensões: Distanciamento (itens 1,3,6,7,9,11,13 e 15) e Exaustão (itens 2,4,5,8,10,12,14,16). Os itens 1,5,7,10,13,14,15 e 16 devem ser invertidos.

Capítulo 5 – Resultados

5.1. Qualidades métricas dos instrumentos

5.1.1. Escala de Stress Laboral

5.1.1.1. Validade

Para testar a validade deste instrumento realizou-se uma análise fatorial confirmatória a sete fatores. Todos os índices de ajustamento se revelaram adequados ou muito próximo dos valores adequados (Tabela 5, Anexo C). Todos os pesos fatoriais se encontram acima de .50.

Tabela 5: Resultados da análise fatorial confirmatória da escala de stress laboral

χ^2/gl	CFI	GFI	TLI	RMSEA	RMSR
2.51	.95	.88	.93	.068	.055

5.1.1.2. Fiabilidade

Para se testar a consistência interna, calculou-se o valor de *alpha de Cronbach* para cada uma das dimensões. Todas as dimensões apresentam valores de *alpha de Cronbach* superiores a .70, o mínimo aceitável em estudos organizacionais (Tabela 6, Anexo C) (Bryman & Cramer, 2003).

Tabela 6: Fiabilidade da escala de stress laboral

Dimensão	Número de itens	α
Stress com os utentes	4	.74
Stress com a carga de Trabalho	4	.92
Stress com os colegas	3	.95
Stress com a chefia	3	.90
Stress com a carreira e remuneração	3	.80
Stress com os problemas familiares	3	.96
Stress com as condições de trabalho	3	.92

5.1.1.3. Sensibilidade

Relativamente à sensibilidade dos itens verifica-se que nenhum item tem a mediana encostada a um dos extremos e todos os itens têm respostas em todos os pontos de resposta. Quanto aos valores de assimetria e curtose, os mesmos encontram-se abaixo de 2 e 7, respetivamente, o que nos indica que não violam grosseiramente a normalidade (Anexo C) (Finney e DiStefano, 2013).

Tanto a escala de stress ocupacional como as dimensões que a constituem não seguem distribuição normal ($p < .05$) (Tabela 7, Anexo C). No entanto, como os valores absolutos de assimetria e curtose se encontram abaixo de 2 e 7, respetivamente, o que nos indica que não violam grosseiramente a normalidade (Tabela 7, Anexo C) (Finney e DiStefano, 2013).

Tabela 7: Teste de normalidade da escala de stress laboral

Variável	KS	gl	p	Assimetria	Curtose
Stress Ocupacional	.094	325	<.001	-.58	-.04
Stress com os Utentes	.100	325	<.001	-.36	-.18
Stress com as Chefias	.122	325	<.001	-.47	-.51
Stress com os Colegas	.117	325	<.001	-.25	-.88
Stress com a Carga de Trabalho	.096	325	<.001	-.28	-.44
Stress com a Carreira e Remuneração	.109	325	<.001	-.44	.03
Stress com os Problemas Familiares	.119	325	<.001	-.41	-.41
Stress com as Condições de Trabalho	.125	325	<.001	-.48	-.48

5.1.2. Escala de Desempenho

5.1.2.1. Validade

Para testar a validade deste instrumento realizou-se uma análise fatorial confirmatória a dois fatores. No entanto os índices de ajustamento não se revelaram adequados (Tabela 8, Anexo C). Como os itens 6 e 7 apresentavam baixos pesos fatoriais houve a necessidade de se retirarem esses itens. Realizada nova análise fatorial confirmatória a dois fatores sem os itens 6 e 7, verifica-se que todos os índices de ajustamento são os adequados (Tabela 8, Anexo C).

Tabela 8: Resultados da análise fatorial confirmatória da escala de desempenho

Modelo	χ^2/gl	CFI	GFI	TLI	RMSEA	RMSR
7 itens	10.07	.90	.90	.85	.167	.061
5 itens	3.17	.99	.99	.98	.082	.007

5.1.2.2. Fiabilidade

Para se testar a consistência interna, calculou-se o valor de *alpha de Cronbach* para cada uma das dimensões. Todas as dimensões apresentam valores de *alpha de Cronbach* superiores a .70, o mínimo aceitável em estudos organizacionais (Tabela 9, Anexo C) (Bryman & Cramer, 2003).

Tabela 9: Fiabilidade da escala de desempenho

Escala	Número de itens	α
Desempenho	5	.90

5.1.2.3. Sensibilidade

Relativamente à sensibilidade dos itens verifica-se que nenhum item tem a mediana encostada a um dos extremos e todos os itens têm respostas em todos os pontos de resposta. Quanto aos valores de assimetria e curtose, os mesmos encontram-se abaixo de 2 e 7, respetivamente, o que nos indica que não violam grosseiramente a normalidade (Anexo C) (Finney e DiStefano, 2013).

Tanto a escala de stress ocupacional como as dimensões que a constituem não seguem distribuição normal ($p < .05$) (Tabela 10, Anexo C). No entanto, como os valores absolutos de assimetria e curtose se encontram abaixo de 2 e 7, respetivamente, o que nos indica que não violam grosseiramente a normalidade (Tabela 10, Anexo C) (Finney e DiStefano, 2013).

Tabela 10: Teste de normalidade da escala de desempenho

Escala	KS	gl	p	Assimetria	Curtose
Desempenho	.215	325	<.001	-.76	3.70

5.1.3. Escala de Burnout

5.1.3.1. Validade

Para testar a validade deste instrumento realizou-se uma análise fatorial confirmatória a dois fatores. No entanto os índices de ajustamento não se revelaram adequados (Tabela 11, Anexo C). Como os itens 1,3 e 7 apresentavam baixos pesos fatoriais houve a necessidade de se retirarem esses itens. Realizada nova análise fatorial confirmatória a dois fatores sem os itens 1, 3 e 7, verifica-se que todos os índices de ajustamento são os adequados (Tabela 11, Anexo C).

Tabela 11: Resultados da análise fatorial confirmatória da escala de *burnout*

Modelo	χ^2/gl	CFI	GFI	TLI	RMSEA	RMSR
16 itens	4.67	.84	.82	.81	.106	.084
13 itens	3.16	.95	.93	.92	.082	.049

5.1.3.2. Fiabilidade

Para se testar a consistência interna, calculou-se o valor de *alpha de Cronbach* para cada uma das dimensões. Todas as dimensões apresentam valores de *alpha de Cronbach* superiores a .70, o mínimo aceitável em estudos organizacionais (Tabela 12, Anexo C) (Bryman & Cramer, 2003).

Tabela 12: Fiabilidade da escala de *burnout*

Dimensão	Número de itens	α
Distanciamento	5	.81
Exaustão	8	.89

5.1.3.3. Sensibilidade

Relativamente à sensibilidade dos itens verifica-se que nenhum item tem a mediana encostada a um dos extremos e todos os itens têm respostas em todos os pontos de resposta. Quanto aos valores de assimetria e curtose, os mesmos encontram-se abaixo de 2 e 7, respetivamente, o que nos indica que não violam grosseiramente a normalidade (Anexo C) (Finney e DiStefano, 2013).

Tanto a escala de stress ocupacional como as dimensões que a constituem não seguem distribuição normal ($p < .05$) (Tabela 13, Anexo C). No entanto, como os valores absolutos de assimetria e curtose se encontram abaixo de 2 e 7, respetivamente, o que nos indica que não violam grosseiramente a normalidade (Tabela 13, Anexo C) (Finney e DiStefano, 2013).

Tabela 13: Teste de normalidade da escala de desempenho

Variável	KS	gl	p	Assimetria	Curtose
Stress Ocupacional	.088	325	<.001	-.28	-.49
Stress com os Utentes	.062	325	.005	.18	-.25

5.2. Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo

Com a finalidade de se perceber a posição das respostas dadas pelos participantes deste estudo realizou-se a estatística descritiva das variáveis em estudo, através de testes *t-student* para uma amostra.

Tabela 14: Estatística descritiva das variáveis em estudo

Escala	<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	Média	DP
Stress com os Utentes	3.64***	324	< .001	.20	2.18	.87
Stress com as Chefias	5.46***	324	< .001	.30	2.32	1.08
Stress com os Colegas	3.19***	324	< .001	.18	2.20	1.11
Stress com a Carga de Trabalho	6.31***	324	< .001	.35	2.33	.94
Stress com a Carreira e Remuneração	6.23***	324	< .001	.35	2.30	.88
Stress com os Problemas Familiares	4.93***	324	< .001	.27	2.26	.95
Stress com as Condições de Trabalho	3.73***	324	< .001	.21	2.21	1.03
Distanciamento	-5.58***	324	<.001	.31	2.73	.87
Exaustão	.914	324	.181	.05	3.04	.76
Desempenho	41.88***	324	<.001	2.32	4.24	.53

Nota: *** $p < .001$

Os resultados indicam-nos que as respostas dadas pelos participantes deste estudo em todas as dimensões do stress ocupacional se situam significativamente acima do ponto central da escala (2), indicando-nos que os mesmos sentem elevados níveis de stress (Tabela 14, Anexo D).

As respostas dadas relativamente ao distanciamento situam-se significativamente abaixo do ponto central da escala (3), o que significa que os participantes deste estudo têm baixos níveis de

distanciamento. A exaustão não difere significativamente do ponto central da escala (3) (Tabela 14, Anexo D).

O desempenho situa-se significativamente acima do ponto central da escala (3), o que significa que os participantes deste estudo têm uma elevada perceção de desempenho (Tabela 14, Anexo D).

5.3. Efeito das Variáveis Sociodemográficas na Variáveis em Estudo

Para estudar o efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo realizaram-se testes *t-student* para amostras independentes quando a variável independente era composta por dois grupos, o teste *ANOVA One-Way* quando a variável independente era composta por mais do que dois grupos e correlações de Pearson quando a variável independente era quantitativa.

Tabela 15: Efeito do género nas variáveis em estudo

Variável	<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	Feminino		Masculino	
					Média	DP	Média	DP
Stress com os Utentes	3.73***	323	< .001	.48	2.80	.87	1.87	.81
Stress com as Chefias	3.37***	323	< .001	.43	2.44	1.04	1.99	1.10
Stress com os Colegas	3.41***	323	< .001	.43	2.32	.91	1.84	.96
Stress com a Carga de Trabalho	3.06**	323	.002	.39	2.41	.91	2.06	.96
Stress com a Carreira e Remuneração	1.96*	323	.050	.25	2.35	.89	2.14	.82
Stress com os Problemas Familiares	3.91***	323	< .001	.50	2.38	.94	1.92	.87
Stress com as Condições de Trabalho	1.45	323	.149	.18	2.26	1.05	2.07	.97
Distanciamento	2.76**	323	.006	.35	2.81	.87	2.51	.84
Exaustão	3.38***	323	< .001	.43	3.12	.73	2.80	.79
Desempenho	-.32	323	.752	.04	4.23	.49	4.26	.65

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

No que se refere ao efeito do género nas variáveis em estudo, verificou-se que existem diferenças estatisticamente significativas no que se refere ao stress com os utentes, com as chefias, com os colegas, com a carga de trabalho, com a carreira e remuneração, com os problemas familiares e com o *burnout*, tanto relativamente ao distanciamento como à exaustão. Os participantes do género feminino revelaram possuir níveis mais elevados e de *burnout* do que os participantes do género masculino.

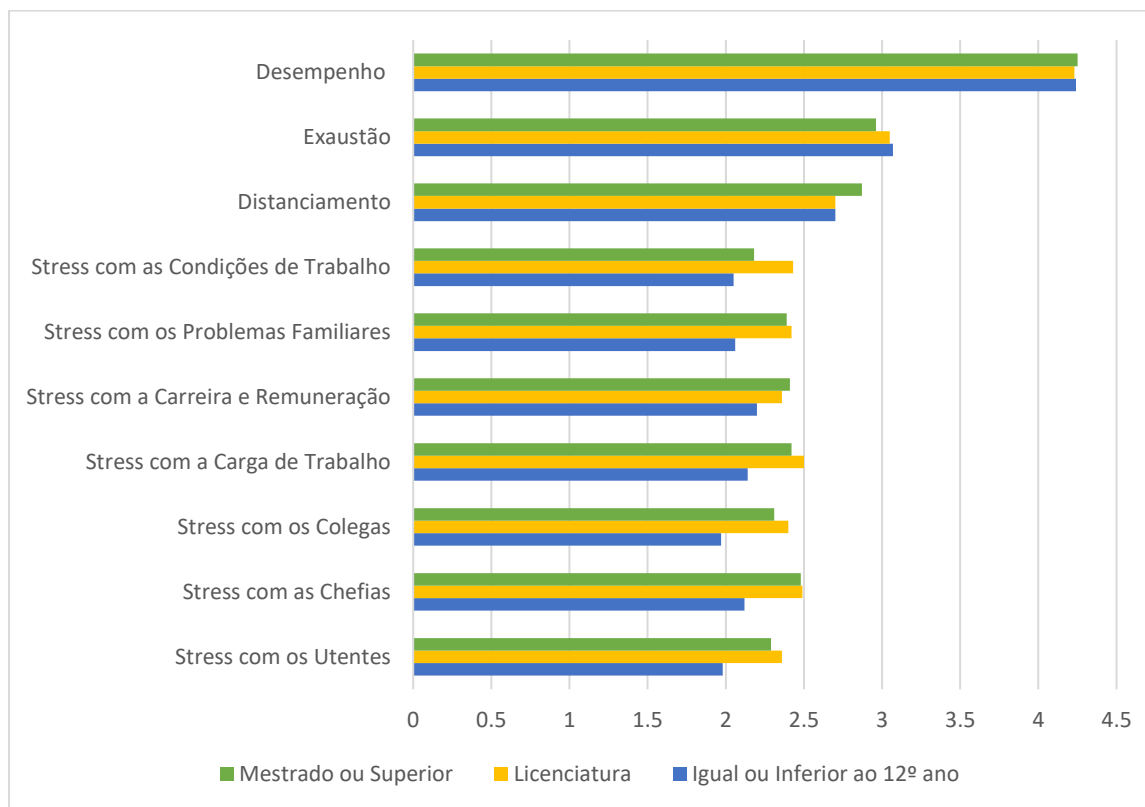


Figura 2. Efeito das habilitações literárias nas variáveis em estudo

Os resultados indicam-nos que existem diferenças estatisticamente significativas no que se refere ao stress com os utentes ($F(2, 322) = 7.12$; $p < .001$), com as chefias ($F(2, 322) = 4.64$; $p = .010$), com os colegas ($F(2, 322) = 5.41$; $p = .005$), com a carga de trabalho ($F(2, 322) = 5.21$; $p = .006$), com os problemas familiares ($F(2, 322) = 5.61$; $p = .004$) e com as condições de trabalho ($F(2, 322) = 4.37$; $p = .013$) (Anexo F). Os participantes com o grau de licenciatura revelaram possuir níveis mais elevados de stress com os utentes, com as chefias, com os colegas, com a carga de trabalho, com os problemas familiares e com as condições de trabalho do que os outros participantes (Figura 2, Anexo F).

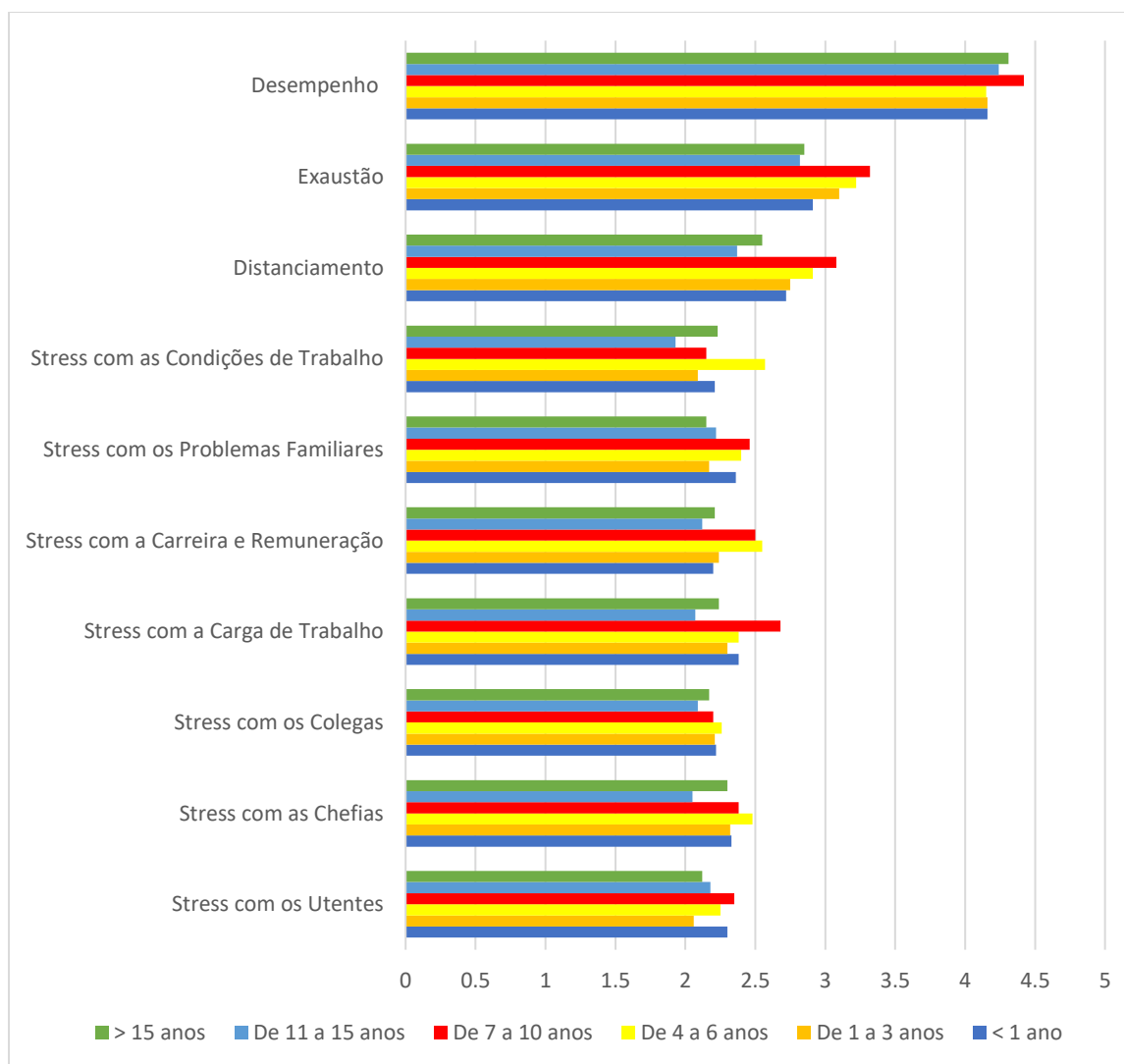


Figura 3. Efeito da antiguidade nas variáveis em estudo

Os resultados indicam-nos que existem diferenças estatisticamente significativas no que se refere ao distanciamento ($F(5, 319) = 3.54$; $p = .004$), e à exaustão ($F(5, 319) = 3.69$; $p = .003$) (Anexo F). Os participantes com antiguidade entre 7 a 10 anos revelaram possuir níveis mais elevados de distanciamento e exaustão comparativamente aos restantes participantes. Por outro lado, os níveis de distanciamento e exaustão são inferiores nos participantes com antiguidade de 11 a 15 anos (Figura 3, Anexo F).

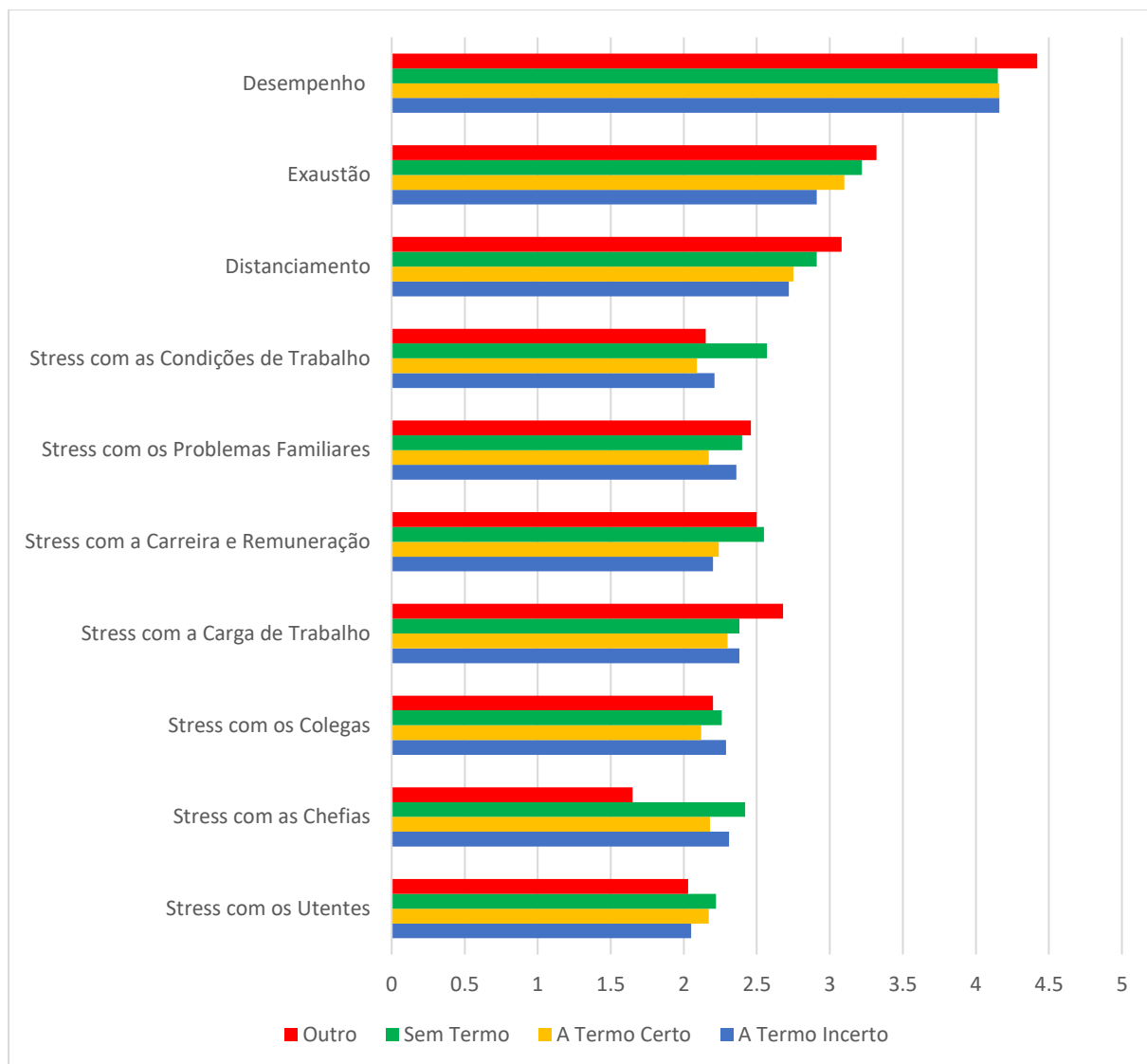


Figura 4. Efeito do tipo de contrato nas variáveis em estudo

Os resultados indicam-nos que existem diferenças estatisticamente significativas no que se refere ao stress com os colegas ($F(3, 321) = 3.08$; $p = .028$) (Anexo F). Neste sentido, os participantes com contrato de trabalho a termo incerto revelaram possuir níveis mais elevados de stress com os colegas quando comparados com os outros participantes. Por outro lado, os níveis de stress com os colegas são inferiores nos participantes com contrato de trabalho a termo certo (Figura 4, Anexo F).

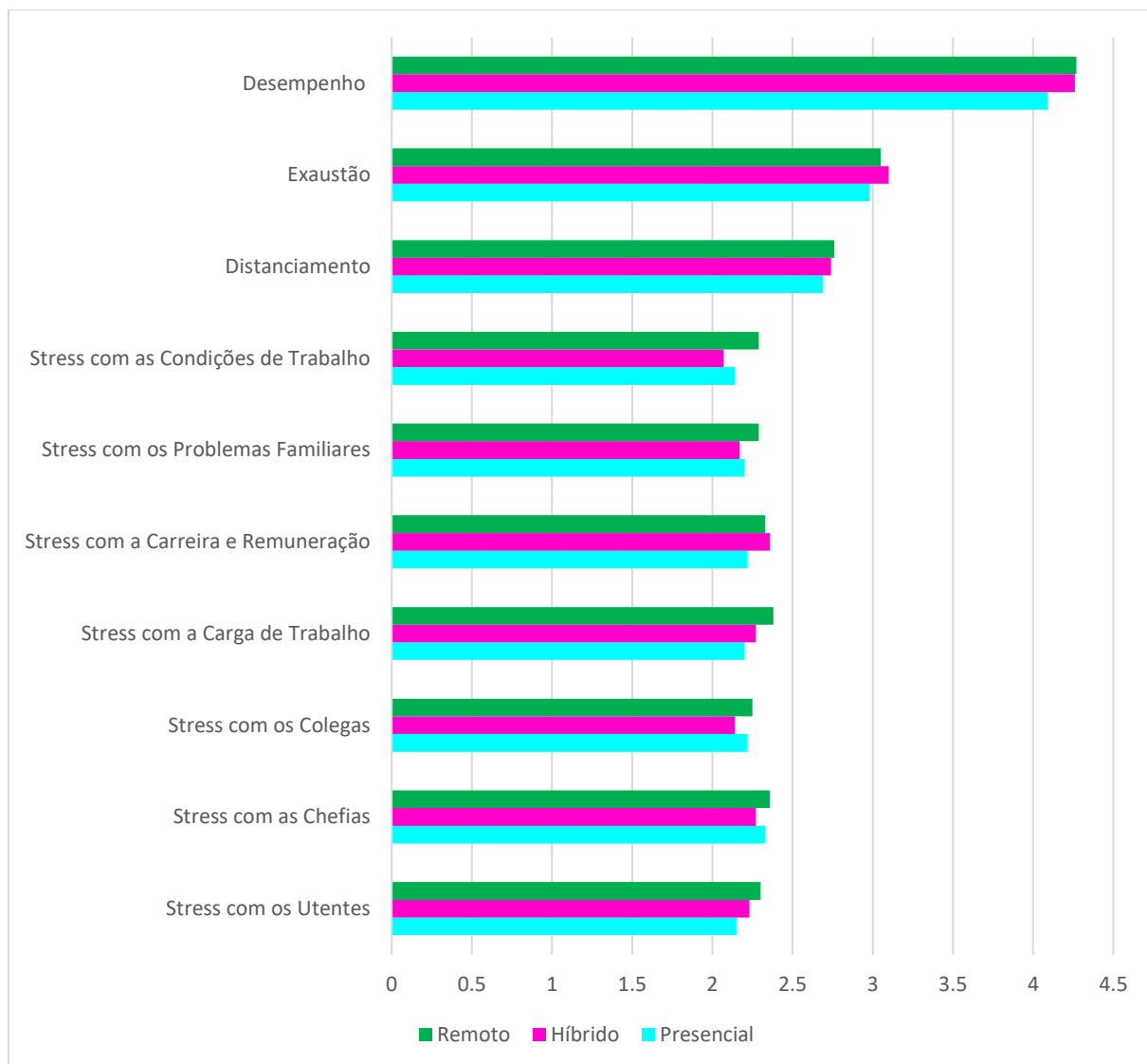


Figura 5. Efeito regime de trabalho nas variáveis em estudo

Os resultados indicam-nos que existem diferenças estatisticamente significativas no que se refere ao distanciamento ($F(2, 322) = 3.44$; $p = .033$) (Anexo F). Neste sentido, os participantes que trabalham em regime remoto apresentam níveis mais elevados de distanciamento quando comparados com os outros participantes. Por outro lado, os níveis de distanciamento mais inferiores estão presentes nos participantes que trabalham presencialmente (Figura 5, Anexo F).

