



CIÊNCIAS EMPRESARIAIS

ESCOLA SUPERIOR
POLITÉCNICO SETÚBAL

JOANA PATRÍCIA
VIEIRA DOS
SANTOS ESPADA

FICAR OU NÃO FICAR, EIS A QUESTÃO?

AS FONTES DE STRESS, O BURNOUT E AS INTENÇÕES DE SAÍDA DA ORGANIZAÇÃO, DO PAÍS E DA PROFISSÃO – A PERCEÇÃO DOS ENFERMEIROS EM PORTUGAL

Relatório de Dissertação do Mestrado em
Segurança e Higiene no Trabalho

JÚRI

Presidente: Professora Adjunta Olga Maria
Figueiredo Costa, Instituto Politécnico de Setúbal

Orientador: Professora Adjunta Convidada Liliana
Alexandra de Pinto Ferreira Pitacho, Instituto
Politécnico de Setúbal

Vogal arguente: Professor Coordenador João Pedro
Pina Cordeiro, Instituto Politécnico de Setúbal

Novembro de 2024



CIÊNCIAS EMPRESARIAIS

ESCOLA SUPERIOR
POLITÉCNICO SETÚBAL

JOANA PATRÍCIA
VIEIRA DOS
SANTOS ESPADA

FICAR OU NÃO FICAR, EIS A QUESTÃO?

AS FONTES DE STRESS, O BURNOUT E AS INTENÇÕES DE SAÍDA DA ORGANIZAÇÃO, DO PAÍS E DA PROFISSÃO – A PERCEÇÃO DOS ENFERMEIROS EM PORTUGAL

Relatório de Dissertação do Mestrado em
Segurança e Higiene no Trabalho

JÚRI

Presidente: Professora Adjunta Olga Maria
Figueiredo Costa, Instituto Politécnico de Setúbal

Orientador: Professora Adjunta Convidada Liliana
Alexandra de Pinto Ferreira Pitacho, Instituto
Politécnico de Setúbal

Vogal arguente: Professor Coordenador João Pedro
Pina Cordeiro, Instituto Politécnico de Setúbal

Novembro de 2024

«Minha alma é uma orquestra oculta; não sei que instrumentos tange e range, cordas e harpas, timbales e tambores, dentro de mim. Só me conheço como sinfonia.»

- Fernando Pessoa (Bernardo Soares) *in* Livro do Desassossego

Índice

Introdução	1
1. Enquadramento Teórico	5
1.1. Riscos Psicossociais.....	5
1.2. Stress	6
1.3. Burnout	9
1.4. Intenções de saída	12
2. Método	14
2.1. Amostra.....	14
2.2. Instrumentos	16
2.4. Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG).....	16
2.5. Questionário de Intenções de Saída Organizacional	17
2.6. Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)	18
2.7. Procedimento	19
3. Resultados	20
3.1. Estatística Descritiva.....	20
3.2. Estatística Comparativa	25
3.3. Estudo Correlacional.....	42
3.4. Regressões	45
4. Discussão.....	49
5. Conclusão	54
Referências	55
Apêndices	59
Apêndice I – Questionário	59
Anexos.....	76
Anexo I – Output SPSS de Análise de Regressões.....	76

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Valores de Alpha de Cronbach para as dimensões de stress do QSO	17
Tabela 2 – Tabela customizada de médias, desvio-padrão, valores máximos e mínimos para as variáveis da Escala de Stress.....	21
Tabela 3 – Teste t-Student para a Escala de Stress	21
Tabela 4 – Tabela customizada de médias, desvio-padrão, valores máximos e mínimos das variáveis da escala de burnout.....	23
Tabela 5 – Teste t-Student para a Escala de Burnout	23
Tabela 6 – Tabela customizada de médias, desvio-padrão, valores máximos e mínimos para as variáveis da Escala de Intenções de Saída.....	24
Tabela 7 – Teste t-Student para a Escala de Intenções de Saída.....	25
Tabela 8 – Tabela customizada de médias das variáveis sociodemográficas pelas dimensões da Escala de Stress	26
Tabela 9 – Teste U de Mann-Whitney da variável sexo com a Escala de Stress.....	27
Tabela 10 – Teste de Kruskal-Wallis da variável Idade com a Escala de Stress	28
Tabela 11 – Teste de Kruskal-Wallis da variável Estado Civil com a Escala de Stress.....	28
Tabela 12 – Resumo de Teste Kruskal-Wallis	29
Tabela 13 – Comparações por Método Pairwise da variável Estado Civil.....	29
Tabela 14 – Teste U de Mann-Whitney da variável Filhos com a Escala de Stress	30
Tabela 15 – Resumo de Teste U de Mann-Whitney	31
Tabela 16 – Teste U de Mann-Whitney da variável Título Profissional com a Escala de Stress	31
Tabela 17 – Teste de Kruskal-Wallis da variável Tipo de Instituição com a Escala de Stress	32
Tabela 18 – Tabela customizada de médias das variáveis sociodemográficas com a Escala de Burnout.....	33
Tabela 19 – Teste U de Mann-Whitney da variável Sexo com a Escala de Burnout.....	33
Tabela 20 – Teste de Kruskal-Wallis da variável Idade com a Escala de Burnout.....	34
Tabela 21 – Teste de Kruskal-Wallis da variável Estado Civil com a Escala de Burnout.....	34
Tabela 22 – Teste U de Mann-Whitney da variável Filhos com a Escala de Burnout.....	34
Tabela 23 – Teste U de Mann-Whitney da variável Título Profissional com a Escala de Burnout	35
Tabela 24 – Teste de Kruskal-Wallis da variável Tipo de Instituição com a Escala de Burnout	35
Tabela 25 – Tabela customizada de médias das variáveis sociodemográficas com a Escala de Intenções de Saída.....	36
Tabela 26 – Teste U de Mann-Whitney da variável Sexo com a Escala de Intenções de Saída..	37
Tabela 27 – Teste de Kruskal-Wallis da variável Idade com a Escala de Intenções de Saída.....	37
Tabela 28 – Resumo de Teste Kruskal-Wallis	38
Tabela 29 – Comparações por Método Pairwise da variável Idade.....	38
Tabela 30 – Teste de Kruskal-Wallis da variável Estado Civil com a Escala de Intenções de Saída.....	39
Tabela 31 – Resumo de Teste Kruskal-Wallis	39
Tabela 32 – Comparações por Método Pairwise da variável Estado Civil.....	39
Tabela 33 – Teste U de Mann-Whitney da variável Filhos com a Escala de Intenções de Saída	40
Tabela 34 – Resumo de Teste U de Mann-Whitney	40
Tabela 35 – Teste U de Mann-Whitney da variável Título Profissional com a Escala de Intenções de Saída.....	41
Tabela 36 – Resumo de Teste U de Mann-Whitney	41