Tabela 16: Associação entre a idade e as variáveis em estudo

	Distanc.	Exaust.	Desemp.	Utentes	Chefias	Colegas	C. Trab.	C. Rem.	P. Fam.	Cond. Tr
Idade	-.17**	-.15**	.04	-.14*	-.13*	-.09	-.17**	-.19***	-.18**	-.06
	.003	.006	.445	.010	.022	.120	.003	<.001	.001	.308
	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

A idade encontra-se negativa e significativamente correlacionada com o stress com os utentes, com as chefias, com a carga de trabalho, com a carreira e remuneração, com os problemas familiares e com o *burnout* (distanciamento e exaustão) (Tabela 13, Anexo F). Os participantes mais novos sentem níveis mais elevados destas dimensões do stress ocupacional e de *burnout*.

5.4. Associação entre as variáveis em estudo

A associação entre as variáveis em estudo foi testada através da realização de correlações de Pearson.

Tabela 17: Associação entre as variáveis em estudo

	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	2.1	2.2	3
1.1. Stress com os Utentes	--									
1.2. Stress com as Chefias	.68***	--								
1.3. Stress com os Colegas	.60***	.75***	--							
1.4. Stress com a Carga de Trabalho	.63***	.59***	.46***	--						
1.5. Stress com a Carreira e Remuneração	.56***	.60***	.44***	.54***	--					
1.6. Stress com os Problemas Familiares	.77***	.65***	.56***	.76***	.56***	--				
1.7. Stress com as Condições de Trabalho	.53***	.69***	.54***	.52***	.54***	.55***	--			
2.1. Distanciamento	.35***	.35***	.23***	.42***	.34***	.35***	.26***	--		
2.2. Exaustão	.42***	.36***	.24***	.54***	.30***	.45***	.22***	.70***	--	
3. Desempenho	-.13*	-.07	-.04	.01	.07	-.05	.00	-.25***	-.19***	--

Nota: * $p < .05$; *** $p < .001$

Entre as sete dimensões do stress ocupacional, apenas o stress com os utentes se encontra negativa e significativamente associado com o desempenho (Tabela 14, Anexo F). No que respeita ao distanciamento e à exaustão (dimensões do *burnout*) encontram-se positiva e significativamente associados com todas as dimensões do stress ocupacional, sendo que a associação mais forte é com o stress com a carga de trabalho (Tabela 14, Anexo F).

5.5. Hipóteses

5.5.1. Hipótese 1

Com a finalidade de se testar esta hipótese realizou-se uma regressão linear múltipla.

Tabela 18: Efeito do stress laboral no desempenho

Variável Independente	Variável Dependente	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ² _a	β	<i>p</i>
Stress com os Utentes	Desempenho	2.81**	.008	.04	-.29**	.002
Stress com as Chefias					-.15	.161
Stress com os Colegas					.08	.343
Stress com a Carga de Trabalho					.10	.272
Stress com a Carreira e Remuneração					.20**	.007
Stress com os Problemas Familiares					.02	.864
Stress com as Condições de Trabalho					.04	.575

Nota: ** $p < .01$

Entre as sete dimensões do stress laboral apenas o stress com os utentes ($\beta = -.29$; $p = .002$) e o stress com a carreira e remuneração ($\beta = .20$; $p = .007$) têm um efeito significativo no desempenho (Tabela 15, Anexo G). Os participantes com níveis mais elevados de stress têm uma perceção mais baixa de desempenho. Os participantes com níveis mais elevados de stress com a carreira e com a remuneração têm níveis mais elevados de perceção de desempenho. O modelo explica em 4% a variabilidade da perceção de desempenho (Tabela 15, Anexo G). O modelo é estatisticamente significativo ($F(7, 317) = 2.81$; $p = .008$) (Tabela 15, Anexo G). Confirma-se parcialmente esta hipótese.

5.5.2. Hipótese 2

Com a finalidade de se testar esta hipótese realizaram-se duas regressão linear múltipla.

Tabela 19: Efeito do stress laboral no *burnout*

Variável Independente	Variável Dependente	F	p	R ² _a	β	p
Stress com os Utentes	Distanciamento	12.05***	< .001	.19	.20*	.049
Stress com as Chefias					.10	.230
Stress com os Colegas					-.10	.187
Stress com a Carga de Trabalho					.30***	<.001
Stress com a Carreira e Remuneração					.12	.070
Stress com os Problemas Familiares					-.06	.507
Stress com as Condições de Trabalho					-.06	.406
Stress com os Utentes	Exaustão	21.30***	< .001	.30	.14	.087
Stress com as Chefias					.17	.061
Stress com os Colegas					-.12	.104
Stress com a Carga de Trabalho					.46***	<.001
Stress com a Carreira e Remuneração					-.01	.932
Stress com os Problemas Familiares					.04	.620
Stress com as Condições de Trabalho					.17*	.013

Nota: * $p < .05$; *** $p < .001$

Os resultados indicam-nos que a carga de trabalho tem um, efeito positivo e significativo tanto no distanciamento ($\beta = .30$; $p < .001$) como na exaustão ($\beta = .46$; $p < .001$) (Tabela 16, Anexo G). Os participantes com níveis mais elevados de stress com a carga de trabalho revelaram possuir níveis mais elevados de distanciamento e de exaustão. Os resultados revelaram ainda que o stress com os utentes tem um efeito positivo e significativo no distanciamento ($\beta = .20$; $p = .049$) e o stress com as condições tem um efeito positivo e significativo na exaustão ($\beta = .17$; $p = .013$) (Tabela 16, Anexo G). Os participantes com níveis mais elevados de stress com os utentes têm níveis mais elevados de distanciamento. Os participantes com níveis mais elevados de stress com as condições de trabalho têm níveis mais elevados de exaustão. Os modelos explicam em 19% a variabilidade do distanciamento e 30% da exaustão. Os dois modelos são estatisticamente significativos ($F(7, 317) = 12.05$; $p < .001$) e ($F(7, 317) = 21.30$; $p < .001$) (Tabela 16, Anexo G). Confirma-se parcialmente esta hipótese.

5.5.3. Hipótese 3

Esta hipótese foi testada através da realização de uma regressão linear múltipla.

Tabela 20: Efeito do *burnout* no desempenho

Variável Independente	Variável Dependente	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ² _a	β	<i>p</i>
Distanciamento	Desempenho	10.78**	< .001	.06	-.23**	.002
Exaustão					.04	.645

Nota: ** $p < .01$

Os resultados indicam-nos que apenas o distanciamento tem um efeito negativo e significativo no desempenho percecionado ($\beta = -.23$; $p = .002$) (Tabela 17, Anexo G). Os participantes com níveis de distanciamento mais elevados têm uma menor perceção de desempenho. O modelo explica em 6% a variabilidade da perceção de desempenho (Tabela 17, Anexo G). O modelo é estatisticamente significativo ($F(2, 322) = 10.78$; $p < .001$) (Tabela 17, Anexo G). Os resultados suportam parcialmente esta hipótese.

5.5.4. Hipótese 4

Esta hipótese pressupõe um efeito mediador e por esse motivo seguiram-se os procedimentos segundo Baron e Kenny (1986). Serão apenas testados os efeitos mediadores que cumpriram as condições pressupostas por estes autores. Realizou-se uma regressão linear múltipla em dois passos. No primeiro passo foi introduzida como variável independente a variável preditora e no segundo passo introduziu-se a variável mediadora.

Tabela 21: Efeito mediador

Variável	Desempenho	
	β Step 1	β Step 2
Stress com os utentes	-.13*	-.05
Distanciamento		-.23***
<i>F</i>	5.72*	11.09***
<i>R</i> ² _a	.02	.06
Δ		.04***

Nota: * $p < .05$; *** $p < .001$

Os resultados indicam-nos que o distanciamento tem um efeito mediador na relação entre o stress com os utentes e a perceção de desempenho ($\beta = -.23$; $p < .001$) (Tabela 18, Anexo G). Quando foi introduzida na equação de regressão a variável mediadora, o efeito do stress com os utentes na perceção de desempenho deixou de ser significativo. O modelo explica em 6% a variabilidade da perceção de desempenho (Tabela 18, Anexo G). O modelo é estatisticamente significativo ($F(2, 322) = 11.09$; $p < .001$) (Tabela 18, Anexo G). O teste de Sobel ($Z = 2.32$; $p = .010$) confirmou o efeito de mediação total. Os resultados suportam parcialmente esta hipótese.

5.5.5. Hipótese 5

Esta hipótese foi testada através da realização do teste paramétrico ANOVA One-Way depois de testados os respetivos pressupostos.

Tabela 22: Efeito do regime de trabalho no *burnout*

Variável	ANOVA <i>One Way</i>		Regime de Trabalho. A	Regime de Trabalho. B	TuKey HSD	
	<i>F</i>	<i>p</i>			Dif. Médias (A-B)	<i>p</i>
Distanciamento	3.44*	.033	Presencial	Remoto	-.48*	.029
Exaustão	.95	.390	-	-	-	-

Nota: * $p < .05$

Os resultados indicam-nos que o regime de trabalho apenas tem um efeito estatisticamente significativo no distanciamento ($F(2, 322) = 3.44$; $p = .033$) (Tabela 19, Anexo G). Os participantes que se encontram regime de trabalho presencial ($M = 2.68$; $DP = .87$) têm níveis de distanciamento mais baixos do que os participantes que se encontram em trabalho remoto ($M = 3.16$; $DP = .91$) (Tabela 19, Anexo G). Os resultados suportam parcialmente esta hipótese.

5.5.6. Hipótese 6

Para se testar a hipótese 6 recorreu-se à Macro Process 4.2 (Modelo 1) Desenvolvida por Hayes (2022).

Tabela 23: Efeito moderador (distanciamento)

Variável	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% <i>IC</i>
Stress com os utentes → Distanciamento ($R^2 = .14$; $p < 0.001$)					
Constante	2.18***	.27	7.82***	< .001	[1.63; 2.72]
Stress com os Utentes	.16	.12	1.34	.182	[-.07; .38]
Regime de trabalho	-.14	.19	-.72	.475	[-.52; .24]
SU*RT	.14	.08	1.77	.078	[-.02; .30]
Variável	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% <i>IC</i>
Stress com as Chefias → Distanciamento ($R^2 = .15$; $p < 0.001$)					
Constante	2.13***	.25	8.38***	< .001	[1.63; 2.63]
Stress com as Chefias	.14	.10	1.44	.148	[-.05; .34]
Regime de trabalho	-.05	.17	-.27	.787	[-.40; .30]
SCh*RT	.10	.07	1.58	.116	[-.02; .24]
Variável	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% <i>IC</i>
Stress com os Colegas → Distanciamento ($R^2 = .08$; $p < 0.001$)					
Constante	2.20***	.24	9.17***	< .001	[1.72; 2.67]
Stress com os Colegas	.11	.10	1.13	.261	[-.08; .30]
Regime de trabalho	.10	.16	.64	.521	[-.21; .42]
SCol*RT	.06	.07	.81	.417	[-.08; .19]
Variável	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% <i>IC</i>
Stress com a Carga de Trabalho → Distanciamento ($R^2 = .19$; $p < 0.001$)					
Constante	1.79***	.27	6.57***	< .001	[1.25; 2.32]
Stress com a Carga de Trabalho	.33**	.11	3.11**	.002	[.12; .54]
Regime de trabalho	-.05	.19	.26	.793	[-.32; .42]
SCT*RT	-.04	.07	1.58	.588	[-.10; .17]
Variável	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% <i>IC</i>
Stress com a carreira e Remuneração → Distanciamento ($R^2 = .13$; $p < 0.001$)					
Constante	1.82***	.31	5.95***	< .001	[1.21; 2.42]
Stress com a Carreira e Remuneração	.29*	.12	2.36*	.019	[.05; .53]
Regime de trabalho	.10	.22	.48	.632	[-.33; .53]
SCR*RT	.04	.09	.41	.685	[-.13; .21]
Variável	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% <i>IC</i>
Stress com os Problemas Familiares → Distanciamento ($R^2 = .14$; $p < 0.001$)					
Constante	2.16***	.29	7.50***	< .001	[1.59; 2.73]
Stress com os Problemas Familiares	.17	.11	1.52	.129	[-.05; .39]
Regime de trabalho	-.10	.21	-.49	.622	[-.51; .31]
SPF*RT	.11	.08	1.33	.184	[-.05; .26]
Variável	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% <i>IC</i>
Stress com as Condições de trabalho → Distanciamento ($R^2 = .09$; $p < 0.001$)					
Constante	2.33***	.26	8.81***	< .001	[1.81; 2.85]
Stress com as Condições de Trabalho	.06	.11	.57	.571	[-.15; .27]
Regime de trabalho	-.06	.18	-.34	.731	[-.42; .30]
SConTrab*RT	.12	.07	1.64	.101	[-.02; .26]

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Os resultados indicam-nos que o regime de trabalho não modera a relação entre o stress ocupacional e o distanciamento, pois em todas as dimensões o intervalo de confiança contém o zero (Tabela 20, Anexo G).

Tabela 24: Efeito moderador (exaustão)

Variável	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% <i>IC</i>
Stress com os utentes → Exaustão ($R^2 = .17$; $p < 0.001$)					
Constante	2.21***	.24	9.26***	< .001	[1.74; 2.68]
Stress com os Utentes	.36***	.10	3.59***	< .001	[.16; .55]
Regime de trabalho	.05	.17	.83	.829	[-.29; .36]
SU*RT	.01	.07	.98	.980	[-.13; .13]
Variável	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% <i>IC</i>
Stress com as Chefias → Exaustão ($R^2 = .14$; $p < 0.001$)					
Constante	2.55***	.22	11.41***	< .001	[2.11; 3.00]
Stress com as Chefias	.17	.09	1.93	.053	[-.01; .34]
Regime de trabalho	-.08	.17	-.52	.598	[-.39; .22]
SCh*RT	.06	.06	1.07	.284	[-.05; .18]
Variável	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% <i>IC</i>
Stress com os Colegas → Exaustão ($R^2 = .06$; $p < 0.001$)					
Constante	2.65***	.21	12.59***	< .001	[2.24; 3.06]
Stress com os Colegas	.13	.09	1.45	.149	[-.05; .30]
Regime de trabalho	.02	.14	.13	.897	[-.26; .30]
SCol*RT	.03	.06	.51	.611	[-.09; .15]
Variável	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% <i>IC</i>
Stress com a Carga de Trabalho → Exaustão ($R^2 = .29$; $p < 0.001$)					
Constante	2.05***	.22	9.27***	< .001	[1.62; 2.49]
Stress com a Carga de Trabalho	.43***	.09	4.94***	< .001	[.26; .59]
Regime de trabalho	-.02	.15	-.15	.882	[-.32; .28]
SCT*RT	-.01	.06	.15	.882	[-.10; .12]
Variável	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% <i>IC</i>
Stress com a Carreira e Remuneração → Exaustão ($R^2 = .10$; $p < 0.001$)					
Constante	2.55***	.27	9.36***	< .001	[2.01; 3.08]
Stress com a Carreira e Remuneração	.18	.11	1.65	.101	[-.04; .40]
Regime de trabalho	-.09	.20	-.46	.642	[-.48; .30]
SCR*RT	.06	.08	.80	.423	[-.09; .22]
Variável	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% <i>IC</i>
Stress com os Problemas Familiares → Exaustão ($R^2 = .21$; $p < 0.001$)					
Constante	2.48***	.24	10.29***	< .001	[2.00; 2.95]
Stress com os Problemas Familiares	.25**	.09	2.63**	.009	[.06; .44]
Regime de trabalho	-.20	.17	-1.14	.255	[-.54; .14]
SPF*RL	.09	.07	1.30	.195	[-.04; .22]
Variável	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	95% <i>IC</i>
Stress com as Condições de Trabalho → Exaustão ($R^2 = .06$; $p < 0.001$)					
Constante	2.97***	.24	12.64***	< .001	[2.51; 3.43]
Stress com as Condições de Trabalho	-.01	.09	-.07	.941	[-.19; .18]
Regime de trabalho	-.22	.16	-1.35	.178	[-.54; .10]
SCodTrab*RL	.13*	.07	1.98	.048	[.01; .26]

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Os resultados indicam-nos que o regime de trabalho apenas tem um efeito moderador na relação entre o stress com as condições de trabalho e a exaustão (Tabela 21, Anexo G). Para os participantes que se encontram em regime de trabalho remoto e híbrido, quando comparados com os participantes que se encontram em trabalho presencial, o stress com as condições de trabalho torna-se relevante para potenciar os seus níveis de exaustão (Figura 6, Anexo G).

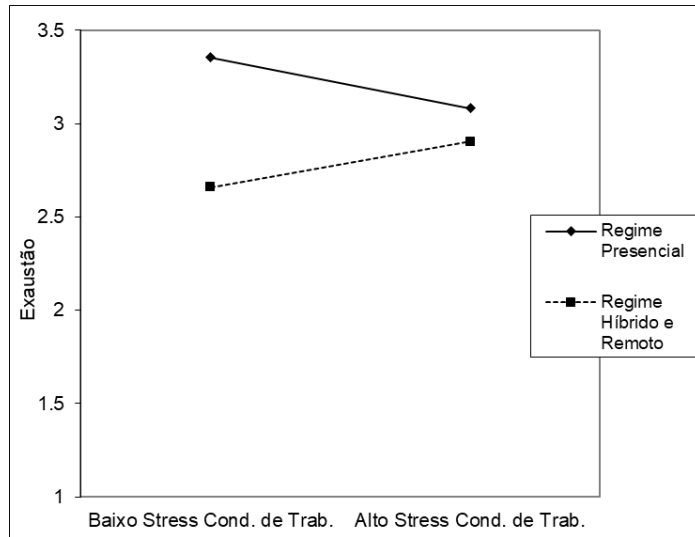


Figura 6. Efeito de interação stress com a condições de trabalho x regime de trabalho

Capítulo 6 - Discussão

Este estudo teve como principal objetivo estudar a associação entre o stress laboral e o desempenho percecionado e se esta relação era mediada pelo *burnout*. Adicionalmente tentou-se perceber se o regime de trabalho (presencial, híbrido e remoto) moderava a relação entre o stress laboral.

Confirmou-se parcialmente a hipótese 1. Pois apenas o stress com os utentes e o stress com a carreira e remuneração tem uma associação significativa com o desempenho. Quando os participantes sentem elevados níveis de stress com os utentes a sua perceção de desempenho é mais baixa. Estes resultados vão ao encontro do que nos refere a literatura. Segundo o Chen et al. (2022) existe uma associação significativa entre o stress laboral e a perceção de desempenho. Por outro lado, quando o seu stress com a carreira e remuneração é mais elevado a sua perceção de desempenho aumenta. Estes resultados vão contra o que nos refere a literatura. Possivelmente os colaboradores sentem elevados níveis de stress com a carreira e remuneração porque percecionam o seu desempenho como elevado e deveriam ser recompensados com a progressão na carreira e uma remuneração mais elevada.

Confirmou-se parcialmente a hipótese 2 pois apenas o stress com os utentes e o stress com a carga de trabalho têm um efeito significativo no distanciamento. Os participantes com elevados níveis de stress com os utentes e de stress com a carga de trabalho têm níveis mais elevados de distanciamento. Por sua vez, apenas o stress com a carga de trabalho tem um efeito positivo e significativo na exaustão. Os participantes com elevado stress com a carga de trabalho têm elevados níveis de exaustão. Estes resultados vão ao encontro do que nos refere a literatura. De acordo com Freitas et al. (2023) a carga de trabalho é a dimensão do stress ocupacional que tem um efeito mais forte tanto no distanciamento como na exaustão.

Confirmou-se parcialmente a hipótese 3. Apenas o distanciamento tem um efeito negativo e significativo no desempenho. Os participantes com elevados níveis de distanciamento revelaram possuir níveis mais baixos de desempenho. Estes resultados vão ao encontro do que nos refere a literatura. O *burnout* tem uma associação negativa e significativa com o desempenho percecionado (Freire Palacios et al., 2024; Lei et al., 2025).

Confirmou-se parcialmente a hipótese 4. O distanciamento tem um efeito de mediação total na relação entre o stress com os utentes e a perceção de desempenho. O stress com os utentes

potencia o distanciamento e diminui a percepção de desempenho. Estes resultados vão ao encontro do que nos refere a literatura. Segundo Chen et al. (2022) o estado mental dos colaboradores é influenciado pelo stress no trabalho, o que, por sua vez, diminui o desempenho profissional.

Confirmou-se parcialmente a hipótese 5. O regime de trabalho apenas tem um efeito significativo no distanciamento. Os participantes que se encontram em regime de trabalho presencial diferem significativamente dos participantes que se encontram em regime de trabalho remoto, revelando estes últimos níveis de distanciamento significativamente mais elevados. Estes resultados vão ao encontro do que nos referem alguns autores. Na perspetiva de Kniffin et al. (2021) o regime de trabalho remoto pode agravar os efeitos do *burnout* devido à invisibilidade que o colaborador sente no seu local de trabalho. Em termos de eficiência e flexibilidade nestes, também existem desafios relacionados às interações sociais e às pistas não verbais (Hanzis & Hallo, 2024).

Por fim, confirmou-se parcialmente a hipótese 6. O regime de trabalho modera a relação entre o stress com as condições de trabalho e a exaustão. Para os participantes que se encontram em regime de trabalho híbrido e remoto, quando comparados com os participantes que se encontram em regime de trabalho presencial as condições de trabalho tornam-se relevantes para potenciar os seus níveis de exaustão.

6.1. Limitações e Futuras Investigações

Este estudo apresenta algumas limitações que devem ser tidas em conta na interpretação dos resultados.

Primeiramente, este estudo foi realizado com base numa investigação transversal o que pode impossibilitar a relação de causalidade entre as variáveis analisadas. Ou seja, apesar de terem sido encontradas associações significativas entre o stress laboral, o *burnout* e o desempenho percecionado, não podemos garantir que uma variável é causa da outra, apenas é possível afirmar que estão correlacionadas num determinado momento (Creswell e Creswell, 2018).

Outra limitação pode estar relacionada com os dados recolhidos através do questionário realizado. Uma vez que são os próprios participantes a preencher o questionário, podem ocorrer erros como respostas socialmente aceitáveis e não honestas e precisas e respostas semelhantes ou padronizadas por falta de atenção. Ou seja, estes erros podem afetar a precisão e confiabilidade das

respostas fazendo com que os dados recolhidos não demonstrem a realidade (Podsakoff et al., 2003).

A composição da amostra pode também ser uma limitação a este estudo na vez que o estudo contou apenas com participantes que trabalham em empresas sediadas em Portugal. Assim, os resultados podem ficar comprometidos e limitados a diferentes contextos culturais e organizacionais (Bryman, 2016).

Além disso, verificou-se uma maioria de participantes em regime presencial o que pode condicionar os efeitos estatísticos nas análises moderadoras.

Tendo em conta estas limitações, é importante propor algumas sugestões para futuras investigações. Primeiramente, a realização de estudos longitudinais pode ser relevante na medida em que permitem observar a evolução das variáveis com o passar do tempo, estabelecendo relações de causalidade mais fortes (Taris e Kompier, 2014). Outra sugestão passa por adotar vários métodos diferentes combinando os dados quantitativos com entrevistas qualitativas ou indicadores de desempenho objetivos, contribuindo para uma compreensão dos resultados mais exata e abrangente (Creswell e Poth, 2017).

A análise do impacto do setor de atividade e do tipo de função desempenhada pelos participantes é outra sugestão a ter em consideração dado que contextos laborais diferentes podem gerar fontes de stress diferentes (Schaufeli, 2021). Poderia ser pertinente também adicionar e estudar outras variáveis moderadoras (suporte social, liderança organizacional, cultura de feedback ou equilíbrio vida pessoal e profissional) uma vez que também provam influenciar a relação entre o stress e o *burnout* (Bakker e Demerouti, 2017; Hobfoll et al., 2018).

Para finalizar, considerando a importância e relevância dos regimes de trabalho híbrido e remoto nos últimos anos, sugere-se a realização de estudos que explorem de maneira mais detalhada e pormenorizada os efeitos que estes regimes têm sobre o bem-estar e produtividade a longo prazo (Kniffin et al., 2021; Microsoft Work Trend Index, 2022).

Ao aplicar estas sugestões em investigações futuras, poderá existir um conhecimento mais sólido das dinâmicas entre o stress, o *burnout* e o desempenho bem como definir práticas e estratégias organizacionais mais eficazes na saúde mental e no desempenho dos colaboradores.

6.2. Implicações Teóricas

Os resultados obtidos neste estudo vão ao encontro da literatura existente e permitem refletir melhor sobre a relação entre o stress laboral, o *burnout* e o desempenho dos colaboradores. Primeiramente, confirma-se que as exigências elevadas do trabalho (como o stress com os utentes ou com a carga de trabalho) estão associadas a níveis mais elevados de *burnout* (Demeouti et al., 2001). O modelo “*Job Demands-Resources*” é acentuado pela confirmação de que o *burnout* é mediador na relação entre o stress e o desempenho (Bakker e Demerouti, 2017; Che et al., 2022). O regime de trabalho, ao atuar como variável moderadora, confirma as conclusões de Maslach e Leiter (2016) no sentido em que explica que os regimes mais flexíveis atenuam os efeitos negativos do stress laboral enquanto, se for ao contrário, os efeitos do stress laboral intensificam-se.

Outra implicação teórica passa pelo facto de que o stress relacionado com as condições de trabalho é uma das dimensões mais críticas tendo impacto direto nos níveis de exaustão e, por isso, é importante ter em conta os fatores contextuais e ambientais (Hirschle e Gondim, 2020).

Para finalizar, é de referir que este estudo contribui positivamente para o ambiente laboral no sentido em que é possível analisar os efeitos atuais da pandemia da COVID-19 nas práticas laborais e no bem-estar dos colaboradores nos diferentes regimes de trabalho.

6.3. Implicações Práticas

Os resultados obtidos permitem identificar implicações práticas relevantes ao contexto das empresas.

Recomenda-se a adoção de métodos eficazes de forma a monitorizar e controlar as fontes de stress uma vez que o stress com os utentes e com as condições de trabalho demonstrou ter impacto nos níveis de desempenho.

Segundo os resultados, os colaboradores em regime híbrido apresentam níveis mais baixos de distanciamento e *burnout* o que vai ao encontro do que é defendido por Gallup (2022). Assim, é importante as empresas considerarem a adoção deste regime de trabalho de forma a potenciar o bem-estar e a produtividade.

Maslach e Leiter (2016) e a OMS (2019) recomendam que as empresas implementem ações como pausas regulares, sessões de feedback e atividades de bem-estar de forma a reduzir os níveis de *burnout*.

Ao longo do estudo, verificou-se que os participantes do sexo feminino e os mais jovens são os que apresentam níveis mais elevados de stress e *burnout* e, por isso, é necessário o desenvolvimento de práticas como programas de mentoring e coaching e apoio psicológico.

O stress com as chefias está associado ao *burnout*, mesmo que seja indiretamente. Assim, é recomendado a realização de ações de formação com foco na liderança, comunicação e gestão de pessoas tal como é sugerido pelos autores Cooper e Cartwright (1994).

Capítulo 7 - Conclusões

Com base no estudo realizado, é possível afirmar que estes resultados verificam que o stress laboral, especificamente o stress relacionado com os utentes, impacta negativa e significativamente o nível de desempenho percebido dos trabalhadores. Esta conclusão vai ao encontro dos estudos realizados por Freire Palacios et al (2024) e Lei et al. (2025).

Por outro lado, também é possível confirmar que o *burnout*, principalmente no que toca a dimensão do distanciamento, medeia a relação entre o stress com os utentes e o desempenho. Assim como já tinha sido analisado por Maslach e Leiter (2016) e Schaufeli et al. (2009), esta mediação esclarece a importância que o *burnout* possui como motivo para os níveis de stress nas empresas.

Outra conclusão relevante deste estudo relaciona-se com o efeito moderador do regime de trabalho. É possível afirmar que os trabalhadores que adotam um método de trabalho remoto apresentam níveis mais elevados de distanciamento e uma consequente suscetibilidade ao *burnout*. No entanto, tal como é confirmado por Gallup (2022), o regime de trabalho híbrido comprovou ser um método que promove maiores níveis de bem-estar e de desempenho.

Assim como é apresentado no Modelo de Exigências e Recursos de Trabalho (Bakker e Demerouti, 2017), também neste estudo se confirmou que o stress com a carga de trabalho e com as condições de trabalho associa-se de forma significativa ao *burnout*, particularmente ao distanciamento e à exaustão.

Para concluir, é importante que as empresas sigam estratégias que diminuam os níveis de stress promovendo ambientes de trabalho mais saudáveis e que incentivem à adoção de regimes de trabalho mais flexíveis. Estas práticas conduzem ao bem-estar individual e potenciam o desempenho das empresas.

Referências Bibliográficas

- Abrahão, J. & Cruz, R. M. (2008). *Perspetivas de investigação do mal-estar no trabalho com base nos modelos teóricos de stress e da psicodinâmica do trabalho. Stress e cultura organizacional*. Casa do Psicólogo
- Bailey, D. E., Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Gestão de desempenho humano: Pesquisa e prática*. McGraw-Hill.
- Bessa, K. C., Tomás, M. S. (2020). Teletrabalho e trabalho remoto: desafios e perspectivas. *Revista de Gestão e Organizações Cooperativas*, 7(1), 59-72.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2003). *Análise de dados em ciências sociais. Introdução às técnicas utilizando o SPSS para windows (3ª ed.)*. Celta.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Cano, A. (2002). El estrés laboral: Concepto, causas, consecuencias y prevención. In P. Gil-Monte & J. M. Peiró (Eds.), *Psicología del trabajo: Aspectos psicosociales del trabajo y de la organización* (pp. 191–210). Madrid: McGraw-Hill.
- Che, X., Zhou, Z. E., He, Y., & Lu, S. (2022). How job stress affects employees' performance: The mediating role of mental health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1264. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031264>

- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology, 13*, 1006580. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1006580
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações* (4ª ed.). Elsevier.
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization: A proactive approach to occupational stress. *Human Relations, 47*(4), 455–471.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology, 49*, 11–28. doi:10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2017). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Davenport, T. H., Pearlson, K. E. (1998). Two cheers for the virtual office. *Sloan Management Review, 39*(4), 51-65.
- Davenport, T. H.; Prusak, L. (2003). *Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam seu capital intelectual*. Campus.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Drucker, P. F. (1999). *Management Challenges for the 21st Century*. HarperBusiness.
- Drucker, P. F. (1999). *O melhor de Peter Drucker: A gestão*. Nobel.
- Duffy, F.; Powell, K. (2021). *The new hybrid workplace: managing flexibility and collaboration in a post-pandemic world*. London: Routledge.
- Eurofound and the International Labour Office (ILO). (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union and the International Labour Office (consultado a 10 de Março de 2025).
- Ferreira, D.; Albuquerque, L. (2021). Trabalho híbrido: O impacto da flexibilidade no engajamento e produtividade. *Revista Brasileira de Gestão e Negócios, 23*(3), 45-58.

- Finney, S. J., & DiStefano, C. (2013). Nonnormal and categorical data in structural equation modeling. In G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.), *Structural equation modeling: A second course* (2nd ed., pp. 439–492). IAP Information Age Publishing.
- Fleishman, E. A. (1975). *Taxonomies of human performance: The description of human tasks*. Academic Press.
- Freire Palacios, V. A., Arévalo Lara, S. D., Espíndola Lara, M. B., Ramírez Casco, A., Larrea Luzuriaga, D. M., & Guevara Maldonado, C. (2024). Effect of *Burnout* Syndrome on work performance in administrative personnel. *Salud, Ciencia Y Tecnología*, 4, 1185. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20241185>
- Freitas, M., Moreira, A., & Ramos, F. (2023). Occupational Stress and Turnover Intentions in Employees of the Portuguese Tax and Customs Authority: Mediating Effect of Burnout and Moderating Effect of Motivation. *Administrative Sciences* 13, 251. <https://doi.org/10.3390/admsci13120251>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff *burnout*. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gajendran, R. S.; Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.
- Gallup. (2022). *State of the Global Workplace 2022 Report*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx> (consultado a 15 de Fevereiro de 2025).
- Geurts, S. A., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 482-492.
- Gil, A. C. (2010). *Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais*. Atlas.
- Gomes, R. A. (2010). *Questionário de Stress Ocupacional—Versão Geral. Relatório Técnico*. Braga: Universidade do Minho.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). *Burnout* and Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.

- Halbesleben, J.R.B. and Demerouti, E. (2005) The Construct Validity of an Alternative Measure of *Burnout*: Investigating the English Translation of the Oldenburg *Burnout* Inventory. *Work and Stress*, 19, 208-220.
- Hanzis, A., & Hallo, L. (2024). The Experiences and Views of Employees on Hybrid Ways of Working. *Administrative Sciences* 14, 263. [https://doi.org/ 10.3390/admsci14100263](https://doi.org/10.3390/admsci14100263)
- Harker, M.; Macdonnell, R. (2012) Hybrid working: blending the best of both worlds. *Journal of Workplace Strategies*, 10(3), 215-230.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (Vol. 3). The Guilford Press.
- Hirschle, A. L. T., & Gondim, S. M. G. (2020). Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(7), 2721-2736.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business School Press.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., & Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Lei, M., Alam, G. M., & Bashir, K. (2025). The job performance and job *burnout* relationship: a panel data comparison of four groups of academics' job performance. *Frontiers in Public Health*, 12, 1460724. doi: 10.3389/fpubh.2024.146072

- Martins, S. A. (2020). *Direito do trabalho: teoria e prática*. 3ª. ed. Atlas, 2020.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the *burnout* experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: The cost of caring*. Malor Books.
- Mello, F. C.; Silva, J. P. (2022). Trabalho híbrido como estratégia organizacional: desafios e oportunidades. *Revista Brasileira de Gestão e Inovação*, 9(1), 45-63.
- Messenger, J. C.; Gschwind, L. (2016). Three generations of telework: New ICTs and the (r)evolution from home office to virtual office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195-208.
- Microsoft. (2022). *Work Trend Index 2022: Great Expectations*. <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index> (consultado a 15 de janeiro de 2025)
- Microsoft Work Trend Index. (2022). *Hybrid work is just work. Are we doing it wrong?* Retrieved from <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work-is-just-work> (consultado a 10 de Janeiro de 2025).
- Nogueira, A. L. (2019). *Relações de trabalho e a legislação brasileira*. Belo Horizonte: Del Rey.
- Oliveira, L. E. L., Paula, R. L. (2021). Qualidade de vida no trabalho: o impacto do estresse ocupacional na saúde do trabalhador. 2021. 25f. Trabalho de Conclusão de Curso de Administração do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos, 2021. Disponível em: <https://dspace.uniceplac.edu.br/handle/123456789/1735>. (consultado 28 de janeiro de 2025).
- Organização Mundial da Saúde (OMS) (1986). *Psychosocial factors at work: Recognition and control*. World Health Organization.
- Pires, S. R. I., & Macêdo, M. A. (2016). Trabalho Presencial e Teletrabalho: Uma análise sobre tendências organizacionais. *Revista de Administração e Inovação*, 13(2), 45-60.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamento organizacional* (15ª ed.). Pearson Prentice Hall.
- Schaufeli, W. (2021). Engaging leadership: How to promote work engagement? *Frontiers in Psychology*, 12, Article 754556. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). *Burnout: 35 years of research and practice. Career Development International*, 14(3), 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. J.B. Lippincott.
- Selye, H. (1976). *The Stress of Life* (Revised Edition). New York: McGraw-Hill.
- Sinval, J., Queirós, C., Pasian, S., Marôco, J. (2019). Transcultural Adaptation of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) for Brazil and Portugal. *Front. Psychol.* 10, 338. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00338
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72-S103.
- Souto, R. R., Mendonça, A. P., Santos, R. A., & Beirigo, T. P. (2021) Prejuízos na saúde mental em crianças e adolescentes no contexto da pandemia do Covid-19. *Brazilian Journal of Health Review*, 4(6), 25146-25158. DOI: 10.34119/bjhrv4n6-124.
- Spector, P. E. (2002). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* (2nd ed.). Wiley.
- Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between *burnout* and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20(4), 316-334.
- Taris, T. W., & Kompier, M. A. J. (2014). Cause and effect: Optimizing the designs of longitudinal studies in occupational health psychology. *Work & Stress*, 28(1), 1–8. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.878494>
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30–36. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>

- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 91, 601-617. <http://dx.doi.org/10.1177/014920639101700305>
- World Health Organization (2019). *Burnout* an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases (consultado a 16 de Janeiro de 2025).

ANEXOS

ANEXO A – Questionário

Secção 1 de 8

Stress Laboral, Burnout e Desempenho

B *I* U  

Caro/a participante,

O presente questionário foi desenvolvido no âmbito da dissertação do Mestrado de Gestão de Recursos Humanos na Universidade Europeia, Lisboa, Portugal. Este questionário visa conhecer a sua opinião acerca do stress laboral, do burnout e da percepção de desempenho.

Pode participar neste estudo se tiver mais de 18 anos e for trabalhador.

O questionário demora cerca de 10 minutos a ser preenchido. Não há respostas certas ou erradas; o que é essencial é a sinceridade das respostas. Todas as informações recolhidas são inteiramente confidenciais e anónimas. As respostas individuais nunca serão conhecidas, uma vez que a análise que faremos incidirá sobre o conjunto dos trabalhadores. Para garantir a confidencialidade, não escreva o seu nome no questionário. Os dados serão utilizados apenas para fins de investigação. A participação neste estudo é voluntária e pode ser interrompida em qualquer altura.

Agradecemos desde já o seu tempo e a sua participação.

Se tiver dúvidas ou questões, pode contactar-nos através dos seguintes endereços eletrónicos: anapedro588@gmail.com; ana.moreira@universidadeeuropeia.pt.

Após a secção 1 Continuar para a secção seguinte

Secção 2 de 8

Consentimento Informado

Descrição (opcional)

Declaro, que ao responder este questionário, expressa e inequivocamente consinto e autorizo que sejam tratados dados pessoais para fins de investigação científica.

☐ Sim

☐ Não

Após a secção 2 Continuar para a secção seguinte

Stress Laboral

Apresentam-se seguidamente várias fontes potencialmente geradoras de "stress" na sua atividade profissional. Por favor, assinale com uma cruz o número que melhor indicar o nível de stress/pressão gerado por cada potencial fonte de stress no exercício da sua atividade profissional.

1. A falta de possibilidades de desenvolvimento e promoção na carreira. *

- ☐ Nenhum Stress
- ☐ Pouco Stress
- ☐ Stress Moderado
- ☐ Muito Stress
- ☐ Elevado Stress

2. Atitudes negativas relativamente ao meu trabalho por parte das pessoas a quem presto os meus serviços (ex. clientes, cidadãos). *

- ☐ Nenhum Stress
- ☐ Pouco Stress
- ☐ Stress Moderado
- ☐ Muito Stress
- ☐ Elevado Stress

3. Falta de tempo para manter uma boa relação com as pessoas mais próximas (ex. conjugue, filhos, amigos). *

☐ Nenhum Stress

☐ Pouco Stress

☐ Stress Moderado

☐ Muito Stress

☐ Elevado Stress

4. Conflitos e problemas com colegas de trabalho. *

☐ Nenhum Stress

☐ Pouco Stress

☐ Stress Moderado

☐ Muito Stress

☐ Elevado Stress

5. Trabalhar muitas horas seguidas. *

☐ Nenhum Stress

☐ Pouco Stress

☐ Stress Moderado

☐ Muito Stress

☐ Elevado Stress

Tt

6. Falta de condições de trabalho. *

- ☐ Nenhum Stress
- ☐ Pouco Stress
- ☐ Stress Moderado
- ☐ Muito Stress
- ☐ Elevado Stress

7. Incompreensão face ao meu trabalho por parte das pessoas a quem presto os meus serviços (ex. clientes, cidadãos). *

- ☐ Nenhum Stress
- ☐ Pouco Stress
- ☐ Stress Moderado
- ☐ Muito Stress
- ☐ Elevado Stress

8. Falta de materiais e equipamentos para realizar o meu trabalho *

- ☐ Nenhum Stress
- ☐ Pouco Stress
- ☐ Stress Moderado
- ☐ Muito Stress
- ☐ Elevado Stress

Tt





9. O excesso de trabalho e/ou tarefas de carácter burocrático. *

- ☐ Nenhum Stress
- ☐ Pouco Stress
- ☐ Stress Moderado
- ☐ Muito Stress
- ☐ Elevado Stress

10. Ter de realizar muitas horas seguidas de trabalho. *

- ☐ Nenhum Stress
- ☐ Pouco Stress
- ☐ Stress Moderado
- ☐ Muito Stress
- ☐ Elevado Stress

11. Conflitos e problemas com superiores hierárquicos. *

- ☐ Nenhum Stress
- ☐ Pouco Stress
- ☐ Stress Moderado
- ☐ Muito Stress
- ☐ Elevado Stress

60

15. A sobrecarga ou excesso de trabalho. *

☐ Nenhum Stress

☐ Pouco Stress

☐ Stress Moderado

☐ Muito Stress

☐ Elevado Stress

16. Os conflitos interpessoais com os colegas de trabalho. *

☐ Nenhum Stress

☐ Pouco Stress

☐ Stress Moderado

☐ Muito Stress

☐ Elevado Stress

17. Falta de meios e condições de trabalho. *

☐ Nenhum Stress

☐ Pouco Stress

☐ Stress Moderado

☐ Muito Stress

☐ Elevado Stress

18. Salário inadequado/ insuficiente. *

☐

Nenhum Stress

☐

Pouco Stress

☐

Stress Moderado

☐

Muito Stress

☐

Elevado Stress

19. Falta de apoio e ajuda por parte dos meus superiores. *

☐

Nenhum Stress

☐

Pouco Stress

☐

Stress Moderado

☐

Muito Stress

☐

Elevado Stress

20. Nível de exigência das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.) *

☐

Nenhum Stress

☐

Pouco Stress

☐

Stress Moderado

☐

Muito Stress

☐

Elevado Stress



21. Comportamentos incorretos e/ou inadequados de colegas de trabalho. *

- ☐ Nenhum Stress
- ☐ Pouco Stress
- ☐ Stress Moderado
- ☐ Muito Stress
- ☐ Elevado Stress

22. Falta de tempo para estar com a família/amigos. *

- ☐ Nenhum Stress
- ☐ Pouco Stress
- ☐ Stress Moderado
- ☐ Muito Stress
- ☐ Elevado Stress

23. O favoritismo e/ou discriminação "encobertos" no meu local de trabalho por parte dos meus superiores. *

- ☐ Nenhum Stress
- ☐ Pouco Stress
- ☐ Stress Moderado
- ☐ Muito Stress
- ☐ Elevado Stress

Burnout

Apresentam-se seguidamente várias afirmações. Responda com sinceridade.

...

1. Encontro, com frequência, assuntos novos e interessantes no meu trabalho. *

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

2. Há dias em que me sinto cansado antes mesmo de chegar ao trabalho. *

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

3. Cada vez mais falo de forma negativa do meu trabalho. *

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

Tt

4. Depois do trabalho, preciso de mais tempo para relaxar e sentir-me melhor do que precisava antigamente. *

☐ Discordo Totalmente

☐ Discordo

☐ Não Concordo nem Discordo

☐ Concordo

☐ Concordo Totalmente

5. Consigo aguentar bem a pressão do meu trabalho. *

☐ Discordo Totalmente

☐ Discordo

☐ Não Concordo nem Discordo

☐ Concordo

☐ Concordo Totalmente

6. Ultimamente tenho pensado menos no meu trabalho e faço as tarefas de forma quase mecânica. *

☐ Discordo Totalmente

☐ Discordo

☐ Não Concordo nem Discordo

☐ Concordo

☐ Concordo Totalmente

*

7. Considero que o meu trabalho é um desafio positivo.

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

*

8. Durante o meu trabalho, muitas vezes sinto-me emocionalmente esgotado.

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

*

9. Com o passar do tempo, sinto-me desligado do meu trabalho.

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

10. Depois do trabalho, tenho energia suficiente para minhas atividades de lazer.

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente



*

11. Às vezes, sinto-me farto das minhas tarefas no trabalho.

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

*

12. Depois do trabalho sinto-me cansado e sem energia.

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente



13. Este é o único tipo de trabalho que me imagino a fazer.

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente



14. De uma forma geral, consigo administrar bem a quantidade de trabalho que tenho.

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente



15. Sinto-me cada vez mais empenhado no meu trabalho.

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente



16. Quando trabalho, geralmente sinto-me com energia. *

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

Após a secção 4 Continuar para a secção seguinte ▼

Secção 5 de 8

Desempenho



Por favor, leia cuidadosamente cada um dos itens e indique o grau de aplicação de cada uma das seguintes frases a si:

1. Cumpro adequadamente as tarefas das quais está encarregue. *

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

2. Cumpre as responsabilidades associadas à função. *

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

3. Desempenha as tarefas que lhe são esperadas. *

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

4. Atinge o desempenho previsto na sua função *

- ☐ Discordo Totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Não Concordo nem Discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo Totalmente

5. Envolve-se nas atividades que influenciam diretamente a avaliação do seu desempenho. *

☐ Discordo Totalmente

☐ Discordo

☐ Não Concordo nem Discordo

☐ Concordo

☐ Concordo Totalmente

6. Negligencia aspetos da função dos quais tem obrigação de realizar. *

☐ Discordo Totalmente

☐ Discordo

☐ Não Concordo nem Discordo

☐ Concordo

☐ Concordo Totalmente

7. Não realiza na totalidade as tarefas associadas a sua função. *

☐ Discordo Totalmente

☐ Discordo

☐ Não Concordo nem Discordo

☐ Concordo

☐ Concordo Totalmente

Seção 6 de 8

Questionário Sociodemográfico

Descrição (opcional)

Idade *

Texto de resposta curta

Género *

☐ Feminino

☐ Masculino

☐ Outro

Habilitações Literárias *

☐ Igual ou Inferior ao 12º ano

☐ Licenciatura

☐ Mestrado Ou Superior

Antiguidade na organização *

☐ Inferior a 1 ano

☐ De 1 a 3 anos

☐ De 4 a 6 anos

☐ De 7 a 10 anos

☐ De 11 a 15 anos

☐ Superior a 15 anos

Tt

72

Contrato de Trabalho *

☐ A Termo Incerto

☐ A Termo Certo

☐ Sem Termo (Efetivo)

☐ Outro

Regime de Trabalho *

☐ Remoto

☐ Híbrido

☐ Presencial

Após a secção 6 Continuar para a secção seguinte

Secção 7 de 8

Trabalho Híbrido

Descrição (opcional)

Quantos dias por semana está em trabalho remoto? *

☐ Um dia

☐ Dois dias

☐ Três dias

☐ Quatro Dias

☐ Variável

ANEXO B – Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idade	325	19	71	42.26	10.319
Valid N (listwise)	325				

Género

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Feminino	242	74.5	74.5	74.5
Masculino	83	25.5	25.5	100.0
Total	325	100.0	100.0	

HabLit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Igual ou Inferior ao 12º ano	143	44.0	44.0	44.0
Licenciatura	119	36.6	36.6	80.6
Mestrado ou Superior	63	19.4	19.4	100.0
Total	325	100.0	100.0	

Antiguidade

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Inferior a 1 ano	27	8.3	8.3	8.3
De 1 a 3 anos	85	26.2	26.2	34.5
De 4 a 6 anos	54	16.6	16.6	51.1
De 7 a 10 anos	40	12.3	12.3	63.4
De 11 a 15 anos	27	8.3	8.3	71.7
Superior a 15 anos	92	28.3	28.3	100.0
Total	325	100.0	100.0	

Contrato

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A Termo Incerto	51	15.7	15.7	15.7
	A Termo Certo	36	11.1	11.1	26.8
	Sem Termo	216	66.5	66.5	93.2
	Outro	22	6.8	6.8	100.0
	Total	325	100.0	100.0	

Rtrab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Presencial	254	78.2	78.2	78.2
	Híbrido	48	14.8	14.8	92.9
	Remoto	23	7.1	7.1	100.0
	Total	325	100.0	100.0	

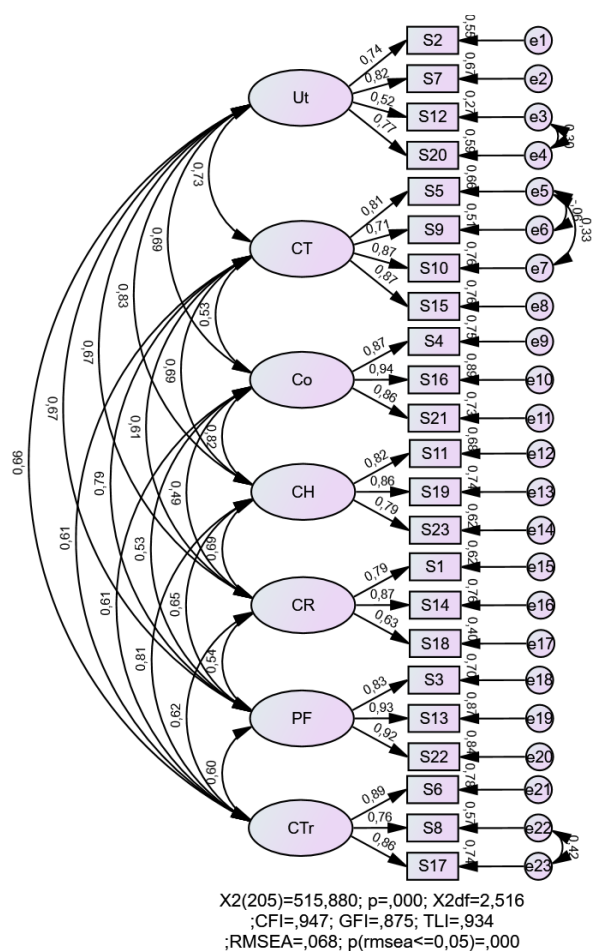
Dias

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Um dia	4	8.3	8.3	8.3
	Dois dias	12	25.0	25.0	33.3
	três dias	15	31.3	31.3	64.6
	Quatro dias	6	12.5	12.5	77.1
	Variável	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

ANEXO C – Qualidades Métricas dos Instrumentos em Estudo

Escala de Stress Ocupacional

Validade



Fiabilidade

Reliability Statistics

Cronbach's AlphaN of Items

.735 4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S2	6.44	6.294	.482	.699
S7	6.46	5.785	.494	.695
S127.10		6.095	.445	.722
S206.75		5.255	.702	.570

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S11	4.44	5.315	.758	.896
S19	4.52	5.446	.837	.834
S23	4.67	4.823	.822	.843

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S4	4.29	4.722	.881	.940
S164.33		4.908	.911	.915
S214.21		5.190	.898	.927

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	4

Item-Total Statistics

	Scale Deleted	Mean if Item Deleted	if Item Deleted	Scale Deleted	Variance if Item Deleted	if Item Deleted	Corrected Correlation	Item-Total Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S5	7.44			7.783			.810	.890	
S9	7.48			8.042			.754	.908	
S107	5.2			7.404			.885	.864	
S157	1.9			7.347			.787	.899	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	3

Item-Total Statistics

	Scale Deleted	Mean if Item Deleted	if Item Deleted	Scale Deleted	Variance if Item Deleted	if Item Deleted	Corrected Correlation	Item-Total Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	4.90			2.946			.728	.654	
S144	.71			2.637			.773	.591	
S184	.56			3.017			.477	.920	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	3

Item-Total Statistics

	Scale Deleted	Mean if Item Deleted	if Item Deleted	Scale Deleted	Variance if Item Deleted	if Item Deleted	Corrected Correlation	Item-Total Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S3	4.56			5.528			.868	.962	
S134	.65			4.787			.950	.900	
S224	.79			5.232			.902	.936	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	3

Item-Total Statistics

	Scale Deleted	Mean if Deleted	if Item Deleted	ItemScale Deleted	Variance if Deleted	if Item Deleted	ItemCorrected Correlation	Item-TotalCronbach's Deleted	Alpha if Item Deleted
S6	3.96			4.551			.808	.916	
S8	4.02			4.787			.814	.909	
S174.06				4.485			.906	.835	

Sensibilidade

Statistics

	N		Median	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis	Minimum	Maximum
	Valid	Missing							
S1	325	0	2.00	-.317	.135	.008	.270	0	4
S2	325	0	3.00	-.467	.135	-.502	.270	0	4
S3	325	0	3.00	-.403	.135	-.644	.270	0	4
S4	325	0	2.00	-.184	.135	-1.013	.270	0	4
S5	325	0	2.00	-.139	.135	-.615	.270	0	4
S6	325	0	2.00	-.396	.135	-.710	.270	0	4
S7	325	0	3.00	-.451	.135	-.470	.270	0	4
S8	325	0	2.00	-.410	.135	-.561	.270	0	4
S9	325	0	2.00	-.299	.135	-.467	.270	0	4
S10	325	0	2.00	-.079	.135	-.811	.270	0	4
S11	325	0	3.00	-.379	.135	-.999	.270	0	4
S12	325	0	2.00	-.048	.135	-.591	.270	0	4
S13	325	0	2.00	-.293	.135	-.666	.270	0	4
S14	325	0	2.00	-.334	.135	-.459	.270	0	4
S15	325	0	3.00	-.471	.135	-.439	.270	0	4
S16	325	0	2.00	-.209	.135	-.833	.270	0	4
S17	325	0	2.00	-.320	.135	-.638	.270	0	4
S18	325	0	3.00	-.578	.135	-.093	.270	0	4
S19	325	0	2.00	-.305	.135	-.509	.270	0	4
S20	325	0	2.00	-.010	.135	-.377	.270	0	4
S21	325	0	2.00	-.288	.135	-.729	.270	0	4
S22	325	0	2.00	-.277	.135	-.634	.270	0	4
S23	325	0	3.00	-.380	.135	-.846	.270	0	4

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Stress	.094	325	<.001	.970	325	<.001
Utentes	.100	325	<.001	.977	325	<.001
Chefias	.122	325	<.001	.952	325	<.001
Colegas	.117	325	<.001	.959	325	<.001
CTrab	.096	325	<.001	.973	325	<.001
CRem	.109	325	<.001	.969	325	<.001
PFam	.119	325	<.001	.967	325	<.001
CondTr	.125	325	<.001	.951	325	<.001

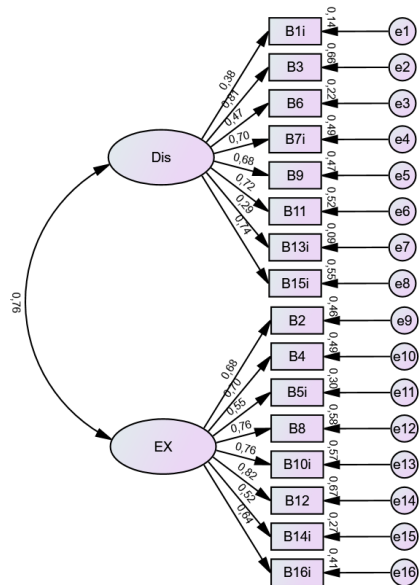
a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

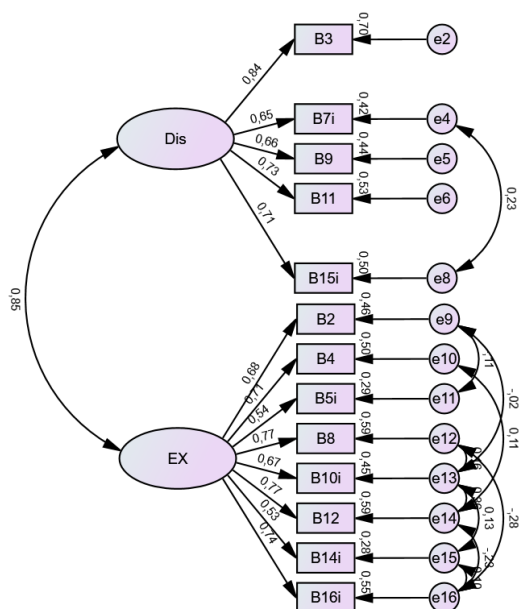
		Statistic	Std. Error
Stress	Mean	2.2670	.04386
	Median	2.3913	
	Skewness	-.584	.135
	Kurtosis	-.037	.270
Utentes	Mean	2.1762	.04844
	Median	2.2500	
	Skewness	-.363	.135
	Kurtosis	-.177	.270
Chefias	Mean	2.3272	.05993
	Median	2.3333	
	Skewness	-.473	.135
	Kurtosis	-.505	.270
Colegas	Mean	2.1959	.06145
	Median	2.3333	
	Skewness	-.246	.135
	Kurtosis	-.884	.270
CTrab	Mean	2.3277	.05192
	Median	2.5000	
	Skewness	-.284	.135
	Kurtosis	-.436	.270
CRem	Mean	2.3026	.04854
	Median	2.3333	
	Skewness	-.443	.135
	Kurtosis	.029	.270
PFam	Mean	2.2585	.05242
	Median	2.3333	
	Skewness	-.405	.135
	Kurtosis	-.408	.270
CondTr	Mean	2.2133	.05722
	Median	2.3333	
	Skewness	-.481	.135
	Kurtosis	-.475	.270

Escala de *Burnout*

Validade



$\chi^2(103)=480,583$; $p=,000$; $\chi^2_{df}=4,666$
;CFI=,838; GFI=,823; TLI=,811
;RMSEA=,106; $p(rmsea \leq 0,05)=,000$



$\chi^2(49)=155,015$; $p=,000$; $\chi^2_{df}=3,164$
 ; CFI=,949; GFI=,934; TLI=,918
 ; RMSEA=,082; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,000$

Fiabilidade

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B3	11.17	8.652	.764	.713
B7i	11.54	10.637	.723	.746
B9	11.27	10.840	.406	.833
B11	10.60	10.585	.536	.789
B15i	11.17	10.142	.617	.765

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B2	20.21	27.871	.643	.872
B4	20.77	25.244	.661	.872
B5i	21.75	30.915	.447	.888
B8	20.75	24.872	.766	.859
B10i	20.87	26.452	.668	.869
B12	20.60	26.031	.742	.862
B14i	21.58	28.759	.615	.875
B16i	21.31	26.688	.714	.865

Sensibilidade

Statistics

	N				Std. Error of		Std. Error of		
	Valid	Missing	Median	Skewness	Skewness	Kurtosis	Kurtosis	Minimum	Maximum
B1i	325	0	2.00	.560	.135	-.321	.270	1	5
B2	325	0	4.00	-.778	.135	-.208	.270	1	5
B3	325	0	3.00	.256	.135	-.921	.270	1	5
B4	325	0	4.00	-.479	.135	-.715	.270	1	5
B5i	325	0	2.00	.787	.135	-.026	.270	1	5
B6	325	0	2.00	.269	.135	-.926	.270	1	5
B7i	325	0	2.00	.793	.135	.201	.270	1	5
B8	325	0	4.00	-.325	.135	-.882	.270	1	5
B9	325	0	2.00	.363	.135	-.809	.270	1	5
B10i	325	0	3.00	.051	.135	-1.049	.270	1	5
B11	325	0	3.00	-.200	.135	-1.007	.270	1	5
B12	325	0	3.00	-.221	.135	-.864	.270	1	5
B13i	325	0	4.00	-.481	.135	-.682	.270	1	5
B14i	325	0	2.00	1.004	.135	.449	.270	1	5
B15i	325	0	3.00	.380	.135	-.340	.270	1	5
B16i	325	0	2.00	.592	.135	-.229	.270	1	5

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Distanc	.088	325	<.001	.979	325	<.001
Exhaust	.062	325	.005	.992	325	.081

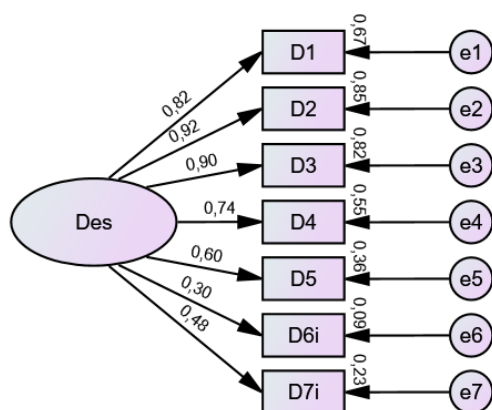
a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

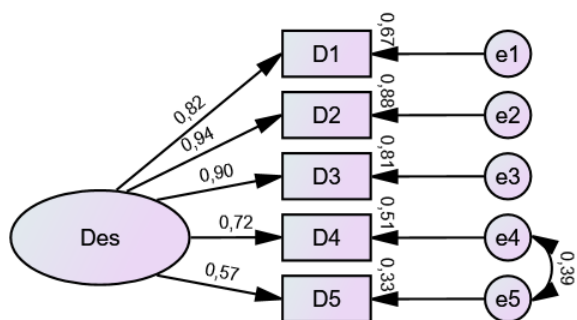
		Statistic	Std. Error
Distanc	Mean	2.7308	.04823
	Median	2.7500	
	Skewness	.286	.135
	Kurtosis	-.494	.270
Exhaust	Mean	3.0385	.04207
	Median	3.0000	
	Variance	.575	
	Skewness	.178	.135
	Kurtosis	-.249	.270

Escala de Desempenho

Validade



$\chi^2(14)=140,984$; $p=,000$; $\chi^2_{df}=10,070$
 ;CFI=,901; GFI=,896; TLI=,851
 ;RMSEA=,167; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,000$



$\chi^2(4)=12,661$; $p=.013$; $\chi^2_{df}=3,165$
 $CFI=.992$; $GFI=.985$; $TLI=.980$
 $RMSEA=.082$; $p(rmsea \leq .05)=.122$

Fiabilidade

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	5

Item-Total Statistics

Scale Mean if Deleted	Item Scale Variance if Deleted	Item Corrected Correlation	Item-Total Cronbach's Alpha if Deleted
D1 16.67	4.099	.823	.865
D2 16.65	4.446	.759	.880
D3 16.67	4.695	.794	.876
D4 16.81	4.326	.797	.871
D5 16.79	4.509	.638	.908

Sensibilidad

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Desemp	.215	325	<.001	.866	325	<.001

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Desemp	Mean	4.2394	.02959
	Median	4.0000	
	Skewness	-.757	.135
	Kurtosis	3.698	.270

ANEXO D – Estatística descritiva das variáveis em estudo

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Stress	325	2.2670	.79063	.04386
Utentes	325	2.1762	.87331	.04844
Chefias	325	2.3272	1.08042	.05993
Colegas	325	2.1959	1.10783	.06145
CTrab	325	2.3277	.93599	.05192
CRem	325	2.3026	.87513	.04854
PFam	325	2.2585	.94510	.05242
CondTr	325	2.2133	1.03155	.05722

One-Sample Test

Test Value = 2							
	t	df	Significance		Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper
Stress	6.089	324	<.001	<.001	.26702	.1807	.3533
Utentes	3.636	324	<.001	<.001	.17615	.0809	.2715
Chefias	5.459	324	<.001	<.001	.32718	.2093	.4451
Colegas	3.188	324	<.001	.002	.19590	.0750	.3168
CTrab	6.312	324	<.001	<.001	.32769	.2256	.4298
CRem	6.233	324	<.001	<.001	.30256	.2071	.3981
PFam	4.930	324	<.001	<.001	.25846	.1553	.3616
CondTr	3.728	324	<.001	<.001	.21333	.1008	.3259

One-Sample Effect Sizes

			95% Confidence Interval		
		Standardizer ^a	Point Estimate	Lower	Upper
Stress	Cohen's d	.79063	.338	.226	.449
Utentes	Cohen's d	.87331	.202	.092	.311
Chefias	Cohen's d	1.08042	.303	.191	.414
Colegas	Cohen's d	1.10783	.177	.067	.286
CTrab	Cohen's d	.93599	.350	.238	.462
CRem	Cohen's d	.87513	.346	.234	.457
PFam	Cohen's d	.94510	.273	.163	.384
CondTr	Cohen's d	1.03155	.207	.097	.317

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the sample standard deviation.

Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Distanc	325	2.7308	.86948	.04823
Exhaust	325	3.0385	.75848	.04207
Desemp	325	4.2394	.53349	.02959

One-Sample Test

Test Value = 3							
	t	df	Significance		Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper
Distanc	-5.582	324	<.001	<.001	-.26923	-.3641	-.1743
Exhaust	.914	324	.181	.361	.03846	-.0443	.1212
Desemp	41.881	324	<.001	<.001	1.23938	1.1812	1.2976

One-Sample Effect Sizes

			95% Confidence Interval		
		Standardizer ^a	Point Estimate	Lower	Upper
Distanc	Cohen's d	.86948	-.310	-.421	-.198
	Hedges' correction	.87150	-.309	-.420	-.198
Exhaust	Cohen's d	.75848	.051	-.058	.159
	Hedges' correction	.76024	.051	-.058	.159
Desemp	Cohen's d	.53349	2.323	2.113	2.532
	Hedges' correction	.53473	2.318	2.108	2.526

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the sample standard deviation.

Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

ANEXO E – Efeito das Variáveis Sociodemográficas nas Variáveis em Estudo

Group Statistics

	Género	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Stress	Feminino	242	2.3611	.78002	.05014
	Masculino	83	1.9927	.76119	.08355
Distanc	Feminino	242	2.8079	.86768	.05578
	Masculino	83	2.5060	.84009	.09221
Exhaust	Feminino	242	3.1204	.73245	.04708
	Masculino	83	2.7997	.78669	.08635
Desemp	Feminino	242	4.2339	.48923	.03145
	Masculino	83	4.2554	.64869	.07120
Utentes	Feminino	242	2.2800	.87192	.05605
	Masculino	83	1.8735	.80903	.08880
Chefias	Feminino	242	2.4435	1.04961	.06747
	Masculino	83	1.9880	1.10364	.12114
Colegas	Feminino	242	2.3168	1.08500	.06975
	Masculino	83	1.8434	1.10473	.12126
CTrab	Feminino	242	2.4194	.91081	.05855
	Masculino	83	2.0602	.96240	.10564
CRem	Feminino	242	2.3581	.88652	.05699
	Masculino	83	2.1406	.82495	.09055
PFam	Feminino	242	2.3760	.94355	.06065
	Masculino	83	1.9157	.86773	.09525
CondTr	Feminino	242	2.2617	1.05033	.06752
	Masculino	83	2.0723	.96700	.10614

		Levene's Test				Significance		Mean Difference	Std. Error Difference
		F	Sig.	t	df	One-Sided p	Two-Sided p		
Stress	Equal variances assumed	.092	.762	3.736	323	<.001	<.001	.36845	.09862
	Equal variances not assumed			3.781	145.289	<.001	<.001	.36845	.09744
Distanc	Equal variances assumed	.123	.726	2.757	323	.003	.006	.30183	.10949
	Equal variances not assumed			2.801	146.315	.003	.006	.30183	.10777
Exhaust	Equal variances assumed	.551	.458	3.376	323	<.001	<.001	.32065	.09497
	Equal variances not assumed			3.260	133.978	<.001	.001	.32065	.09835
Desemp	Equal variances assumed	5.594	.019	-.317	323	.376	.752	-.02154	.06796

	Equal variances not assumed									
Utentes	Equal variances assumed	.165	.685	3.731	323	<.001	<.001	.40646		.10894
	Equal variances not assumed			3.871	152.132	<.001	<.001	.40646		.10501
Chefias	Equal variances assumed	.794	.374	3.367	323	<.001	<.001	.45557		.13529
	Equal variances not assumed			3.285	136.304	<.001	.001	.45557		.13866
Colegas	Equal variances assumed	.035	.852	3.414	323	<.001	<.001	.47343		.13866
	Equal variances not assumed			3.384	140.018	<.001	<.001	.47343		.13989
CTrab	Equal variances assumed	1.139	.287	3.055	323	.001	.002	.35918		.11756
	Equal variances not assumed			2.974	135.759	.002	.003	.35918		.12078
CRem	Equal variances assumed	.260	.610	1.963	323	.025	.050	.21756		.11083
	Equal variances not assumed			2.033	151.723	.022	.044	.21756		.10699
PFam	Equal variances assumed	.242	.623	3.913	323	<.001	<.001	.46037		.11765
	Equal variances not assumed			4.077	153.407	<.001	<.001	.46037		.11292
CondTr	Equal variances assumed	.259	.611	1.446	323	.075	.149	.18942		.13099
	Equal variances not assumed			1.506	153.248	.067	.134	.18942		.12580

Independent Samples Effect Sizes

		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
Stress	Cohen's d	.77528	.475	.223	.727
	Hedges' correction	.77709	.474	.222	.725
	Glass's delta	.76119	.484	.223	.743
Distanc	Cohen's d	.86076	.351	.100	.601
	Hedges' correction	.86276	.350	.099	.600
	Glass's delta	.84009	.359	.103	.614
Exhaust	Cohen's d	.74659	.429	.178	.681
	Hedges' correction	.74833	.428	.177	.679
	Glass's delta	.78669	.408	.149	.663
Desemp	Cohen's d	.53424	-.040	-.290	.209
	Hedges' correction	.53548	-.040	-.289	.209
	Glass's delta	.64869	-.033	-.282	.216
Utentes	Cohen's d	.85639	.475	.222	.726
	Hedges' correction	.85839	.474	.222	.725
	Glass's delta	.80903	.502	.240	.762

Chefias	Cohen's d	1.06359	.428	.177	.680
	Hedges' correction	1.06606	.427	.176	.678
	Glass's delta	1.10364	.413	.154	.669
Colegas	Cohen's d	1.09004	.434	.182	.686
	Hedges' correction	1.09258	.433	.182	.684
	Glass's delta	1.10473	.429	.170	.685
CTrab	Cohen's d	.92418	.389	.137	.639
	Hedges' correction	.92633	.388	.137	.638
	Glass's delta	.96240	.373	.116	.628
CRem	Cohen's d	.87130	.250	-.001	.500
	Hedges' correction	.87333	.249	-.001	.498
	Glass's delta	.82495	.264	.010	.515
PFam	Cohen's d	.92489	.498	.245	.750
	Hedges' correction	.92705	.497	.245	.748
	Glass's delta	.86773	.531	.267	.791
CondTr	Cohen's d	1.02981	.184	-.066	.434
	Hedges' correction	1.03221	.184	-.066	.433
	Glass's delta	.96700	.196	-.056	.446

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control (i.e., the second) group.

Descriptives

Descriptives		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Stress	Igual ou Inferior ao 12º ano	143	2.0836	.85656	.07163	1.9420	2.2252	.04	3.96
	Licenciatura	119	2.4381	.66548	.06100	2.3173	2.5589	.22	3.87
	Mestrado ou Superior	63	2.3602	.77511	.09765	2.1650	2.5555	.09	3.70
	Total	325	2.2670	.79063	.04386	2.1807	2.3533	.04	3.96
Distanc	Igual ou Inferior ao 12º ano	143	2.6976	.91969	.07691	2.5455	2.8496	1.00	5.00
	Licenciatura	119	2.6954	.79801	.07315	2.5505	2.8402	1.25	4.75
	Mestrado ou Superior	63	2.8730	.88088	.11098	2.6512	3.0949	1.25	4.75
	Total	325	2.7308	.86948	.04823	2.6359	2.8257	1.00	5.00
Exhaust	Igual ou Inferior ao 12º ano	143	3.0664	.78594	.06572	2.9365	3.1964	1.25	5.00
	Licenciatura	119	3.0452	.74588	.06837	2.9098	3.1806	1.13	4.88
	Mestrado ou Superior	63	2.9623	.72458	.09129	2.7798	3.1448	1.63	5.00
	Total	325	3.0385	.75848	.04207	2.9557	3.1212	1.13	5.00

Desemp	Igual ou Inferior ao 12º ano	143	4.2434	.54185	.04531	4.1538	4.3329	1.00	5.00
	Licenciatura	119	4.2303	.47631	.04366	4.1438	4.3167	2.40	5.00
	Mestrado ou Superior	63	4.2476	.61875	.07796	4.0918	4.4035	2.80	5.00
	Total	325	4.2394	.53349	.02959	4.1812	4.2976	1.00	5.00
Utentes	Igual ou Inferior ao 12º ano	143	1.9755	.94586	.07910	1.8192	2.1319	.00	4.00
	Licenciatura	119	2.3571	.73037	.06695	2.2246	2.4897	.50	4.00
	Mestrado ou Superior	63	2.2897	.86743	.10929	2.0712	2.5081	.00	4.00
	Total	325	2.1762	.87331	.04844	2.0809	2.2715	.00	4.00
Chefias	Igual ou Inferior ao 12º ano	143	2.1235	1.15584	.09666	1.9325	2.3146	.00	4.00
	Licenciatura	119	2.4930	.94166	.08632	2.3221	2.6639	.00	4.00
	Mestrado ou Superior	63	2.4762	1.08709	.13696	2.2024	2.7500	.00	4.00
	Total	325	2.3272	1.08042	.05993	2.2093	2.4451	.00	4.00
Colegas	Igual ou Inferior ao 12º ano	143	1.9744	1.18749	.09930	1.7781	2.1707	.00	4.00
	Licenciatura	119	2.4034	.99800	.09149	2.2222	2.5845	.00	4.00
	Mestrado ou Superior	63	2.3069	1.03920	.13093	2.0452	2.5686	.00	4.00
	Total	325	2.1959	1.10783	.06145	2.0750	2.3168	.00	4.00
CTrab	Igual ou Inferior ao 12º ano	143	2.1434	.96938	.08106	1.9831	2.3036	.00	4.00
	Licenciatura	119	2.4979	.84340	.07731	2.3448	2.6510	.50	4.00
	Mestrado ou Superior	63	2.4246	.96369	.12141	2.1819	2.6673	.50	4.00
	Total	325	2.3277	.93599	.05192	2.2256	2.4298	.00	4.00
CRem	Igual ou Inferior ao 12º ano	143	2.2028	.88637	.07412	2.0563	2.3493	.00	4.00
	Licenciatura	119	2.3641	.88829	.08143	2.2029	2.5254	.00	4.00
	Mestrado ou Superior	63	2.4127	.81146	.10223	2.2083	2.6171	.00	4.00
	Total	325	2.3026	.87513	.04854	2.2071	2.3981	.00	4.00
PFam	Igual ou Inferior ao 12º ano	143	2.0629	.98180	.08210	1.9006	2.2252	.00	4.00
	Licenciatura	119	2.4230	.86760	.07953	2.2655	2.5805	.00	4.00
	Mestrado ou Superior	63	2.3915	.93237	.11747	2.1567	2.6263	.00	4.00
	Total	325	2.2585	.94510	.05242	2.1553	2.3616	.00	4.00
CondTr	Igual ou Inferior ao 12º ano	143	2.0536	1.08529	.09076	1.8742	2.2330	.00	4.00
	Licenciatura	119	2.4258	.92560	.08485	2.2577	2.5938	.00	4.00
	Mestrado ou Superior	63	2.1746	1.04188	.13126	1.9122	2.4370	.00	4.00
	Total	325	2.2133	1.03155	.05722	2.1008	2.3259	.00	4.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stress	Between Groups	8.840	2	4.420	7.348	<.001
	Within Groups	193.692	322	.602		
	Total	202.532	324			
Distanc	Between Groups	1.582	2	.791	1.046	.352
	Within Groups	243.361	322	.756		
	Total	244.942	324			
Exhaust	Between Groups	.483	2	.241	.418	.659
	Within Groups	185.912	322	.577		
	Total	186.394	324			
Desemp	Between Groups	.016	2	.008	.029	.972
	Within Groups	92.199	322	.286		
	Total	92.216	324			
Utentes	Between Groups	10.466	2	5.233	7.121	<.001
	Within Groups	236.637	322	.735		
	Total	247.103	324			
Chefias	Between Groups	10.601	2	5.300	4.643	.010
	Within Groups	367.609	322	1.142		
	Total	378.210	324			
Colegas	Between Groups	12.916	2	6.458	5.405	.005
	Within Groups	384.723	322	1.195		
	Total	397.639	324			
CTrab	Between Groups	8.898	2	4.449	5.210	.006
	Within Groups	274.953	322	.854		
	Total	283.851	324			
CRem	Between Groups	2.639	2	1.319	1.731	.179
	Within Groups	245.498	322	.762		
	Total	248.137	324			
PFam	Between Groups	9.803	2	4.901	5.645	.004
	Within Groups	279.597	322	.868		
	Total	289.400	324			
CondTr	Between Groups	9.113	2	4.556	4.371	.013
	Within Groups	335.652	322	1.042		
	Total	344.764	324			

ANOVA Effect Sizes^{a,b}

			95% Confidence Interval	
		Point Estimate	Lower	Upper
Stress	Eta-squared	.044	.008	.091
	Epsilon-squared	.038	.002	.085
	Omega-squared Fixed-effect	.038	.002	.085
	Omega-squared Random-effect	.019	.001	.044
Distanc	Eta-squared	.006	.000	.030
	Epsilon-squared	.000	-.006	.024
	Omega-squared Fixed-effect	.000	-.006	.024
	Omega-squared Random-effect	.000	-.003	.012
Exhaust	Eta-squared	.003	.000	.019
	Epsilon-squared	-.004	-.006	.013
	Omega-squared Fixed-effect	-.004	-.006	.013
	Omega-squared Random-effect	-.002	-.003	.007
Desemp	Eta-squared	.000	.000	.001
	Epsilon-squared	-.006	-.006	-.005
	Omega-squared Fixed-effect	-.006	-.006	-.005
	Omega-squared Random-effect	-.003	-.003	-.003
Utentes	Eta-squared	.042	.008	.089
	Epsilon-squared	.036	.001	.084
	Omega-squared Fixed-effect	.036	.001	.083
	Omega-squared Random-effect	.018	.001	.044
Chefias	Eta-squared	.028	.002	.069
	Epsilon-squared	.022	-.005	.063
	Omega-squared Fixed-effect	.022	-.005	.063
	Omega-squared Random-effect	.011	-.002	.032
Colegas	Eta-squared	.032	.003	.075
	Epsilon-squared	.026	-.003	.069
	Omega-squared Fixed-effect	.026	-.003	.069
	Omega-squared Random-effect	.013	-.001	.036
CTrab	Eta-squared	.031	.003	.074
	Epsilon-squared	.025	-.003	.068
	Omega-squared Fixed-effect	.025	-.003	.068
	Omega-squared Random-effect	.013	-.002	.035
CRem	Eta-squared	.011	.000	.039
	Epsilon-squared	.004	-.006	.033
	Omega-squared Fixed-effect	.004	-.006	.033
	Omega-squared Random-effect	.002	-.003	.017
PFam	Eta-squared	.034	.004	.077
	Epsilon-squared	.028	-.002	.071
	Omega-squared Fixed-effect	.028	-.002	.071
	Omega-squared Random-effect	.014	-.001	.037
CondTr	Eta-squared	.026	.001	.066
	Epsilon-squared	.020	-.005	.060
	Omega-squared Fixed-effect	.020	-.005	.060
	Omega-squared Random-effect	.010	-.003	.031

a. Eta-squared and Epsilon-squared are estimated based on the fixed-effect model.

b. Negative but less biased estimates are retained, not rounded to zero.

Multiple Comparisons
Tukey HSD

Dependent Variable	(I) HabLit	(J) HabLit	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Stress	Igual ou Inferior ao 12º ano	Licenciatura	-.35446*	.09624	<.001	-.5811	-.1279
		Mestrado ou Superior	-.27664*	.11728	.049	-.5528	-.0005
	Licenciatura	Igual ou Inferior ao 12º ano	.35446*	.09624	<.001	.1279	.5811
		Mestrado ou Superior	.07782	.12084	.796	-.2067	.3624
	Mestrado Superior	Igual ou Inferior ao 12º ano	.27664*	.11728	.049	.0005	.5528
Distanc	Igual ou Inferior ao 12º ano	Licenciatura	.00217	.10787	1.000	-.2518	.2562
		Mestrado ou Superior	-.17546	.13146	.377	-.4850	.1341
	Licenciatura	Igual ou Inferior ao 12º ano	-.00217	.10787	1.000	-.2562	.2518
		Mestrado ou Superior	-.17764	.13545	.390	-.4966	.1413
	Mestrado Superior	Igual ou Inferior ao 12º ano	.17546	.13146	.377	-.1341	.4850
Exhaust	Igual ou Inferior ao 12º ano	Licenciatura	.02127	.09428	.972	-.2007	.2433
		Mestrado ou Superior	.10413	.11490	.637	-.1664	.3747
	Licenciatura	Igual ou Inferior ao 12º ano	-.02127	.09428	.972	-.2433	.2007
		Mestrado ou Superior	.08287	.11839	.764	-.1959	.3616
	Mestrado Superior	Igual ou Inferior ao 12º ano	-.10413	.11490	.637	-.3747	.1664
Desemp	Igual ou Inferior ao 12º ano	Licenciatura	.01310	.06640	.979	-.1432	.1694
		Mestrado ou Superior	-.00426	.08092	.998	-.1948	.1863
	Licenciatura	Igual ou Inferior ao 12º ano	-.01310	.06640	.979	-.1694	.1432
		Mestrado ou Superior	-.01737	.08337	.976	-.2137	.1789
	Mestrado Superior	Igual ou Inferior ao 12º ano	.00426	.08092	.998	-.1863	.1948
Utentes	Igual ou Inferior ao 12º ano	Licenciatura	-.38162*	.10637	.001	-.6321	-.1312
		Mestrado ou Superior	-.31416*	.12963	.042	-.6194	-.0089
	Licenciatura	Igual ou Inferior ao 12º ano	.38162*	.10637	.001	.1312	.6321

		Mestrado Superior	ou	.06746	.13357	.869	-.2470	.3820
	Mestrado Superior	ou	Igual ou Inferior ao 12º ano	.31416*	.12963	.042	.0089	.6194
			Licenciatura	-.06746	.13357	.869	-.3820	.2470
Chefias	Igual ou Inferior ao 12º ano		Licenciatura	-.36945*	.13258	.016	-.6816	-.0573
			Mestrado Superior	ou	-.35265	.16157	.076	-.7331
								.0278
	Licenciatura		Igual ou Inferior ao 12º ano	.36945*	.13258	.016	.0573	.6816
			Mestrado Superior	ou	.01681	.16648	.994	-.3752
								.4088
	Mestrado Superior	ou	Igual ou Inferior ao 12º ano	.35265	.16157	.076	-.0278	.7331
			Licenciatura	-.01681	.16648	.994	-.4088	.3752
Colegas	Igual ou Inferior ao 12º ano		Licenciatura	-.42900*	.13563	.005	-.7484	-.1096
			Mestrado Superior	ou	-.33252	.16529	.111	-.7217
								.0567
	Licenciatura		Igual ou Inferior ao 12º ano	.42900*	.13563	.005	.1096	.7484
			Mestrado Superior	ou	.09648	.17031	.838	-.3045
								.4975
	Mestrado Superior	ou	Igual ou Inferior ao 12º ano	.33252	.16529	.111	-.0567	.7217
			Licenciatura	-.09648	.17031	.838	-.4975	.3045
CTrab	Igual ou Inferior ao 12º ano		Licenciatura	-.35454*	.11466	.006	-.6245	-.0846
			Mestrado Superior	ou	-.28125	.13973	.111	-.6103
								.0478
	Licenciatura		Igual ou Inferior ao 12º ano	.35454*	.11466	.006	.0846	.6245
			Mestrado Superior	ou	.07330	.14398	.867	-.2657
								.4123
	Mestrado Superior	ou	Igual ou Inferior ao 12º ano	.28125	.13973	.111	-.0478	.6103
			Licenciatura	-.07330	.14398	.867	-.4123	.2657
CRem	Igual ou Inferior ao 12º ano		Licenciatura	-.16135	.10834	.297	-.4165	.0938
			Mestrado Superior	ou	-.20990	.13204	.252	-.5208
								.1010
	Licenciatura		Igual ou Inferior ao 12º ano	.16135	.10834	.297	-.0938	.4165
			Mestrado Superior	ou	-.04855	.13605	.932	-.3689
								.2718
	Mestrado Superior	ou	Igual ou Inferior ao 12º ano	.20990	.13204	.252	-.1010	.5208
			Licenciatura	.04855	.13605	.932	-.2718	.3689
PFam	Igual ou Inferior ao 12º ano		Licenciatura	-.36003*	.11562	.006	-.6323	-.0878
			Mestrado Superior	ou	-.32860	.14091	.053	-.6604
								.0032
	Licenciatura		Igual ou Inferior ao 12º ano	.36003*	.11562	.006	.0878	.6323
			Mestrado Superior	ou	.03143	.14519	.974	-.3104
								.3733

CondTr	Mestrado Superior	ou	Igual ou Inferior ao 12º ano	.32860	.14091	.053	-.0032	.6604
			Licenciatura	-.03143	.14519	.974	-.3733	.3104
	Igual ou Inferior ao 12º ano		Licenciatura	-.37216*	.12669	.010	-.6705	-.0739
			Mestrado Superior	-.12099	.15439	.713	-.4845	.2425
	Licenciatura		Igual ou Inferior ao 12º ano	.37216*	.12669	.010	.0739	.6705
			Mestrado Superior	.25117	.15908	.256	-.1234	.6257
	Mestrado Superior	ou	Igual ou Inferior ao 12º ano	.12099	.15439	.713	-.2425	.4845
			Licenciatura	-.25117	.15908	.256	-.6257	.1234

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Descriptives

Descriptives		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Stress	Inferior a 1 ano	27	2.3092	.95411	.18362	1.9317	2.6866	.52	3.65
	De 1 a 3 anos	85	2.2082	.83611	.09069	2.0278	2.3885	.04	3.87
	De 4 a 6 anos	54	2.4122	.77204	.10506	2.2015	2.6230	.17	3.52
	De 7 a 10 anos	40	2.4130	.61440	.09715	2.2165	2.6095	.61	3.96
	De 11 a 15 anos	27	2.1014	.87232	.16788	1.7564	2.4465	.26	3.48
	Superior a 15 anos	92	2.2089	.74612	.07779	2.0544	2.3634	.22	3.87
	Total	325	2.2670	.79063	.04386	2.1807	2.3533	.04	3.96
Distanc	Inferior a 1 ano	27	2.7222	1.01274	.19490	2.3216	3.1228	1.25	5.00
	De 1 a 3 anos	85	2.7588	.92296	.10011	2.5597	2.9579	1.00	4.75
	De 4 a 6 anos	54	2.9074	.83736	.11395	2.6789	3.1360	1.50	5.00
	De 7 a 10 anos	40	3.0813	.87411	.13821	2.8017	3.3608	1.25	4.75
	De 11 a 15 anos	27	2.3796	.78253	.15060	2.0701	2.6892	1.00	4.00
	Superior a 15 anos	92	2.5543	.74847	.07803	2.3993	2.7094	1.00	4.50
	Total	325	2.7308	.86948	.04823	2.6359	2.8257	1.00	5.00
Exhaust	Inferior a 1 ano	27	2.9167	.96514	.18574	2.5349	3.2985	1.13	5.00
	De 1 a 3 anos	85	3.1000	.79895	.08666	2.9277	3.2723	1.25	4.75
	De 4 a 6 anos	54	3.2199	.68419	.09311	3.0332	3.4067	1.88	4.75
	De 7 a 10 anos	40	3.3219	.70704	.11179	3.0958	3.5480	2.00	4.75
	De 11 a 15 anos	27	2.8287	.69954	.13463	2.5520	3.1054	1.50	4.38

	Superior a 15 anos	92	2.8492	.67392	.07026	2.7096	2.9887	1.38	5.00
	Total	325	3.0385	.75848	.04207	2.9557	3.1212	1.13	5.00
Desemp	Inferior a 1 ano	27	4.1630	.67491	.12989	3.8960	4.4299	2.40	5.00
	De 1 a 3 anos	85	4.1576	.58480	.06343	4.0315	4.2838	1.00	5.00
	De 4 a 6 anos	54	4.1481	.43469	.05915	4.0295	4.2668	3.00	5.00
	De 7 a 10 anos	40	4.4200	.54500	.08617	4.2457	4.5943	2.80	5.00
	De 11 a 15 anos	27	4.2370	.49934	.09610	4.0395	4.4346	3.00	5.00
	Superior a 15 anos	92	4.3130	.47561	.04959	4.2145	4.4115	2.80	5.00
	Total	325	4.2394	.53349	.02959	4.1812	4.2976	1.00	5.00
Utentes	Inferior a 1 ano	27	2.2963	1.07649	.20717	1.8705	2.7221	.25	4.00
	De 1 a 3 anos	85	2.0647	.94818	.10284	1.8602	2.2692	.00	4.00
	De 4 a 6 anos	54	2.2546	.80019	.10889	2.0362	2.4730	.00	3.75
	De 7 a 10 anos	40	2.3500	.70892	.11209	2.1233	2.5767	.50	4.00
	De 11 a 15 anos	27	2.1759	1.07823	.20750	1.7494	2.6025	.00	4.00
	Superior a 15 anos	92	2.1223	.77344	.08064	1.9621	2.2825	.00	3.50
	Total	325	2.1762	.87331	.04844	2.0809	2.2715	.00	4.00
Chefias	Inferior a 1 ano	27	2.3333	1.16941	.22505	1.8707	2.7959	.00	4.00
	De 1 a 3 anos	85	2.3216	1.18125	.12813	2.0668	2.5764	.00	4.00
	De 4 a 6 anos	54	2.4815	1.05144	.14308	2.1945	2.7685	.00	4.00
	De 7 a 10 anos	40	2.3750	.94338	.14916	2.0733	2.6767	.00	4.00
	De 11 a 15 anos	27	2.0494	1.22196	.23517	1.5660	2.5328	.00	4.00
	Superior a 15 anos	92	2.3007	.99334	.10356	2.0950	2.5064	.00	4.00
	Total	325	2.3272	1.08042	.05993	2.2093	2.4451	.00	4.00
Colegas	Inferior a 1 ano	27	2.2222	1.28768	.24781	1.7128	2.7316	.00	4.00
	De 1 a 3 anos	85	2.2078	1.09469	.11874	1.9717	2.4440	.00	4.00
	De 4 a 6 anos	54	2.2593	1.17212	.15951	1.9393	2.5792	.00	4.00
	De 7 a 10 anos	40	2.2000	1.08814	.17205	1.8520	2.5480	.00	4.00
	De 11 a 15 anos	27	2.0864	1.08837	.20946	1.6559	2.5170	.00	4.00
	Superior a 15 anos	92	2.1703	1.06618	.11116	1.9495	2.3911	.00	4.00
	Total	325	2.1959	1.10783	.06145	2.0750	2.3168	.00	4.00
CTrab	Inferior a 1 ano	27	2.3796	1.16514	.22423	1.9187	2.8405	.50	4.00
	De 1 a 3 anos	85	2.2971	.92782	.10064	2.0969	2.4972	.00	4.00
	De 4 a 6 anos	54	2.3750	.93131	.12673	2.1208	2.6292	.00	4.00
	De 7 a 10 anos	40	2.6750	.82080	.12978	2.4125	2.9375	.50	4.00
	De 11 a 15 anos	27	2.0741	.99473	.19144	1.6806	2.4676	.25	4.00
	Superior a 15 anos	92	2.2364	.88125	.09188	2.0539	2.4189	.25	4.00
	Total	325	2.3277	.93599	.05192	2.2256	2.4298	.00	4.00
CRem	Inferior a 1 ano	27	2.1975	.77492	.14913	1.8910	2.5041	.67	3.67
	De 1 a 3 anos	85	2.2431	.93632	.10156	2.0412	2.4451	.00	4.00
	De 4 a 6 anos	54	2.5494	.84466	.11494	2.3188	2.7799	.33	4.00

	De 7 a 10 anos	40	2.5000	.89315	.14122	2.2144	2.7856	.00	4.00
	De 11 a 15 anos	27	2.1235	.86305	.16609	1.7820	2.4649	.33	3.33
	Superior a 15 anos	92	2.2101	.83530	.08709	2.0372	2.3831	.00	4.00
	Total	325	2.3026	.87513	.04854	2.2071	2.3981	.00	4.00
PFam	Inferior a 1 ano	27	2.3580	1.02501	.19726	1.9525	2.7635	.00	3.67
	De 1 a 3 anos	85	2.1725	1.03588	.11236	1.9491	2.3960	.00	4.00
	De 4 a 6 anos	54	2.3951	.87374	.11890	2.1566	2.6335	.33	4.00
	De 7 a 10 anos	40	2.4583	.82926	.13112	2.1931	2.7235	1.00	4.00
	De 11 a 15 anos	27	2.2222	1.00851	.19409	1.8233	2.6212	.00	4.00
	Superior a 15 anos	92	2.1522	.89962	.09379	1.9659	2.3385	.00	4.00
	Total	325	2.2585	.94510	.05242	2.1553	2.3616	.00	4.00
CondTr	Inferior a 1 ano	27	2.2099	1.20238	.23140	1.7342	2.6855	.00	4.00
	De 1 a 3 anos	85	2.0941	1.00871	.10941	1.8765	2.3117	.00	4.00
	De 4 a 6 anos	54	2.5679	1.02511	.13950	2.2881	2.8477	.00	4.00
	De 7 a 10 anos	40	2.1500	1.02934	.16275	1.8208	2.4792	.00	4.00
	De 11 a 15 anos	27	1.9259	1.09128	.21002	1.4942	2.3576	.00	4.00
	Superior a 15 anos	92	2.2283	.95686	.09976	2.0301	2.4264	.00	4.00
	Total	325	2.2133	1.03155	.05722	2.1008	2.3259	.00	4.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stress	Between Groups	3.385	5	.677	1.084	.369
	Within Groups	199.147	319	.624		
	Total	202.532	324			
Distanc	Between Groups	12.860	5	2.572	3.535	.004
	Within Groups	232.083	319	.728		
	Total	244.942	324			
Exhaust	Between Groups	10.197	5	2.039	3.692	.003
	Within Groups	176.197	319	.552		
	Total	186.394	324			
Desemp	Between Groups	2.979	5	.596	2.130	.062
	Within Groups	89.237	319	.280		
	Total	92.216	324			
Utentes	Between Groups	3.254	5	.651	.851	.514
	Within Groups	243.849	319	.764		
	Total	247.103	324			
Chefias	Between Groups	3.529	5	.706	.601	.699
	Within Groups	374.681	319	1.175		
	Total	378.210	324			
Colegas	Between Groups	.632	5	.126	.102	.992
	Within Groups	397.007	319	1.245		
	Total	397.639	324			

CTrab	Between Groups	7.602	5	1.520	1.756	.122
	Within Groups	276.249	319	.866		
	Total	283.851	324			
CRem	Between Groups	7.099	5	1.420	1.879	.098
	Within Groups	241.038	319	.756		
	Total	248.137	324			
PFam	Between Groups	4.575	5	.915	1.025	.403
	Within Groups	284.825	319	.893		
	Total	289.400	324			
CondTr	Between Groups	10.408	5	2.082	1.986	.080
	Within Groups	334.356	319	1.048		
	Total	344.764	324			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) Antiguidade	(J) Antiguidade	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Stress	Inferior a 1 ano	De 1 a 3 anos	.10099	.17455	.992	-.3995	.6014
		De 4 a 6 anos	-.10306	.18623	.994	-.6370	.4309
		De 7 a 10 anos	-.10386	.19680	.995	-.6681	.4604
		De 11 a 15 anos	.20773	.21504	.928	-.4088	.8243
		Superior a 15 anos	.10029	.17294	.992	-.3955	.5961
	De 1 a 3 anos	Inferior a 1 ano	-.10099	.17455	.992	-.6014	.3995
		De 4 a 6 anos	-.20405	.13750	.675	-.5983	.1902
		De 7 a 10 anos	-.20486	.15150	.755	-.6392	.2295
		De 11 a 15 anos	.10673	.17455	.990	-.3937	.6072
		Superior a 15 anos	-.00070	.11887	1.000	-.3415	.3401
	De 4 a 6 anos	Inferior a 1 ano	.10306	.18623	.994	-.4309	.6370
		De 1 a 3 anos	.20405	.13750	.675	-.1902	.5983
		De 7 a 10 anos	-.00081	.16483	1.000	-.4734	.4718
		De 11 a 15 anos	.31079	.18623	.553	-.2232	.8447
		Superior a 15 anos	.20335	.13545	.664	-.1850	.5917
	De 7 a 10 anos	Inferior a 1 ano	.10386	.19680	.995	-.4604	.6681
		De 1 a 3 anos	.20486	.15150	.755	-.2295	.6392
		De 4 a 6 anos	.00081	.16483	1.000	-.4718	.4734
		De 11 a 15 anos	.31159	.19680	.610	-.2526	.8758
		Superior a 15 anos	.20416	.14964	.748	-.2249	.6332
	De 11 a 15 anos	Inferior a 1 ano	-.20773	.21504	.928	-.8243	.4088
		De 1 a 3 anos	-.10673	.17455	.990	-.6072	.3937
		De 4 a 6 anos	-.31079	.18623	.553	-.8447	.2232
		De 7 a 10 anos	-.31159	.19680	.610	-.8758	.2526

		Superior a 15 anos	-.10744	.17294	.989	-.6033	.3884
	Superior a 15 anos	Inferior a 1 ano	-.10029	.17294	.992	-.5961	.3955
		De 1 a 3 anos	.00070	.11887	1.000	-.3401	.3415
		De 4 a 6 anos	-.20335	.13545	.664	-.5917	.1850
		De 7 a 10 anos	-.20416	.14964	.748	-.6332	.2249
		De 11 a 15 anos	.10744	.17294	.989	-.3884	.6033
Distanc	Inferior a 1 ano	De 1 a 3 anos	-.03660	.18843	1.000	-.5768	.5036
		De 4 a 6 anos	-.18519	.20104	.941	-.7616	.3912
		De 7 a 10 anos	-.35903	.21245	.539	-.9681	.2501
		De 11 a 15 anos	.34259	.23214	.680	-.3230	1.0082
		Superior a 15 anos	.16787	.18669	.946	-.3674	.7031
	De 1 a 3 anos	Inferior a 1 ano	.03660	.18843	1.000	-.5036	.5768
		De 4 a 6 anos	-.14858	.14843	.917	-.5742	.2770
		De 7 a 10 anos	-.32243	.16355	.361	-.7913	.1465
		De 11 a 15 anos	.37919	.18843	.338	-.1611	.9194
		Superior a 15 anos	.20448	.12832	.604	-.1634	.5724
	De 4 a 6 anos	Inferior a 1 ano	.18519	.20104	.941	-.3912	.7616
		De 1 a 3 anos	.14858	.14843	.917	-.2770	.5742
		De 7 a 10 anos	-.17384	.17794	.925	-.6840	.3363
		De 11 a 15 anos	.52778	.20104	.094	-.0486	1.1042
		Superior a 15 anos	.35306	.14622	.154	-.0662	.7723
	De 7 a 10 anos	Inferior a 1 ano	.35903	.21245	.539	-.2501	.9681
		De 1 a 3 anos	.32243	.16355	.361	-.1465	.7913
		De 4 a 6 anos	.17384	.17794	.925	-.3363	.6840
		De 11 a 15 anos	.70162*	.21245	.014	.0925	1.3107
		Superior a 15 anos	.52690*	.16154	.015	.0637	.9901
	De 11 a 15 anos	Inferior a 1 ano	-.34259	.23214	.680	-1.0082	.3230
		De 1 a 3 anos	-.37919	.18843	.338	-.9194	.1611
		De 4 a 6 anos	-.52778	.20104	.094	-1.1042	.0486
		De 7 a 10 anos	-.70162*	.21245	.014	-1.3107	-.0925
		Superior a 15 anos	-.17472	.18669	.937	-.7100	.3605
	Superior a 15 anos	Inferior a 1 ano	-.16787	.18669	.946	-.7031	.3674
		De 1 a 3 anos	-.20448	.12832	.604	-.5724	.1634
		De 4 a 6 anos	-.35306	.14622	.154	-.7723	.0662
		De 7 a 10 anos	-.52690*	.16154	.015	-.9901	-.0637
		De 11 a 15 anos	.17472	.18669	.937	-.3605	.7100
Exhaust	Inferior a 1 ano	De 1 a 3 anos	-.18333	.16418	.874	-.6541	.2874
		De 4 a 6 anos	-.30324	.17517	.512	-.8055	.1990
		De 7 a 10 anos	-.40521	.18511	.246	-.9359	.1255
		De 11 a 15 anos	.08796	.20227	.998	-.4920	.6679
		Superior a 15 anos	.06748	.16267	.998	-.3989	.5339
	De 1 a 3 anos	Inferior a 1 ano	.18333	.16418	.874	-.2874	.6541
		De 4 a 6 anos	-.11991	.12933	.939	-.4907	.2509

		De 7 a 10 anos	-.22187	.14250	.628	-.6304	.1867
		De 11 a 15 anos	.27130	.16418	.564	-.1994	.7420
		Superior a 15 anos	.25082	.11181	.221	-.0698	.5714
De 4 a 6 anos	Inferior a 1 ano	.30324	.17517	.512	-.1990	.8055	
	De 1 a 3 anos	.11991	.12933	.939	-.2509	.4907	
	De 7 a 10 anos	-.10197	.15504	.986	-.5465	.3425	
	De 11 a 15 anos	.39120	.17517	.225	-.1110	.8934	
	Superior a 15 anos	.37072*	.12741	.044	.0054	.7360	
De 7 a 10 anos	Inferior a 1 ano	.40521	.18511	.246	-.1255	.9359	
	De 1 a 3 anos	.22187	.14250	.628	-.1867	.6304	
	De 4 a 6 anos	.10197	.15504	.986	-.3425	.5465	
	De 11 a 15 anos	.49317	.18511	.085	-.0376	1.0239	
	Superior a 15 anos	.47269*	.14076	.011	.0691	.8763	
De 11 a 15 anos	Inferior a 1 ano	-.08796	.20227	.998	-.6679	.4920	
	De 1 a 3 anos	-.27130	.16418	.564	-.7420	.1994	
	De 4 a 6 anos	-.39120	.17517	.225	-.8934	.1110	
	De 7 a 10 anos	-.49317	.18511	.085	-1.0239	.0376	
	Superior a 15 anos	-.02048	.16267	1.000	-.4869	.4459	
Superior a 15 anos	Inferior a 1 ano	-.06748	.16267	.998	-.5339	.3989	
	De 1 a 3 anos	-.25082	.11181	.221	-.5714	.0698	
	De 4 a 6 anos	-.37072*	.12741	.044	-.7360	-.0054	
	De 7 a 10 anos	-.47269*	.14076	.011	-.8763	-.0691	
	De 11 a 15 anos	.02048	.16267	1.000	-.4459	.4869	
Desemp	Inferior a 1 ano	De 1 a 3 anos	.00532	.11684	1.000	-.3297	.3403
		De 4 a 6 anos	.01481	.12466	1.000	-.3426	.3722
		De 7 a 10 anos	-.25704	.13174	.373	-.6347	.1207
		De 11 a 15 anos	-.07407	.14395	.996	-.4868	.3386
		Superior a 15 anos	-.15008	.11576	.787	-.4820	.1818
	De 1 a 3 anos	Inferior a 1 ano	-.00532	.11684	1.000	-.3403	.3297
		De 4 a 6 anos	.00950	.09204	1.000	-.2544	.2734
		De 7 a 10 anos	-.26235	.10141	.103	-.5531	.0284
		De 11 a 15 anos	-.07939	.11684	.984	-.4144	.2556
		Superior a 15 anos	-.15540	.07957	.372	-.3835	.0727
	De 4 a 6 anos	Inferior a 1 ano	-.01481	.12466	1.000	-.3722	.3426
		De 1 a 3 anos	-.00950	.09204	1.000	-.2734	.2544
		De 7 a 10 anos	-.27185	.11033	.138	-.5882	.0445
		De 11 a 15 anos	-.08889	.12466	.980	-.4463	.2685
		Superior a 15 anos	-.16490	.09067	.455	-.4249	.0951
	De 7 a 10 anos	Inferior a 1 ano	.25704	.13174	.373	-.1207	.6347
		De 1 a 3 anos	.26235	.10141	.103	-.0284	.5531
		De 4 a 6 anos	.27185	.11033	.138	-.0445	.5882
		De 11 a 15 anos	.18296	.13174	.734	-.1947	.5607
		Superior a 15 anos	.10696	.10017	.894	-.1802	.3942

Utentes	De 11 a 15 anos	Inferior a 1 ano	.07407	.14395	.996	-.3386	.4868
		De 1 a 3 anos	.07939	.11684	.984	-.2556	.4144
		De 4 a 6 anos	.08889	.12466	.980	-.2685	.4463
		De 7 a 10 anos	-.18296	.13174	.734	-.5607	.1947
		Superior a 15 anos	-.07601	.11576	.986	-.4079	.2559
	Superior a 15 anos	Inferior a 1 ano	.15008	.11576	.787	-.1818	.4820
		De 1 a 3 anos	.15540	.07957	.372	-.0727	.3835
		De 4 a 6 anos	.16490	.09067	.455	-.0951	.4249
		De 7 a 10 anos	-.10696	.10017	.894	-.3942	.1802
		De 11 a 15 anos	.07601	.11576	.986	-.2559	.4079
	Inferior a 1 ano	De 1 a 3 anos	.23159	.19314	.837	-.3222	.7854
		De 4 a 6 anos	.04167	.20608	1.000	-.5492	.6325
		De 7 a 10 anos	-.05370	.21777	1.000	-.6781	.5707
		De 11 a 15 anos	.12037	.23796	.996	-.5619	.8026
		Superior a 15 anos	.17401	.19137	.944	-.3747	.7227
	De 1 a 3 anos	Inferior a 1 ano	-.23159	.19314	.837	-.7854	.3222
		De 4 a 6 anos	-.18992	.15215	.813	-.6262	.2463
		De 7 a 10 anos	-.28529	.16764	.532	-.7659	.1954
		De 11 a 15 anos	-.11122	.19314	.993	-.6650	.4426
		Superior a 15 anos	-.05758	.13154	.998	-.4347	.3196
	De 4 a 6 anos	Inferior a 1 ano	-.04167	.20608	1.000	-.6325	.5492
		De 1 a 3 anos	.18992	.15215	.813	-.2463	.6262
		De 7 a 10 anos	-.09537	.18239	.995	-.6183	.4276
		De 11 a 15 anos	.07870	.20608	.999	-.5121	.6696
		Superior a 15 anos	.13235	.14988	.950	-.2974	.5621
	De 7 a 10 anos	Inferior a 1 ano	.05370	.21777	1.000	-.5707	.6781
		De 1 a 3 anos	.28529	.16764	.532	-.1954	.7659
		De 4 a 6 anos	.09537	.18239	.995	-.4276	.6183
		De 11 a 15 anos	.17407	.21777	.967	-.4503	.7984
		Superior a 15 anos	.22772	.16559	.742	-.2470	.7025
	De 11 a 15 anos	Inferior a 1 ano	-.12037	.23796	.996	-.8026	.5619
		De 1 a 3 anos	.11122	.19314	.993	-.4426	.6650
		De 4 a 6 anos	-.07870	.20608	.999	-.6696	.5121
		De 7 a 10 anos	-.17407	.21777	.967	-.7984	.4503
		Superior a 15 anos	.05364	.19137	1.000	-.4950	.6023
	Superior a 15 anos	Inferior a 1 ano	-.17401	.19137	.944	-.7227	.3747
		De 1 a 3 anos	.05758	.13154	.998	-.3196	.4347
		De 4 a 6 anos	-.13235	.14988	.950	-.5621	.2974
		De 7 a 10 anos	-.22772	.16559	.742	-.7025	.2470
		De 11 a 15 anos	-.05364	.19137	1.000	-.6023	.4950
Chefias	Inferior a 1 ano	De 1 a 3 anos	.01176	.23942	1.000	-.6747	.6982
		De 4 a 6 anos	-.14815	.25545	.992	-.8805	.5842
		De 7 a 10 anos	-.04167	.26994	1.000	-.8156	.7323
		De 11 a 15 anos	.28395	.29496	.929	-.5617	1.1296

		Superior a 15 anos	.03261	.23721	1.000	-.6475	.7127
De 1 a 3 anos	Inferior a 1 ano		-.01176	.23942	1.000	-.6982	.6747
	De 4 a 6 anos		-.15991	.18860	.958	-.7006	.3808
	De 7 a 10 anos		-.05343	.20780	1.000	-.6492	.5424
	De 11 a 15 anos		.27219	.23942	.866	-.4143	.9586
	Superior a 15 anos		.02084	.16305	1.000	-.4466	.4883
De 4 a 6 anos	Inferior a 1 ano		.14815	.25545	.992	-.5842	.8805
	De 1 a 3 anos		.15991	.18860	.958	-.3808	.7006
	De 7 a 10 anos		.10648	.22609	.997	-.5417	.7547
	De 11 a 15 anos		.43210	.25545	.538	-.3003	1.1645
	Superior a 15 anos		.18076	.18579	.926	-.3519	.7134
De 7 a 10 anos	Inferior a 1 ano		.04167	.26994	1.000	-.7323	.8156
	De 1 a 3 anos		.05343	.20780	1.000	-.5424	.6492
	De 4 a 6 anos		-.10648	.22609	.997	-.7547	.5417
	De 11 a 15 anos		.32562	.26994	.834	-.4483	1.0996
	Superior a 15 anos		.07428	.20526	.999	-.5142	.6628
De 11 a 15 anos	Inferior a 1 ano		-.28395	.29496	.929	-1.1296	.5617
	De 1 a 3 anos		-.27219	.23942	.866	-.9586	.4143
	De 4 a 6 anos		-.43210	.25545	.538	-1.1645	.3003
	De 7 a 10 anos		-.32562	.26994	.834	-1.0996	.4483
	Superior a 15 anos		-.25134	.23721	.897	-.9315	.4288
Superior a 15 anos	Inferior a 1 ano		-.03261	.23721	1.000	-.7127	.6475
	De 1 a 3 anos		-.02084	.16305	1.000	-.4883	.4466
	De 4 a 6 anos		-.18076	.18579	.926	-.7134	.3519
	De 7 a 10 anos		-.07428	.20526	.999	-.6628	.5142
	De 11 a 15 anos		.25134	.23721	.897	-.4288	.9315
Colegas	Inferior a 1 ano	De 1 a 3 anos	.01438	.24645	1.000	-.6922	.7210
		De 4 a 6 anos	-.03704	.26295	1.000	-.7909	.7169
		De 7 a 10 anos	.02222	.27786	1.000	-.7744	.8189
		De 11 a 15 anos	.13580	.30362	.998	-.7347	1.0063
		Superior a 15 anos	.05193	.24418	1.000	-.6481	.7520
	De 1 a 3 anos	Inferior a 1 ano	-.01438	.24645	1.000	-.7210	.6922
		De 4 a 6 anos	-.05142	.19414	1.000	-.6080	.5052
		De 7 a 10 anos	.00784	.21390	1.000	-.6054	.6211
		De 11 a 15 anos	.12142	.24645	.996	-.5852	.8280
		Superior a 15 anos	.03755	.16784	1.000	-.4437	.5188
	De 4 a 6 anos	Inferior a 1 ano	.03704	.26295	1.000	-.7169	.7909
		De 1 a 3 anos	.05142	.19414	1.000	-.5052	.6080
		De 7 a 10 anos	.05926	.23272	1.000	-.6080	.7265
		De 11 a 15 anos	.17284	.26295	.986	-.5811	.9267
		Superior a 15 anos	.08897	.19124	.997	-.4594	.6373
	De 7 a 10 anos	Inferior a 1 ano	-.02222	.27786	1.000	-.8189	.7744
		De 1 a 3 anos	-.00784	.21390	1.000	-.6211	.6054

		De 4 a 6 anos	-.05926	.23272	1.000	-.7265	.6080
		De 11 a 15 anos	.11358	.27786	.999	-.6831	.9102
		Superior a 15 anos	.02971	.21128	1.000	-.5761	.6355
	De 11 a 15 anos	Inferior a 1 ano	-.13580	.30362	.998	-1.0063	.7347
		De 1 a 3 anos	-.12142	.24645	.996	-.8280	.5852
		De 4 a 6 anos	-.17284	.26295	.986	-.9267	.5811
		De 7 a 10 anos	-.11358	.27786	.999	-.9102	.6831
		Superior a 15 anos	-.08387	.24418	.999	-.7840	.6162
	Superior a 15 anos	Inferior a 1 ano	-.05193	.24418	1.000	-.7520	.6481
		De 1 a 3 anos	-.03755	.16784	1.000	-.5188	.4437
		De 4 a 6 anos	-.08897	.19124	.997	-.6373	.4594
		De 7 a 10 anos	-.02971	.21128	1.000	-.6355	.5761
		De 11 a 15 anos	.08387	.24418	.999	-.6162	.7840
CTrab	Inferior a 1 ano	De 1 a 3 anos	.08257	.20558	.999	-.5068	.6720
		De 4 a 6 anos	.00463	.21934	1.000	-.6242	.6335
		De 7 a 10 anos	-.29537	.23178	.799	-.9599	.3692
		De 11 a 15 anos	.30556	.25327	.834	-.4206	1.0317
		Superior a 15 anos	.14322	.20368	.981	-.4408	.7272
	De 1 a 3 anos	Inferior a 1 ano	-.08257	.20558	.999	-.6720	.5068
		De 4 a 6 anos	-.07794	.16194	.997	-.5422	.3864
		De 7 a 10 anos	-.37794	.17843	.281	-.8895	.1336
		De 11 a 15 anos	.22298	.20558	.887	-.3664	.8124
		Superior a 15 anos	.06065	.14000	.998	-.3408	.4621
	De 4 a 6 anos	Inferior a 1 ano	-.00463	.21934	1.000	-.6335	.6242
		De 1 a 3 anos	.07794	.16194	.997	-.3864	.5422
		De 7 a 10 anos	-.30000	.19413	.635	-.8566	.2566
		De 11 a 15 anos	.30093	.21934	.744	-.3280	.9298
		Superior a 15 anos	.13859	.15953	.954	-.3188	.5960
	De 7 a 10 anos	Inferior a 1 ano	.29537	.23178	.799	-.3692	.9599
		De 1 a 3 anos	.37794	.17843	.281	-.1336	.8895
		De 4 a 6 anos	.30000	.19413	.635	-.2566	.8566
		De 11 a 15 anos	.60093	.23178	.102	-.0636	1.2655
		Superior a 15 anos	.43859	.17625	.131	-.0667	.9439
	De 11 a 15 anos	Inferior a 1 ano	-.30556	.25327	.834	-1.0317	.4206
		De 1 a 3 anos	-.22298	.20558	.887	-.8124	.3664
		De 4 a 6 anos	-.30093	.21934	.744	-.9298	.3280
		De 7 a 10 anos	-.60093	.23178	.102	-1.2655	.0636
		Superior a 15 anos	-.16234	.20368	.968	-.7463	.4216
	Superior a 15 anos	Inferior a 1 ano	-.14322	.20368	.981	-.7272	.4408
		De 1 a 3 anos	-.06065	.14000	.998	-.4621	.3408
		De 4 a 6 anos	-.13859	.15953	.954	-.5960	.3188
		De 7 a 10 anos	-.43859	.17625	.131	-.9439	.0667
		De 11 a 15 anos	.16234	.20368	.968	-.4216	.7463

CRem	Inferior a 1 ano	De 1 a 3 anos	-.04561	.19203	1.000	-.5962	.5050
		De 4 a 6 anos	-.35185	.20489	.521	-.9393	.2356
		De 7 a 10 anos	-.30247	.21651	.729	-.9232	.3183
		De 11 a 15 anos	.07407	.23658	1.000	-.6042	.7524
		Superior a 15 anos	-.01261	.19026	1.000	-.5581	.5329
	De 1 a 3 anos	Inferior a 1 ano	.04561	.19203	1.000	-.5050	.5962
		De 4 a 6 anos	-.30625	.15127	.331	-.7400	.1275
		De 7 a 10 anos	-.25686	.16667	.638	-.7347	.2210
		De 11 a 15 anos	.11968	.19203	.989	-.4309	.6702
		Superior a 15 anos	.03299	.13078	1.000	-.3420	.4079
	De 4 a 6 anos	Inferior a 1 ano	.35185	.20489	.521	-.2356	.9393
		De 1 a 3 anos	.30625	.15127	.331	-.1275	.7400
		De 7 a 10 anos	.04938	.18134	1.000	-.4705	.5693
		De 11 a 15 anos	.42593	.20489	.301	-.1615	1.0134
		Superior a 15 anos	.33924	.14902	.207	-.0880	.7665
	De 7 a 10 anos	Inferior a 1 ano	.30247	.21651	.729	-.3183	.9232
		De 1 a 3 anos	.25686	.16667	.638	-.2210	.7347
		De 4 a 6 anos	-.04938	.18134	1.000	-.5693	.4705
		De 11 a 15 anos	.37654	.21651	.507	-.2442	.9973
		Superior a 15 anos	.28986	.16463	.493	-.1822	.7619
	De 11 a 15 anos	Inferior a 1 ano	-.07407	.23658	1.000	-.7524	.6042
		De 1 a 3 anos	-.11968	.19203	.989	-.6702	.4309
		De 4 a 6 anos	-.42593	.20489	.301	-1.0134	.1615
		De 7 a 10 anos	-.37654	.21651	.507	-.9973	.2442
		Superior a 15 anos	-.08669	.19026	.998	-.6322	.4588
	Superior a 15 anos	Inferior a 1 ano	.01261	.19026	1.000	-.5329	.5581
		De 1 a 3 anos	-.03299	.13078	1.000	-.4079	.3420
		De 4 a 6 anos	-.33924	.14902	.207	-.7665	.0880
		De 7 a 10 anos	-.28986	.16463	.493	-.7619	.1822
		De 11 a 15 anos	.08669	.19026	.998	-.4588	.6322
PFam	Inferior a 1 ano	De 1 a 3 anos	.18548	.20874	.949	-.4130	.7840
		De 4 a 6 anos	-.03704	.22272	1.000	-.6756	.6015
		De 7 a 10 anos	-.10031	.23535	.998	-.7751	.5745
		De 11 a 15 anos	.13580	.25717	.995	-.6015	.8732
		Superior a 15 anos	.20585	.20682	.919	-.3871	.7988
	De 1 a 3 anos	Inferior a 1 ano	-.18548	.20874	.949	-.7840	.4130
		De 4 a 6 anos	-.22251	.16444	.755	-.6940	.2489
		De 7 a 10 anos	-.28578	.18118	.614	-.8052	.2337
		De 11 a 15 anos	-.04967	.20874	1.000	-.6482	.5488
		Superior a 15 anos	.02038	.14216	1.000	-.3872	.4280
	De 4 a 6 anos	Inferior a 1 ano	.03704	.22272	1.000	-.6015	.6756
		De 1 a 3 anos	.22251	.16444	.755	-.2489	.6940
		De 7 a 10 anos	-.06327	.19712	1.000	-.6284	.5019

		De 11 a 15 anos	.17284	.22272	.971	-.4657	.8114
		Superior a 15 anos	.24289	.16199	.665	-.2215	.7073
	De 7 a 10 anos	Inferior a 1 ano	.10031	.23535	.998	-.5745	.7751
		De 1 a 3 anos	.28578	.18118	.614	-.2337	.8052
		De 4 a 6 anos	.06327	.19712	1.000	-.5019	.6284
		De 11 a 15 anos	.23611	.23535	.917	-.4387	.9109
		Superior a 15 anos	.30616	.17896	.526	-.2069	.8193
	De 11 a 15 anos	Inferior a 1 ano	-.13580	.25717	.995	-.8732	.6015
		De 1 a 3 anos	.04967	.20874	1.000	-.5488	.6482
		De 4 a 6 anos	-.17284	.22272	.971	-.8114	.4657
		De 7 a 10 anos	-.23611	.23535	.917	-.9109	.4387
		Superior a 15 anos	.07005	.20682	.999	-.5229	.6630
	Superior a 15 anos	Inferior a 1 ano	-.20585	.20682	.919	-.7988	.3871
		De 1 a 3 anos	-.02038	.14216	1.000	-.4280	.3872
		De 4 a 6 anos	-.24289	.16199	.665	-.7073	.2215
		De 7 a 10 anos	-.30616	.17896	.526	-.8193	.2069
		De 11 a 15 anos	-.07005	.20682	.999	-.6630	.5229
CondTr	Inferior a 1 ano	De 1 a 3 anos	.11576	.22617	.996	-.5327	.7642
		De 4 a 6 anos	-.35802	.24131	.675	-1.0499	.3338
		De 7 a 10 anos	.05988	.25500	1.000	-.6712	.7910
		De 11 a 15 anos	.28395	.27864	.911	-.5149	1.0828
		Superior a 15 anos	-.01838	.22408	1.000	-.6609	.6241
	De 1 a 3 anos	Inferior a 1 ano	-.11576	.22617	.996	-.7642	.5327
		De 4 a 6 anos	-.47378	.17816	.087	-.9846	.0370
		De 7 a 10 anos	-.05588	.19630	1.000	-.6187	.5069
		De 11 a 15 anos	.16819	.22617	.976	-.4803	.8166
		Superior a 15 anos	-.13414	.15403	.953	-.5758	.3075
	De 4 a 6 anos	Inferior a 1 ano	.35802	.24131	.675	-.3338	1.0499
		De 1 a 3 anos	.47378	.17816	.087	-.0370	.9846
		De 7 a 10 anos	.41790	.21357	.370	-.1944	1.0302
		De 11 a 15 anos	.64198	.24131	.086	-.0499	1.3338
		Superior a 15 anos	.33964	.17551	.383	-.1636	.8428
	De 7 a 10 anos	Inferior a 1 ano	-.05988	.25500	1.000	-.7910	.6712
		De 1 a 3 anos	.05588	.19630	1.000	-.5069	.6187
		De 4 a 6 anos	-.41790	.21357	.370	-1.0302	.1944
		De 11 a 15 anos	.22407	.25500	.951	-.5070	.9552
		Superior a 15 anos	-.07826	.19390	.999	-.6342	.4777
	De 11 a 15 anos	Inferior a 1 ano	-.28395	.27864	.911	-1.0828	.5149
		De 1 a 3 anos	-.16819	.22617	.976	-.8166	.4803
		De 4 a 6 anos	-.64198	.24131	.086	-1.3338	.0499
		De 7 a 10 anos	-.22407	.25500	.951	-.9552	.5070
		Superior a 15 anos	-.30233	.22408	.757	-.9448	.3401
		Inferior a 1 ano	.01838	.22408	1.000	-.6241	.6609

Superior	a	15	De 1 a 3 anos	.13414	.15403	.953	-.3075	.5758
anos			De 4 a 6 anos	-.33964	.17551	.383	-.8428	.1636
			De 7 a 10 anos	.07826	.19390	.999	-.4777	.6342
			De 11 a 15 anos	.30233	.22408	.757	-.3401	.9448

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Descriptives

							95% Confidence Interval for			
							Mean		Minimum	Maximum
							Lower Bound	Upper Bound		
Stress	A	Termo	51	2.2148	.87948	.12315	1.9675	2.4622	.43	3.96
		Incerto								
	A	Termo	36	2.1932	.73377	.12230	1.9450	2.4415	.22	3.17
		Certo								
	Sem Termo		216	2.3213	.77193	.05252	2.2177	2.4248	.04	3.87
Distanc	Outro		22	1.9763	.81856	.17452	1.6134	2.3392	.22	3.70
	Total		325	2.2670	.79063	.04386	2.1807	2.3533	.04	3.96
	A	Termo	51	2.6863	.89978	.12599	2.4332	2.9393	1.25	5.00
		Incerto								
Exhaust	A	Termo	36	2.7361	.93722	.15620	2.4190	3.0532	1.25	4.75
		Certo								
	Sem Termo		216	2.7581	.86850	.05909	2.6416	2.8746	1.00	5.00
	Outro		22	2.5568	.71102	.15159	2.2416	2.8721	1.50	4.25
	Total		325	2.7308	.86948	.04823	2.6359	2.8257	1.00	5.00
Desemp	A	Termo	51	2.9779	.81268	.11380	2.7494	3.2065	1.13	4.75
		Incerto								
	A	Termo	36	3.0972	.82327	.13721	2.8187	3.3758	1.25	4.75
		Certo								
	Sem Termo		216	3.0503	.75271	.05122	2.9494	3.1513	1.38	5.00
Utentes	Outro		22	2.9659	.59284	.12639	2.7031	3.2288	2.00	4.13
	Total		325	3.0385	.75848	.04207	2.9557	3.1212	1.13	5.00
	A	Termo	51	4.0863	.69657	.09754	3.8904	4.2822	1.00	5.00
		Incerto								
Chefias	A	Termo	36	4.2611	.68422	.11404	4.0296	4.4926	2.40	5.00
		Certo								
	Sem Termo		216	4.2713	.46246	.03147	4.2093	4.3333	2.80	5.00
	Outro		22	4.2455	.44479	.09483	4.0482	4.4427	3.40	5.00
	Total		325	4.2394	.53349	.02959	4.1812	4.2976	1.00	5.00
Incerto	A	Termo	51	2.0539	.92644	.12973	1.7934	2.3145	.25	4.00
		Incerto								
	A	Termo	36	2.1667	.89642	.14940	1.8634	2.4700	.00	4.00
		Certo								
	Sem Termo		216	2.2211	.85421	.05812	2.1065	2.3356	.00	4.00
Incerto	Outro		22	2.0341	.91383	.19483	1.6289	2.4393	.50	3.50
	Total		325	2.1762	.87331	.04844	2.0809	2.2715	.00	4.00
	A	Termo	51	2.3137	1.17078	.16394	1.9844	2.6430	.00	4.00
		Incerto								

	A	Termo	36	2.1759	1.08521	.18087	1.8087	2.5431	.00	3.67
	Certo									
	Sem Termo		216	2.4244	1.03352	.07032	2.2858	2.5630	.00	4.00
	Outro		22	1.6515	1.11021	.23670	1.1593	2.1438	.00	3.67
	Total		325	2.3272	1.08042	.05993	2.2093	2.4451	.00	4.00
Colegas	A	Termo	51	2.2876	1.04779	.14672	1.9929	2.5823	.00	4.00
	Incerto									
	A	Termo	36	2.1204	1.13012	.18835	1.7380	2.5027	.00	4.00
	Certo									
	Sem Termo		216	2.2546	1.09473	.07449	2.1078	2.4014	.00	4.00
	Outro		22	1.5303	1.18035	.25165	1.0070	2.0536	.00	4.00
	Total		325	2.1959	1.10783	.06145	2.0750	2.3168	.00	4.00
CTrab	A	Termo	51	2.2010	1.02105	.14298	1.9138	2.4882	.00	4.00
	Incerto									
	A	Termo	36	2.2708	1.02011	.17002	1.9257	2.6160	.00	4.00
	Certo									
	Sem Termo		216	2.3750	.90316	.06145	2.2539	2.4961	.00	4.00
	Outro		22	2.2500	.93541	.19943	1.8353	2.6647	.50	4.00
	Total		325	2.3277	.93599	.05192	2.2256	2.4298	.00	4.00
CRem	A	Termo	51	2.2222	.89111	.12478	1.9716	2.4729	.00	4.00
	Incerto									
	A	Termo	36	2.3611	.85959	.14326	2.0703	2.6520	.00	4.00
	Certo									
	Sem Termo		216	2.3349	.87308	.05941	2.2178	2.4520	.00	4.00
	Outro		22	2.0758	.89639	.19111	1.6783	2.4732	.00	3.67
	Total		325	2.3026	.87513	.04854	2.2071	2.3981	.00	4.00
PFam	A	Termo	51	2.2026	1.04579	.14644	1.9085	2.4967	.00	4.00
	Incerto									
	A	Termo	36	2.1667	.96773	.16129	1.8392	2.4941	.00	4.00
	Certo									
	Sem Termo		216	2.2948	.92792	.06314	2.1703	2.4192	.00	4.00
	Outro		22	2.1818	.87122	.18574	1.7955	2.5681	.00	3.67
	Total		325	2.2585	.94510	.05242	2.1553	2.3616	.00	4.00
CondTr	A	Termo	51	2.1373	1.02454	.14346	1.8491	2.4254	.00	4.00
	Incerto									
	A	Termo	36	2.0741	1.05743	.17624	1.7163	2.4319	.00	4.00
	Certo									
	Sem Termo		216	2.2855	1.03693	.07055	2.1464	2.4246	.00	4.00
	Outro		22	1.9091	.92113	.19639	1.5007	2.3175	.00	3.67
	Total		325	2.2133	1.03155	.05722	2.1008	2.3259	.00	4.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stress	Between Groups	2.830	3	.943	1.516	.210
	Within Groups	199.702	321	.622		
	Total	202.532	324			
Distanc	Between Groups	.929	3	.310	.407	.748
	Within Groups	244.013	321	.760		
	Total	244.942	324			
Exhaust	Between Groups	.457	3	.152	.263	.852
	Within Groups	185.937	321	.579		
	Total	186.394	324			
Desemp	Between Groups	1.433	3	.478	1.689	.169
	Within Groups	90.783	321	.283		
	Total	92.216	324			
Utentes	Between Groups	1.645	3	.548	.717	.542
	Within Groups	245.458	321	.765		
	Total	247.103	324			
Chefias	Between Groups	12.917	3	4.306	3.784	.011
	Within Groups	365.293	321	1.138		
	Total	378.210	324			
Colegas	Between Groups	11.125	3	3.708	3.080	.028
	Within Groups	386.513	321	1.204		
	Total	397.639	324			
CTrab	Between Groups	1.551	3	.517	.588	.623
	Within Groups	282.299	321	.879		
	Total	283.851	324			
CRem	Between Groups	1.810	3	.603	.786	.502
	Within Groups	246.327	321	.767		
	Total	248.137	324			
PFam	Between Groups	.876	3	.292	.325	.807
	Within Groups	288.524	321	.899		
	Total	289.400	324			
CondTr	Between Groups	4.154	3	1.385	1.305	.273
	Within Groups	340.610	321	1.061		
	Total	344.764	324			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

						95% Confidence Interval		
Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	
Stress	(I) Contrato Incerto	(J) Contrato A	Termo	.02160	.17170	.999	-.4218	.4650
			Certo					
			Sem Termo	-.10642	.12280	.822	-.4235	.2107
			Outro	.23855	.20119	.636	-.2810	.7581
	(I) Contrato A	Termo	A	Termo	-.02160	.17170	.999	-.4650
	Certo		Incerto					

			Sem Termo		-.12802	.14199	.804	-.4947	.2387
			Outro		.21695	.21345	.740	-.3343	.7682
	Sem Termo		A	Termo	.10642	.12280	.822	-.2107	.4235
			Incerto						
			A	Termo	.12802	.14199	.804	-.2387	.4947
			Certo						
			Outro		.34497	.17652	.208	-.1109	.8008
	Outro		A	Termo	-.23855	.20119	.636	-.7581	.2810
			Incerto						
			A	Termo	-.21695	.21345	.740	-.7682	.3343
			Certo						
			Sem Termo		-.34497	.17652	.208	-.8008	.1109
Distanc	A Incerto	Termo	A	Termo	-.04984	.18979	.994	-.5400	.4403
			Certo						
			Sem Termo	-.07183	.13574	.952	-.4224	.2787	
			Outro	.12946	.22239	.937	-.4449	.7038	
	A Certo	Termo	A	Termo	.04984	.18979	.994	-.4403	.5400
			Incerto						
			Sem Termo	-.02199	.15696	.999	-.4273	.3834	
			Outro	.17929	.23594	.872	-.4300	.7886	
	Sem Termo		A	Termo	.07183	.13574	.952	-.2787	.4224
			Incerto						
			A	Termo	.02199	.15696	.999	-.3834	.4273
			Certo						
Outro		Outro		.20128	.19512	.731	-.3026	.7052	
		A	Termo	-.12946	.22239	.937	-.7038	.4449	
		Incerto							
		A	Termo	-.17929	.23594	.872	-.7886	.4300	
		Certo							
		Sem Termo		-.20128	.19512	.731	-.7052	.3026	
Exhaust	A Incerto	Termo	A	Termo	-.11928	.16567	.889	-.5471	.3086
			Certo						
			Sem Termo	-.07241	.11849	.929	-.3784	.2336	
			Outro	.01203	.19413	1.000	-.4893	.5134	
	A Certo	Termo	A	Termo	.11928	.16567	.889	-.3086	.5471
			Incerto						
			Sem Termo	.04688	.13701	.986	-.3070	.4007	
			Outro	.13131	.20596	.920	-.4006	.6632	
	Sem Termo		A	Termo	.07241	.11849	.929	-.2336	.3784
			Incerto						
			A	Termo	-.04688	.13701	.986	-.4007	.3070
			Certo						
Outro		Outro		.08444	.17033	.960	-.3554	.5243	
		A	Termo	-.01203	.19413	1.000	-.5134	.4893	
		Incerto							
		A	Termo	-.13131	.20596	.920	-.6632	.4006	
		Certo							
		Sem Termo		-.08444	.17033	.960	-.5243	.3554	
Desemp	A Incerto	Termo	A	Termo	-.17484	.11576	.432	-.4738	.1241
			Certo						
				Sem Termo	-.18502	.08279	.116	-.3988	.0288

				Outro	-.15918	.13565	.644	-.5095	.1911
Utentes	A Certo	Termo	A Termo	.17484	.11576	.432	-.1241	.4738	
			Incerto						
		Sem Termo	Sem Termo	-.01019	.09574	1.000	-.2574	.2371	
			Outro	.01566	.14391	1.000	-.3560	.3873	
	Sem Termo	A	Termo	.18502	.08279	.116	-.0288	.3988	
			Incerto						
		A	Termo	.01019	.09574	1.000	-.2371	.2574	
			Certo						
	Outro	A	Termo	.02584	.11901	.996	-.2815	.3332	
			Outro	.15918	.13565	.644	-.1911	.5095	
		A	Termo	-.01566	.14391	1.000	-.3873	.3560	
			Certo						
	A Incerto	Termo	Sem Termo	-.02584	.11901	.996	-.3332	.2815	
			Outro	-.11275	.19035	.934	-.6043	.3788	
		A	Termo	-.16714	.13614	.610	-.5187	.1844	
			Outro	.01983	.22305	1.000	-.5562	.5959	
Chefias	A Certo	Termo	A Termo	.11275	.19035	.934	-.3788	.6043	
			Incerto						
		Sem Termo	Sem Termo	-.05440	.15742	.986	-.4609	.3521	
			Outro	.13258	.23664	.944	-.4786	.7437	
	Sem Termo	A	Termo	.16714	.13614	.610	-.1844	.5187	
			Incerto						
		A	Termo	.05440	.15742	.986	-.3521	.4609	
			Certo						
	Outro	A	Termo	.18697	.19570	.775	-.3184	.6924	
			Outro	-.01983	.22305	1.000	-.5959	.5562	
		A	Termo	-.13258	.23664	.944	-.7437	.4786	
			Certo						
	A Incerto	Termo	Sem Termo	-.18697	.19570	.775	-.6924	.3184	
			Outro	.13780	.23222	.934	-.4619	.7375	
		A	Termo	-.11066	.16608	.910	-.5396	.3182	
			Outro	.66221	.27210	.073	-.0405	1.3649	
	A Certo	Termo	A Termo	-.13780	.23222	.934	-.7375	.4619	
			Incerto						
		Sem Termo	Sem Termo	-.24846	.19204	.568	-.7444	.2475	
			Outro	.52441	.28868	.267	-.2211	1.2699	
	Sem Termo	A	Termo	.11066	.16608	.910	-.3182	.5396	
			Incerto						
		A	Termo	.24846	.19204	.568	-.2475	.7444	
			Certo						
	Outro	A	Termo	.77287*	.23874	.007	.1563	1.3894	
			Outro	-.66221	.27210	.073	-1.3649	.0405	
		A	Termo	-.52441	.28868	.267	-1.2699	.2211	
			Certo						
	A Incerto	Termo	Sem Termo	-.77287*	.23874	.007	-1.3894	-.1563	
			Outro						
		A	Termo						
			Certo						

Colegas	A Incerto	Termo	A Certo	Termo	.16721	.23887	.897	-.4497	.7841
			Sem Termo		.03295	.17083	.997	-.4082	.4741
			Outro		.75728*	.27989	.036	.0344	1.4801
	A Certo	Termo	A Incerto	Termo	-.16721	.23887	.897	-.7841	.4497
			Sem Termo		-.13426	.19754	.905	-.6444	.3759
			Outro		.59007	.29695	.195	-.1768	1.3569
	Sem Termo	A Incerto	A Certo	Termo	-.03295	.17083	.997	-.4741	.4082
			A Certo		.13426	.19754	.905	-.3759	.6444
			Outro		.72433*	.24557	.018	.0901	1.3585
	Outro	A Incerto	A Certo	Termo	-.75728*	.27989	.036	-1.4801	-.0344
			A Certo		-.59007	.29695	.195	-1.3569	.1768
			Sem Termo		-.72433*	.24557	.018	-1.3585	-.0901
CTrab	A Incerto	Termo	A Certo	Termo	-.06985	.20414	.986	-.5970	.4573
			Sem Termo		-.17402	.14600	.632	-.5511	.2030
			Outro		-.04902	.23920	.997	-.6668	.5687
	A Certo	Termo	A Incerto	Termo	.06985	.20414	.986	-.4573	.5970
			Sem Termo		-.10417	.16882	.927	-.5402	.3318
			Outro		.02083	.25378	1.000	-.6346	.6762
	Sem Termo	A Incerto	A Certo	Termo	.17402	.14600	.632	-.2030	.5511
			A Certo		.10417	.16882	.927	-.3318	.5402
			Outro		.12500	.20987	.933	-.4170	.6670
	Outro	A Incerto	A Certo	Termo	.04902	.23920	.997	-.5687	.6668
			A Certo		-.02083	.25378	1.000	-.6762	.6346
			Sem Termo		-.12500	.20987	.933	-.6670	.4170
CRem	A Incerto	Termo	A Certo	Termo	-.13889	.19069	.886	-.6314	.3536
			Sem Termo		-.11265	.13638	.842	-.4649	.2395
			Outro		.14646	.22344	.914	-.4306	.7235
	A Certo	Termo	A Incerto	Termo	.13889	.19069	.886	-.3536	.6314
			Sem Termo		.02623	.15770	.998	-.3810	.4335
			Outro		.28535	.23706	.625	-.3269	.8976
	Sem Termo	A Incerto	A Certo	Termo	.11265	.13638	.842	-.2395	.4649
			A Certo		-.02623	.15770	.998	-.4335	.3810
			Outro		.25912	.19604	.550	-.2472	.7654
	Outro	A Incerto	A Certo	Termo	-.14646	.22344	.914	-.7235	.4306

PFam	A	Termo	A	Termo	-.28535	.23706	.625	-.8976	.3269
			Certo						
			Sem Termo		-.25912	.19604	.550	-.7654	.2472
	A	Incerto	A	Termo	.03595	.20638	.998	-.4970	.5689
			Certo						
			Sem Termo		-.09214	.14760	.924	-.4733	.2890
			Outro		.02080	.24183	1.000	-.6037	.6453
	A	Certo	A	Termo	-.03595	.20638	.998	-.5689	.4970
			Incerto						
			Sem Termo		-.12809	.17067	.876	-.5689	.3127
			Outro		-.01515	.25656	1.000	-.6777	.6474
	Sem Termo		A	Termo	.09214	.14760	.924	-.2890	.4733
			Incerto						
			A	Termo	.12809	.17067	.876	-.3127	.5689
			Certo						
	Outro		Outro		.11293	.21217	.951	-.4350	.6609
			A	Termo	-.02080	.24183	1.000	-.6453	.6037
			Incerto						
			A	Termo	.01515	.25656	1.000	-.6474	.6777
			Certo						
			Sem Termo		-.11293	.21217	.951	-.6609	.4350
CondTr	A	Termo	A	Termo	.06318	.22423	.992	-.5159	.6423
			Certo						
			Sem Termo		-.14824	.16037	.792	-.5624	.2659
			Outro		.22816	.26275	.821	-.4504	.9067
	A	Incerto	A	Termo	-.06318	.22423	.992	-.6423	.5159
			Incerto						
			Sem Termo		-.21142	.18544	.665	-.6903	.2675
			Outro		.16498	.27876	.935	-.5549	.8849
	Sem Termo		A	Termo	.14824	.16037	.792	-.2659	.5624
			Incerto						
			A	Termo	.21142	.18544	.665	-.2675	.6903
			Certo						
	Outro		Outro		.37640	.23053	.362	-.2189	.9718
			A	Termo	-.22816	.26275	.821	-.9067	.4504
			Incerto						
			A	Termo	-.16498	.27876	.935	-.8849	.5549
			Certo						
			Sem Termo		-.37640	.23053	.362	-.9718	.2189

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Stress	Presencial	254	2.2569	.78294	.04913	2.1602	2.3537	.04	3.87

	Híbrido	48	2.2663	.77489	.11185	2.0413	2.4913	.09	3.48
	Remoto	23	2.3800	.92698	.19329	1.9791	2.7808	.22	3.96
	Total	325	2.2670	.79063	.04386	2.1807	2.3533	.04	3.96
Distanc	Presencial	254	2.6801	.87046	.05462	2.5726	2.7877	1.00	5.00
	Híbrido	48	2.7917	.79616	.11492	2.5605	3.0228	1.50	4.75
	Remoto	23	3.1630	.91269	.19031	2.7684	3.5577	1.50	4.75
	Total	325	2.7308	.86948	.04823	2.6359	2.8257	1.00	5.00
Exhaust	Presencial	254	3.0276	.75270	.04723	2.9345	3.1206	1.13	5.00
	Híbrido	48	2.9974	.73770	.10648	2.7832	3.2116	1.38	4.75
	Remoto	23	3.2446	.86313	.17998	2.8713	3.6178	2.00	5.00
	Total	325	3.0385	.75848	.04207	2.9557	3.1212	1.13	5.00
Desemp	Presencial	254	4.2425	.53087	.03331	4.1769	4.3081	1.00	5.00
	Híbrido	48	4.1792	.51898	.07491	4.0285	4.3299	2.80	5.00
	Remoto	23	4.3304	.59881	.12486	4.0715	4.5894	3.00	5.00
	Total	325	4.2394	.53349	.02959	4.1812	4.2976	1.00	5.00
Utentes	Presencial	254	2.1545	.87312	.05478	2.0466	2.2624	.00	4.00
	Híbrido	48	2.2292	.77328	.11161	2.0046	2.4537	.00	3.50
	Remoto	23	2.3043	1.07650	.22446	1.8388	2.7699	.00	4.00
	Total	325	2.1762	.87331	.04844	2.0809	2.2715	.00	4.00
Chefias	Presencial	254	2.3346	1.07288	.06732	2.2021	2.4672	.00	4.00
	Híbrido	48	2.2708	1.11227	.16054	1.9479	2.5938	.00	4.00
	Remoto	23	2.3623	1.14112	.23794	1.8689	2.8558	.00	4.00
	Total	325	2.3272	1.08042	.05993	2.2093	2.4451	.00	4.00
Colegas	Presencial	254	2.2218	1.09948	.06899	2.0859	2.3576	.00	4.00
	Híbrido	48	2.1389	1.09767	.15844	1.8202	2.4576	.00	4.00
	Remoto	23	2.0290	1.24687	.25999	1.4898	2.5682	.00	4.00
	Total	325	2.1959	1.10783	.06145	2.0750	2.3168	.00	4.00
CTrab	Presencial	254	2.2795	.91194	.05722	2.1668	2.3922	.00	4.00
	Híbrido	48	2.4688	.90892	.13119	2.2048	2.7327	.50	4.00
	Remoto	23	2.5652	1.20184	.25060	2.0455	3.0849	.00	4.00
	Total	325	2.3277	.93599	.05192	2.2256	2.4298	.00	4.00
CRem	Presencial	254	2.2887	.88798	.05572	2.1790	2.3984	.00	4.00
	Híbrido	48	2.3611	.80728	.11652	2.1267	2.5955	.00	3.67
	Remoto	23	2.3333	.89893	.18744	1.9446	2.7221	.67	4.00
	Total	325	2.3026	.87513	.04854	2.2071	2.3981	.00	4.00
PFam	Presencial	254	2.2192	.93936	.05894	2.1031	2.3352	.00	4.00
	Híbrido	48	2.3194	.94270	.13607	2.0457	2.5932	.00	4.00
	Remoto	23	2.5652	.99206	.20686	2.1362	2.9942	.33	4.00
	Total	325	2.2585	.94510	.05242	2.1553	2.3616	.00	4.00
CondTr	Presencial	254	2.2402	1.02004	.06400	2.1141	2.3662	.00	4.00
	Híbrido	48	2.0069	1.05295	.15198	1.7012	2.3127	.00	4.00
	Remoto	23	2.3478	1.10316	.23002	1.8708	2.8249	.33	4.00
	Total	325	2.2133	1.03155	.05722	2.1008	2.3259	.00	4.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stress	Between Groups	.319	2	.160	.254	.776
	Within Groups	202.213	322	.628		
	Total	202.532	324			
Distanc	Between Groups	5.127	2	2.564	3.442	.033
	Within Groups	239.815	322	.745		
	Total	244.942	324			
Exhaust	Between Groups	1.088	2	.544	.945	.390
	Within Groups	185.306	322	.575		
	Total	186.394	324			
Desemp	Between Groups	.367	2	.184	.644	.526
	Within Groups	91.849	322	.285		
	Total	92.216	324			
Utentes	Between Groups	.632	2	.316	.413	.662
	Within Groups	246.471	322	.765		
	Total	247.103	324			
Chefias	Between Groups	.195	2	.097	.083	.920
	Within Groups	378.015	322	1.174		
	Total	378.210	324			
Colegas	Between Groups	.967	2	.483	.392	.676
	Within Groups	396.672	322	1.232		
	Total	397.639	324			
CTrab	Between Groups	2.842	2	1.421	1.628	.198
	Within Groups	281.009	322	.873		
	Total	283.851	324			
CRem	Between Groups	.235	2	.118	.153	.858
	Within Groups	247.902	322	.770		
	Total	248.137	324			
PFam	Between Groups	2.735	2	1.368	1.536	.217
	Within Groups	286.665	322	.890		
	Total	289.400	324			
CondTr	Between Groups	2.643	2	1.322	1.244	.290
	Within Groups	342.121	322	1.062		
	Total	344.764	324			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) Rtrab	(J) Rtrab	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Stress	Presencial	Híbrido	-.00937	.12472	.997	-.3030	.2843
		Remoto	-.12303	.17256	.756	-.5293	.2833
	Híbrido	Presencial	.00937	.12472	.997	-.2843	.3030
		Remoto	-.11366	.20097	.839	-.5869	.3595
	Remoto	Presencial	.12303	.17256	.756	-.2833	.5293
		Híbrido	.11366	.20097	.839	-.3595	.5869
Distanc	Presencial	Híbrido	-.11155	.13582	.690	-.4314	.2083

		Remoto	-.48293*	.18792	.029	-.9254	-.0405
	Híbrido	Presencial	.11155	.13582	.690	-.2083	.4314
		Remoto	-.37138	.21885	.208	-.8867	.1439
	Remoto	Presencial	.48293*	.18792	.029	.0405	.9254
		Híbrido	.37138	.21885	.208	-.1439	.8867
Exhaust	Presencial	Híbrido	.03016	.11939	.965	-.2510	.3113
		Remoto	-.21701	.16519	.389	-.6060	.1719
	Híbrido	Presencial	-.03016	.11939	.965	-.3113	.2510
		Remoto	-.24717	.19238	.405	-.7001	.2058
	Remoto	Presencial	.21701	.16519	.389	-.1719	.6060
		Híbrido	.24717	.19238	.405	-.2058	.7001
Desemp	Presencial	Híbrido	.06335	.08406	.732	-.1346	.2613
		Remoto	-.08792	.11630	.730	-.3617	.1859
	Híbrido	Presencial	-.06335	.08406	.732	-.2613	.1346
		Remoto	-.15127	.13544	.504	-.4702	.1676
	Remoto	Presencial	.08792	.11630	.730	-.1859	.3617
		Híbrido	.15127	.13544	.504	-.1676	.4702
Utentes	Presencial	Híbrido	-.07464	.13770	.851	-.3989	.2496
		Remoto	-.14982	.19051	.712	-.5984	.2988
	Híbrido	Presencial	.07464	.13770	.851	-.2496	.3989
		Remoto	-.07518	.22187	.939	-.5976	.4472
	Remoto	Presencial	.14982	.19051	.712	-.2988	.5984
		Híbrido	.07518	.22187	.939	-.4472	.5976
Chefias	Presencial	Híbrido	.06381	.17053	.926	-.3377	.4653
		Remoto	-.02767	.23593	.992	-.5832	.5279
	Híbrido	Presencial	-.06381	.17053	.926	-.4653	.3377
		Remoto	-.09149	.27477	.941	-.7385	.5555
	Remoto	Presencial	.02767	.23593	.992	-.5279	.5832
		Híbrido	.09149	.27477	.941	-.5555	.7385
Colegas	Presencial	Híbrido	.08290	.17468	.883	-.3284	.4942
		Remoto	.19280	.24168	.705	-.3763	.7619
	Híbrido	Presencial	-.08290	.17468	.883	-.4942	.3284
		Remoto	.10990	.28147	.919	-.5528	.7727
	Remoto	Presencial	-.19280	.24168	.705	-.7619	.3763
		Híbrido	-.10990	.28147	.919	-.7727	.5528
CTrab	Presencial	Híbrido	-.18922	.14703	.404	-.5354	.1570
		Remoto	-.28569	.20342	.340	-.7647	.1933
	Híbrido	Presencial	.18922	.14703	.404	-.1570	.5354
		Remoto	-.09647	.23691	.913	-.6543	.4614
	Remoto	Presencial	.28569	.20342	.340	-.1933	.7647
		Híbrido	.09647	.23691	.913	-.4614	.6543
CRem	Presencial	Híbrido	-.07240	.13809	.860	-.3976	.2528
		Remoto	-.04462	.19106	.970	-.4945	.4053
	Híbrido	Presencial	.07240	.13809	.860	-.2528	.3976
		Remoto	.02778	.22251	.991	-.4962	.5517
	Remoto	Presencial	.04462	.19106	.970	-.4053	.4945
		Híbrido	-.02778	.22251	.991	-.5517	.4962
PFam	Presencial	Híbrido	-.10028	.14850	.778	-.4499	.2494
		Remoto	-.34606	.20546	.213	-.8298	.1377
	Híbrido	Presencial	.10028	.14850	.778	-.2494	.4499

		Remoto	-.24577	.23928	.560	-.8092	.3176
	Remoto	Presencial	.34606	.20546	.213	-.1377	.8298
		Híbrido	.24577	.23928	.560	-.3176	.8092
CondTr	Presencial	Híbrido	.23321	.16223	.323	-.1488	.6152
		Remoto	-.10767	.22445	.881	-.6362	.4208
	Híbrido	Presencial	-.23321	.16223	.323	-.6152	.1488
		Remoto	-.34088	.26140	.394	-.9564	.2746
	Remoto	Presencial	.10767	.22445	.881	-.4208	.6362
		Híbrido	.34088	.26140	.394	-.2746	.9564

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Correlations

		1.1	1.2	2	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7	4
Distanc	Pearson Correlation	--										
	Sig. (2-tailed)											
	N	325										
Exhaust	Pearson Correlation	.696**	--									
	Sig. (2-tailed)	<.001										
	N	325	325									
Desemp	Pearson Correlation	-.249**	-.191**	--								
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001									
	N	325	325	325								
Utentes	Pearson Correlation	.348**	.416**	-.132*	--							
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.017								
	N	325	325	325	325							
Chefias	Pearson Correlation	.353**	.360**	-.066	.680**	--						
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.238	<.001							
	N	325	325	325	325	325						
Colegas	Pearson Correlation	.226**	.238**	-.037	.597**	.745**	--					
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.509	<.001	<.001						
	N	325	325	325	325	325	325					
CTrab	Pearson Correlation	.419**	.538**	.007	.629**	.594**	.463**	--				
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.894	<.001	<.001	<.001					
	N	325	325	325	325	325	325	325				
CRem	Pearson Correlation	.342**	.303**	.071	.555**	.598**	.437**	.537**	--			
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.202	<.001	<.001	<.001	<.001				
	N	325	325	325	325	325	325	325	325			
PFam	Pearson Correlation	.347**	.451**	-.048	.773**	.652**	.558**	.760**	.555**	--		
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.384	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001			
	N	325	325	325	325	325	325	325	325	325		
CondTr	Pearson Correlation	.257**	.220**	.000	.529**	.687**	.536**	.517**	.539**	.548**	--	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.995	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		
	N	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	
Idade	Pearson Correlation	-.167**	-.153**	.043	-.143*	-.127*	-.086	-.166**	-.192**	-.178**	-.057	--
	Sig. (2-tailed)	.003	.006	.445	.010	.022	.120	.003	<.001	.001	.308	
	N	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ANEXO F – Associação entre as variáveis em estudo

Correlations

		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	2.1	2.2	3
1.8. Utentes	Pearson Correlation	--									
	N	325									
1.9. Chefias	Pearson Correlation	.680**	--								
	Sig. (2-tailed)	<.001									
	N	325	325								
1.10. Colegas	Pearson Correlation	.597**	.745**	--							
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001								
	N	325	325	325							
1.11. CTrab	Pearson Correlation	.629**	.594**	.463**	--						
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001							
	N	325	325	325	325						
1.12. CRem	Pearson Correlation	.555**	.598**	.437**	.537**	--					
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001						
	N	325	325	325	325	325					
1.13. PFam	Pearson Correlation	.773**	.652**	.558**	.760**	.555**	--				
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001					
	N	325	325	325	325	325	325				
1.14. CondTr	Pearson Correlation	.529**	.687**	.536**	.517**	.539**	.548**	--			
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001				
	N	325	325	325	325	325	325	325			
3.1. Distanc	Pearson Correlation	.348**	.353**	.226**	.419**	.342**	.347**	.257**	--		
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001			
	N	325	325	325	325	325	325	325	325		
3.2. Exhaust	Pearson Correlation	.416**	.360**	.238**	.538**	.303**	.451**	.220**	.696**	--	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		
	N	325	325	325	325	325	325	325	325	325	
4. Desemp	Pearson Correlation	-.132*	-.066	-.037	.007	.071	-.048	.000	-.249**	-.191**	--
	Sig. (2-tailed)	.017	.238	.509	.894	.202	.384	.995	<.001	<.001	
	N	325	325	325	325	325	325	325	325	325	325

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ANEXO H – Hipótesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.242 ^a	.058	.038	.52337	2.099

a. Predictors: (Constant), CondTr, CTrab, Colegas, CRem, Utentes, PFam, Chefias

b. Dependent Variable: Desemp

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.384	7	.769	2.808	.008 ^b
	Residual	86.832	317	.274		
	Total	92.216	324			

a. Dependent Variable: Desemp

b. Predictors: (Constant), CondTr, CTrab, Colegas, CRem, Utentes, PFam, Chefias

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.227	.094		45.066	<.001		
Utentes	-.175	.057	-.286	-3.051	.002	.338	2.962
Chefias	-.073	.052	-.147	-1.404	.161	.269	3.712
Colegas	.038	.040	.079	.950	.343	.425	2.353
CTrab	.054	.050	.096	1.099	.272	.393	2.547
CRem	.121	.045	.198	2.710	.007	.555	1.803
PFam	.010	.059	.018	.172	.864	.270	3.704
CondTr	.023	.040	.044	.561	.575	.490	2.040

a. Dependent Variable: Desemp

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.458 ^a	.210	.193	.78123	2.013

a. Predictors: (Constant), CondTr, CTrab, Colegas, CRem, Utentes, PFam, Chefias

b. Dependent Variable: Distanc

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.473	7	7.353	12.048	<.001 ^b
	Residual	193.470	317	.610		
	Total	244.942	324			

a. Dependent Variable: Distanc

b. Predictors: (Constant), CondTr, CTrab, Colegas, CRem, Utentes, PFam, Chefias

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.640	.140		11.714	<.001		
Utentes	.140	.036	.197	1.203	.049	.338	2.962
Chefias	.151	.077	.103	1.945	.230	.269	3.712
Colegas	-.079	.060	-.101	-1.321	.187	.425	2.353
CTrab	.281	.074	.303	3.803	<.001	.393	2.547
CRem	.121	.067	.122	1.820	.070	.555	1.803
PFam	-.059	.088	-.064	-.665	.507	.270	3.704
CondTr	-.050	.060	-.059	-.832	.406	.490	2.040

a. Dependent Variable: Distanc

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.566 ^a	.320	.305	.63237	1.931

a. Predictors: (Constant), CondTr, CTrab, Colegas, CRem, Utentes, PFam, Chefias

b. Dependent Variable: Exhaust

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	59.629	7	8.518	21.302	<.001 ^b
Residual	126.766	317	.400		
Total	186.394	324			

a. Dependent Variable: Exhaust

b. Predictors: (Constant), CondTr, CTrab, Colegas, CRem, Utentes, PFam, Chefias

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.010	.113		17.736	<.001		
Utentes	.119	.069	.137	1.715	.087	.338	2.962
Chefias	.118	.063	.167	1.877	.061	.269	3.712
Colegas	-.079	.049	-.116	-1.632	.104	.425	2.353
CTrab	.374	.060	.461	6.241	<.001	.393	2.547
CRem	-.005	.054	-.005	-.086	.932	.555	1.803
PFam	.036	.072	.044	.496	.620	.270	3.704
CondTr	.122	.049	.165	2.499	.013	.490	2.040

a. Dependent Variable: Exhaust

Model Summary^b

Model	R	Selection Criteria							
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Akaike Information Criterion	Amemiya Prediction Criterion	Mallows' Prediction Criterion	Schwarz Bayesian Criterion	Durbin-Watson
1	.250 ^a	.063	.057	.51809	-424.453	.955	3.000	-413.102	2.081

a. Predictors: (Constant), Exhaust, Distanc

b. Dependent Variable: Desemp

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.784	2	2.892	10.775	<.001 ^b
Residual	86.432	322	.268		
Total	92.216	324			

a. Dependent Variable: Desemp

b. Predictors: (Constant), Exhaust, Distanc

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.691	.120			39.198	<.001
Distanc	-.132	.046	-.225		-2.994	.003
Exhaust	-.024	.053	-.035		-.462	.645

a. Dependent Variable: Desemp

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.132 ^a	.017	.014	.52965	.017	5.715	1	323	.017	
2	.254 ^b	.064	.059	.51762	.047	16.191	1	322	<.001	2.078

a. Predictors: (Constant), Utentes

b. Predictors: (Constant), Utentes, Distanc

c. Dependent Variable: Desemp

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.603	1	1.603	5.715	.017 ^b
Residual	90.612	323	.281		
Total	92.216	324			
2 Regression	5.941	2	2.971	11.088	<.001 ^c
Residual	86.274	322	.268		
Total	92.216	324			

a. Dependent Variable: Desemp

b. Predictors: (Constant), Utentes

c. Predictors: (Constant), Utentes, Distanc

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.415	.079		55.889	<.001		
Utentes	-.081	.034	-.132	-2.391	.017	1.000	1.000
2 (Constant)	4.695	.104		45.129	<.001		
Utentes	-.031	.035	-.051	-.895	.372	.879	1.138
Distanc	-.142	.035	-.231	-4.024	<.001	.879	1.138

a. Dependent Variable: Desemp

Sobel test statistic: -2.32187190

One-tailed probability: 0.01011992

Two-tailed probability: 0.02023983

Descriptives

		Descriptives							
		95% Confidence Interval for							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Mean			
Lower Bound	Upper Bound					Minimum	Maximum		
Distanc	Presencial	254	2.6801	.87046	.05462	2.5726	2.7877	1.00	5.00
	Híbrido	48	2.7917	.79616	.11492	2.5605	3.0228	1.50	4.75
	Remoto	23	3.1630	.91269	.19031	2.7684	3.5577	1.50	4.75
	Total	325	2.7308	.86948	.04823	2.6359	2.8257	1.00	5.00
Exhaust	Presencial	254	3.0276	.75270	.04723	2.9345	3.1206	1.13	5.00
	Híbrido	48	2.9974	.73770	.10648	2.7832	3.2116	1.38	4.75
	Remoto	23	3.2446	.86313	.17998	2.8713	3.6178	2.00	5.00
	Total	325	3.0385	.75848	.04207	2.9557	3.1212	1.13	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Distanc	Between Groups	5.127	2	2.564	3.442	.033
	Within Groups	239.815	322	.745		
	Total	244.942	324			
Exhaust	Between Groups	1.088	2	.544	.945	.390
	Within Groups	185.306	322	.575		
	Total	186.394	324			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

						95% Confidence Interval	
Dependent Variable	(I) Rtrab	(J) Rtrab	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
Distanc	Presencial	Híbrido	-.11155	.13582	.690	-.4314	.2083
		Remoto	-.48293*	.18792	.029	-.9254	-.0405
	Híbrido	Presencial	.11155	.13582	.690	-.2083	.4314
		Remoto	-.37138	.21885	.208	-.8867	.1439
	Remoto	Presencial	.48293*	.18792	.029	.0405	.9254
		Híbrido	.37138	.21885	.208	-.1439	.8867
Exhaust	Presencial	Híbrido	.03016	.11939	.965	-.2510	.3113

	Remoto	-.21701	.16519	.389	-.6060	.1719
Híbrido	Presencial	-.03016	.11939	.965	-.3113	.2510
	Remoto	-.24717	.19238	.405	-.7001	.2058
Remoto	Presencial	.21701	.16519	.389	-.1719	.6060
	Híbrido	.24717	.19238	.405	-.2058	.7001

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1

Y : Distanc

X : Utentes

W : Rtrab

Sample

Size: 325

OUTCOME VARIABLE:

Distanc

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.3789	.1436	.6535	17.9411	3.0000	321.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2.1755	.2783	7.8165	.0000	1.6279	2.7231
Utentes	.1555	.1163	1.3375	.1820	-.0733	.3843
Rtrab	-.1388	.1938	-.7160	.4745	-.5201	.2425
Int_1	.1397	.0789	1.7703	.0776	-.0156	.2950

Product terms key:

Int_1 : Utentes x Rtrab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Utentes	Rtrab	Int_1
constant	.0775	-.0298	-.0486	.0184
Utentes	-.0298	.0135	.0184	-.0082
Rtrab	-.0486	.0184	.0376	-.0141

Int_1 .0184 -.0082 -.0141 .0062

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0084	3.1341	1.0000	321.0000	.0776

Focal predict: Utentes (X)

Mod var: Rtrab (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

Rtrab	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
1.0000	.2953	.0574	5.1456	.0000	.1824	.4082
1.0000	.2953	.0574	5.1456	.0000	.1824	.4082
2.0000	.4350	.0743	5.8526	.0000	.2888	.5813

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

Utentes Rtrab Distanc .
BEGIN DATA.

1.2500	1.0000	2.4058
2.2500	1.0000	2.7011
3.0000	1.0000	2.9226
1.2500	1.0000	2.4058
2.2500	1.0000	2.7011
3.0000	1.0000	2.9226
1.2500	2.0000	2.4418
2.2500	2.0000	2.8768
3.0000	2.0000	3.2031

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

Utentes WITH Distanc BY Rtrab .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : Distanc
X : Chefias
W : Rtrab

Sample
Size: 325

OUTCOME VARIABLE:

Distanc

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.3875	.1502	.6485	18.9100	3.0000	321.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2.1357	.2548	8.3813	.0000	1.6343	2.6370
Chefias	.1430	.0987	1.4481	.1486	-.0513	.3372
Rtrab	-.0480	.1775	-.2707	.7868	-.3972	.3011
Int_1	.1082	.0686	1.5764	.1159	-.0268	.2433

Product terms key:

Int_1 : Chefias x Rtrab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Chefias	Rtrab	Int_1
constant	.0649	-.0228	-.0411	.0144
Chefias	-.0228	.0097	.0144	-.0062
Rtrab	-.0411	.0144	.0315	-.0110
Int_1	.0144	-.0062	-.0110	.0047

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0066	2.4850	1.0000	321.0000	.1159

Focal predict: Chefias (X)
Mod var: Rtrab (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

Chefias Rtrab Distanc .
BEGIN DATA.

1.3333	1.0000	2.4225
2.3333	1.0000	2.6737
3.3333	1.0000	2.9249
1.3333	1.0000	2.4225
2.3333	1.0000	2.6737
3.3333	1.0000	2.9249
1.3333	2.0000	2.5188
2.3333	2.0000	2.8782

3.3333 2.0000 3.2376

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

Chefias WITH Distanc BY Rtrab .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1

Y : Distanc

X : Colegas

W : Rtrab

Sample

Size: 325

OUTCOME VARIABLE:

Distanc

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.2740	.0751	.7058	8.6847	3.0000	321.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2.1993	.2400	9.1652	.0000	1.7272	2.6713
Colegas	.1108	.0984	1.1261	.2610	-.0828	.3045
Rtrab	.1041	.1621	.6422	.5212	-.2148	.4229
Int_1	.0550	.0676	.8133	.4167	-.0780	.1880

Product terms key:

Int_1 : Colegas x Rtrab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Colegas	Rtrab	Int_1
constant	.0576	-.0209	-.0351	.0127
Colegas	-.0209	.0097	.0127	-.0060
Rtrab	-.0351	.0127	.0263	-.0096
Int_1	.0127	-.0060	-.0096	.0046

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0019	.6614	1.0000	321.0000	.4167

 Focal predict: Colegas (X)
 Mod var: Rtrab (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  Colegas Rtrab Distanc .
BEGIN DATA.
  1.0000 1.0000 2.4692
  2.3333 1.0000 2.6903
  3.3333 1.0000 2.8561
  1.0000 1.0000 2.4692
  2.3333 1.0000 2.6903
  3.3333 1.0000 2.8561
  1.0000 2.0000 2.6282
  2.3333 2.0000 2.9227
  3.3333 2.0000 3.1435
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  Colegas WITH Distanc BY Rtrab .
```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95.0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
 Y : Distanc
 X : CTrab
 W : Rtrab

Sample
 Size: 325

OUTCOME VARIABLE:

Distanc

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.4303	.1852	.6217	24.3198	3.0000	321.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1.7876	.2721	6.5704	.0000	1.2523	2.3228
CTrab	.3285	.1057	3.1077	.0021	.1205	.5365
Rtrab	.0492	.1876	.2621	.7934	-.3198	.4181
Int_1	.0377	.0694	.5429	.5876	-.0989	.1743

Product terms key:

Int_1 : CTrab x Rtrab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	CTrab	Rtrab	Int_1
constant	.0740	-.0265	-.0460	.0160
CTrab	-.0265	.0112	.0159	-.0066
Rtrab	-.0460	.0159	.0352	-.0119
Int_1	.0160	-.0066	-.0119	.0048

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0007	.2948	1.0000	321.0000	.5876

Focal predict: CTrab (X)

Mod var: Rtrab (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

CTrab Rtrab Distanc .

BEGIN DATA.

1.2500	1.0000	2.2945
2.5000	1.0000	2.7522
3.2500	1.0000	3.0269
1.2500	1.0000	2.2945
2.5000	1.0000	2.7522
3.2500	1.0000	3.0269
1.2500	2.0000	2.3907
2.5000	2.0000	2.8956
3.2500	2.0000	3.1985

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

CTrab WITH Distanc BY Rtrab .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1

Y : Distanc

X : CRem

W : Rtrab

Sample

Size: 325

OUTCOME VARIABLE:

Distanc

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.3663	.1342	.6607	16.5791	3.0000	321.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1.8165	.3055	5.9462	.0000	1.2155	2.4176
CRem	.2913	.1236	2.3565	.0190	.0481	.5345
Rtrab	.1057	.2204	.4795	.6319	-.3280	.5393
Int_1	.0360	.0886	.4057	.6852	-.1384	.2104

Product terms key:

Int_1 : CRem x Rtrab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	CRem	Rtrab	Int_1
constant	.0933	-.0353	-.0612	.0231
CRem	-.0353	.0153	.0231	-.0100
Rtrab	-.0612	.0231	.0486	-.0183
Int_1	.0231	-.0100	-.0183	.0079

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0004	.1646	1.0000	321.0000	.6852

Focal predict: CRem (X)

Mod var: Rtrab (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

CRem Rtrab Distanc .
BEGIN DATA.

1.6667	1.0000	2.4677
2.3333	1.0000	2.6858
3.0000	1.0000	2.9040
1.6667	1.0000	2.4677
2.3333	1.0000	2.6858
3.0000	1.0000	2.9040
1.6667	2.0000	2.6333
2.3333	2.0000	2.8755
3.0000	2.0000	3.1176

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

CRem WITH Distanc BY Rtrab .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95.0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1

Y : Distanc
X : PFam
W : Rtrab

Sample
Size: 325

OUTCOME VARIABLE:
Distanc

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.3690	.1361	.6592	16.8622	3.0000	321.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2.1601	.2879	7.5021	.0000	1.5936	2.7265
PFam	.1729	.1137	1.5210	.1293	-.0507	.3965

Rtrab	-.1030	.2087	-.4934	.6221	-.5136	.3077
Int_1	.1056	.0794	1.3310	.1841	-.0505	.2618

Product terms key:

Int_1 : PFam x Rtrab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	PFam	Rtrab	Int_1
constant	.0829	-.0303	-.0549	.0197
PFam	-.0303	.0129	.0197	-.0082
Rtrab	-.0549	.0197	.0436	-.0154
Int_1	.0197	-.0082	-.0154	.0063

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0048	1.7715	1.0000	321.0000	.1841

Focal predict: PFam (X)
Mod var: Rtrab (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

PFam Rtrab Distanc .
BEGIN DATA.

1.3333	1.0000	2.4284
2.3333	1.0000	2.7069
3.3333	1.0000	2.9854
1.3333	1.0000	2.4284
2.3333	1.0000	2.7069
3.3333	1.0000	2.9854
1.3333	2.0000	2.4662
2.3333	2.0000	2.8503
3.3333	2.0000	3.2345

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

PFam WITH Distanc BY Rtrab .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
 Y : Distanc
 X : CondTr
 W : Rtrab

Sample
 Size: 325

OUTCOME VARIABLE:
 Distanc

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.3066	.0940	.6913	11.1015	3.0000	321.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2.3352	.2649	8.8150	.0000	1.8141	2.8564
CondTr	.0603	.1064	.5669	.5712	-.1490	.2695
Rtrab	-.0629	.1830	-.3434	.7315	-.4229	.2972
Int_1	.1207	.0733	1.6459	.1008	-.0236	.2650

Product terms key:
 Int_1 : CondTr x Rtrab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	CondTr	Rtrab	Int_1
constant	.0702	-.0256	-.0442	.0160
CondTr	-.0256	.0113	.0160	-.0071
Rtrab	-.0442	.0160	.0335	-.0121
Int_1	.0160	-.0071	-.0121	.0054

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0076	2.7091	1.0000	321.0000	.1008

Focal predict: CondTr (X)
 Mod var: Rtrab (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/
 CondTr Rtrab Distanc .
 BEGIN DATA.
 1.0000 1.0000 2.4534
 2.3333 1.0000 2.6948
 3.0000 1.0000 2.8154
 1.0000 1.0000 2.4534
 2.3333 1.0000 2.6948
 3.0000 1.0000 2.8154

1.0000	2.0000	2.5113
2.3333	2.0000	2.9136
3.0000	2.0000	3.1148

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

CondTr WITH Distanc BY Rtrab .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1

Y : Exhaust

X : Utentes

W : Rtrab

Sample

Size: 325

OUTCOME VARIABLE:

Exhaust

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.4167	.1736	.4799	22.4769	3.0000	321.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2.2099	.2385	9.2658	.0000	1.7407	2.6791
Utentes	.3573	.0997	3.5856	.0004	.1613	.5534
Rtrab	.0359	.1661	.2161	.8291	-.2909	.3627
Int_1	.0017	.0676	.0247	.9803	-.1314	.1348

Product terms key:

Int_1 : Utentes x Rtrab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Utentes	Rtrab	Int_1
constant	.0569	-.0219	-.0357	.0135
Utentes	-.0219	.0099	.0135	-.0060
Rtrab	-.0357	.0135	.0276	-.0103
Int_1	.0135	-.0060	-.0103	.0046

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0000	.0006	1.0000	321.0000	.9803

 Focal predict: Utentes (X)
 Mod var: Rtrab (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  Utentes Rtrab Exhaust .
BEGIN DATA.
  1.2500 1.0000 2.6945
  2.2500 1.0000 3.0535
  3.0000 1.0000 3.3227
  1.2500 1.0000 2.6945
  2.2500 1.0000 3.0535
  3.0000 1.0000 3.3227
  1.2500 2.0000 2.7325
  2.2500 2.0000 3.0931
  3.0000 2.0000 3.3636
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  Utentes WITH Exhaust BY Rtrab .
```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95.0000

----- END MATRIX -----
 Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
 Y : Exhaust
 X : Chefias
 W : Rtrab

Sample
 Size: 325

OUTCOME VARIABLE:
 Exhaust

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.3683	.1357	.5019	16.7960	3.0000	321.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2.5586	.2242	11.4137	.0000	2.1176	2.9997
Chefias	.1684	.0869	1.9389	.0534	-.0025	.3393
Rtrab	-.0824	.1561	-.5280	.5979	-.3896	.2247
Int_1	.0648	.0604	1.0728	.2842	-.0540	.1836

Product terms key:

Int_1 : Chefias x Rtrab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Chefias	Rtrab	Int_1
constant	.0503	-.0177	-.0318	.0111
Chefias	-.0177	.0075	.0111	-.0048
Rtrab	-.0318	.0111	.0244	-.0085
Int_1	.0111	-.0048	-.0085	.0036

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0031	1.1509	1.0000	321.0000	.2842

Focal predict: Chefias (X)

Mod var: Rtrab (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

Chefias Rtrab Exhaust .
BEGIN DATA.

1.3333	1.0000	2.7871
2.3333	1.0000	3.0203
3.3333	1.0000	3.2536
1.3333	1.0000	2.7871
2.3333	1.0000	3.0203
3.3333	1.0000	3.2536
1.3333	2.0000	2.7911
2.3333	2.0000	3.0891
3.3333	2.0000	3.3871

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

Chefias WITH Exhaust BY Rtrab .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : Exhaust
X : Colegas
W : Rtrab

Sample
Size: 325

OUTCOME VARIABLE:
Exhaust

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.2478	.0614	.5450	6.9973	3.0000	321.0000	.0001

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2.6549	.2109	12.5905	.0000	2.2401	3.0698
Colegas	.1252	.0865	1.4476	.1487	-.0450	.2954
Rtrab	.0185	.1424	.1302	.8965	-.2617	.2987
Int_1	.0303	.0594	.5091	.6110	-.0867	.1472

Product terms key:

Int_1 : Colegas x Rtrab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	Colegas	Rtrab	Int_1
constant	.0445	-.0161	-.0271	.0098
Colegas	-.0161	.0075	.0098	-.0046
Rtrab	-.0271	.0098	.0203	-.0074
Int_1	.0098	-.0046	-.0074	.0035

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0008	.2592	1.0000	321.0000	.6110

Focal predict: Colegas (X)
Mod var: Rtrab (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

Colegas Rtrab Exhaust .
BEGIN DATA.

1.0000 1.0000 2.8289
2.3333 1.0000 3.0362

3.3333	1.0000	3.1917
1.0000	1.0000	2.8289
2.3333	1.0000	3.0362
3.3333	1.0000	3.1917
1.0000	2.0000	2.8777
2.3333	2.0000	3.1253
3.3333	2.0000	3.3111

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

Colegas WITH Exhaust BY Rtrab .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1

Y : Exhaust

X : CTrab

W : Rtrab

Sample

Size: 325

OUTCOME VARIABLE:

Exhaust

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.5384	.2899	.4123	43.6882	3.0000	321.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2.0529	.2216	9.2657	.0000	1.6170	2.4888
CTrab	.4250	.0861	4.9368	.0000	.2556	.5943
Rtrab	-.0227	.1527	-.1485	.8820	-.3232	.2778
Int_1	.0084	.0565	.1484	.8822	-.1028	.1196

Product terms key:

Int_1 : CTrab x Rtrab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	CTrab	Rtrab	Int_1
constant	.0491	-.0176	-.0305	.0106

CTrab	-.0176	.0074	.0106	-.0044
Rtrab	-.0305	.0106	.0233	-.0079
Int_1	.0106	-.0044	-.0079	.0032

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0000	.0220	1.0000	321.0000	.8822

Focal predict: CTrab (X)
Mod var: Rtrab (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

CTrab Rtrab Exhaust .
BEGIN DATA.

1.2500	1.0000	2.5719
2.5000	1.0000	3.1136
3.2500	1.0000	3.4386
1.2500	1.0000	2.5719
2.5000	1.0000	3.1136
3.2500	1.0000	3.4386
1.2500	2.0000	2.5597
2.5000	2.0000	3.1119
3.2500	2.0000	3.4432

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

CTrab WITH Exhaust BY Rtrab .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1

Y : Exhaust
X : CRem
W : Rtrab

Sample

Size: 325

OUTCOME VARIABLE:

Exhaust

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.3094	.0957	.5251	11.3271	3.0000	321.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2.5490	.2723	9.3595	.0000	2.0132	3.0848
CRem	.1815	.1102	1.6467	.1006	-.0353	.3983
Rtrab	-.0912	.1965	-.4641	.6429	-.4778	.2954
Int_1	.0634	.0790	.8029	.4226	-.0920	.2189

Product terms key:

Int_1 : CRem x Rtrab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	CRem	Rtrab	Int_1
constant	.0742	-.0281	-.0487	.0184
CRem	-.0281	.0121	.0184	-.0079
Rtrab	-.0487	.0184	.0386	-.0146
Int_1	.0184	-.0079	-.0146	.0062

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0018	.6446	1.0000	321.0000	.4226

Focal predict: CRem (X)

Mod var: Rtrab (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

CRem Rtrab Exhaust .

BEGIN DATA.

1.6667 1.0000 2.8660

2.3333 1.0000 3.0293

3.0000 1.0000 3.1926

1.6667 1.0000 2.8660

2.3333 1.0000 3.0293

3.0000 1.0000 3.1926

1.6667 2.0000 2.8806

2.3333 2.0000 3.0862

3.0000 2.0000 3.2917

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

CRem WITH Exhaust BY Rtrab .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1

Y : Exhaust

X : PFam

W : Rtrab

Sample

Size: 325

OUTCOME VARIABLE:

Exhaust

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.4561	.2081	.4599	28.1113	3.0000	321.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2.4752	.2405	10.2924	.0000	2.0021	2.9483
PFam	.2498	.0949	2.6314	.0089	.0630	.4365
Rtrab	-.1987	.1743	-1.1395	.2553	-.5417	.1443
Int_1	.0861	.0663	1.2992	.1948	-.0443	.2165

Product terms key:

Int_1 : PFam x Rtrab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	PFam	Rtrab	Int_1
constant	.0578	-.0211	-.0383	.0137
PFam	-.0211	.0090	.0137	-.0057
Rtrab	-.0383	.0137	.0304	-.0107
Int_1	.0137	-.0057	-.0107	.0044

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0042	1.6878	1.0000	321.0000	.1948

Focal predict: PFam (X)

Mod var: Rtrab (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

PFam Rtrab Exhaust .

BEGIN DATA.

1.3333	1.0000	2.7244
2.3333	1.0000	3.0603
3.3333	1.0000	3.3962
1.3333	1.0000	2.7244
2.3333	1.0000	3.0603
3.3333	1.0000	3.3962
1.3333	2.0000	2.6406
2.3333	2.0000	3.0626
3.3333	2.0000	3.4846

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

PFam WITH Exhaust BY Rtrab .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1

Y : Exhaust

X : CondTr

W : Rtrab

Sample

Size: 325

OUTCOME VARIABLE:

Exhaust

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.2511	.0630	.5441	7.1990	3.0000	321.0000	.0001

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2.9698	.2350	12.6366	.0000	2.5074	3.4321
CondTr	-.0071	.0944	-.0748	.9405	-.1927	.1786
Rtrab	-.2190	.1623	-1.3487	.1784	-.5384	.1004
Int_1	.1290	.0651	1.9824	.0483	.0010	.2570

Product terms key:

Int_1 : CondTr x Rtrab

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	CondTr	Rtrab	Int_1
constant	.0552	-.0201	-.0348	.0126
CondTr	-.0201	.0089	.0126	-.0056
Rtrab	-.0348	.0126	.0264	-.0095
Int_1	.0126	-.0056	-.0095	.0042

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	.0115	3.9300	1.0000	321.0000	.0483

Focal predict: CondTr (X)

Mod var: Rtrab (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

Rtrab	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
1.0000	.1219	.0447	2.7270	.0067	.0340	.2099
1.0000	.1219	.0447	2.7270	.0067	.0340	.2099
2.0000	.2509	.0597	4.2033	.0000	.1335	.3684

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

CondTr Rtrab Exhaust .

BEGIN DATA.

1.0000	1.0000	2.8727
2.3333	1.0000	3.0353
3.0000	1.0000	3.1166
1.0000	1.0000	2.8727
2.3333	1.0000	3.0353
3.0000	1.0000	3.1166
1.0000	2.0000	2.7828
2.3333	2.0000	3.1173
3.0000	2.0000	3.2846

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

CondTr WITH Exhaust BY Rtrab .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----