Tabela 37– Teste de Kruskal-Wallis da variável Tipo de Instituição com a Escala de Intenções de Saída.....	42
Tabela 38 – Tabela de correlações (Stress Geral, dimensões de stress, Intenções de Saída da Organização, do País e da Profissão e Burnout)	43
Tabela 39 – Regressão linear múltipla (método de Stepwise) para o efeito das dimensões de stress nos níveis de Stress Geral.....	45
Tabela 40 – Regressão linear múltipla (método de Stepwise) para o efeito das dimensões de stress nos níveis de Burnout global	46
Tabela 41 – Regressão linear múltipla (método de Stepwise) para o efeito das dimensões de stress nas Intenções de Saída da Organização.....	46
Tabela 42 – Regressão linear múltipla (método de Stepwise) para o efeito das dimensões de stress nas Intenções de Saída do País	47
Tabela 43 – Regressão linear múltipla (método de Stepwise) para o efeito das dimensões de stress nas Intenções de Saída da Profissão	47
Tabela 44 – Regressão linear múltipla (método de Stepwise) para o efeito do Burnout nas Intenções de Saída da Organização	48
Tabela 45 – Regressão linear múltipla (método de Stepwise) para o efeito do Burnout nas Intenções de Saída do País	48
Tabela 46 – Regressão linear múltipla (método de Stepwise) para o efeito do Burnout nas Intenções de Saída da Profissão	48

Agradecimentos

A mim, por ser a pessoa mais sonhadora que conheço, por me recusar a molhar os pés em água rasa, por nunca ter ambicionado ser apenas uma só versão e por nunca ter precisado que as coisas fossem fáceis, mas sim que fossem possíveis – e o impossível, todos sabemos, é quase sempre aquilo que nunca se tentou.

À minha família, pelo amor incondicional e por compreenderem que as loucuras a que tão frequentemente me proponho, no fundo, tanta sanidade me trazem. É sempre por mim, mas muito para eles.

Ao Daniel, que me mantém à superfície, e me diz (sempre) “vai, de cabeça”, enquanto eu hesito com os pés à beirinha. Fora as vezes em que, simplesmente, mergulha comigo. Obrigada, meu amor, pelo companheirismo, apoio e suporte, por seres (muitas vezes) manual de instruções deste puzzle que é a vida, por me dares a mão em qualquer que seja a jornada a que me proponho e por só não concordares com as decisões que não me fizeram feliz.

Às minhas colegas de mestrado e pistoleiras que se tornaram amigas, Joana, Teresa e Verónica, pela partilha, pelo queixume, pela compreensão, pelo vernáculo ocasional e risadas constantes nos últimos dois anos desta aventura.

À professora Liliana Pitacho, pela disponibilidade e ensinamentos numa área em que eu me sentia muito pouco à vontade, mas que tanta vontade tinha de aprender e que tanto acabei por gostar.

E, por último, mas não menos importante, ao corpo docente deste mestrado. Todos/as os/as professores/as que pude conhecer demonstraram ser profissionais irrepreensíveis, sempre compreensivos e prestáveis para connosco. Aprender com quem gosta do que faz é muito diferente de aprender com quem não gosta assim tanto. Todos, sem exceção, me marcaram e me ensinaram, contribuindo, assim, não só para a conclusão deste mestrado, mas para o meu desenvolvimento enquanto profissional e ser humano que ambiciono ser.

A todos, o meu mais sincero agradecimento.

Resumo

Este trabalho surge conforme solicitado, no âmbito da Unidade Curricular Dissertação/Projeto/Estágio Profissional em Segurança e Higiene no Trabalho do Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho do Instituto Politécnico de Setúbal, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Segurança e Higiene no Trabalho. Os objetivos deste estudo dividem-se entre objetivos gerais e objetivos específicos. O objetivo geral é perceber quais os níveis de stress, intenções de saída – da organização, do país e da profissão – e burnout percecionados pelos profissionais de enfermagem em Portugal. Os objetivos específicos são perceber quais as dimensões do stress percecionadas por estes profissionais e os níveis de stress presentes em cada dimensão, se as variáveis sociodemográficas influenciam os níveis de stress, de burnout e de intenções de saída e perceber a relação entre os níveis de stress, o burnout e as intenções de saída. Ao alcançar os objetivos a que este estudo se propõe, o intuito é obter um maior e melhor entendimento sobre a profissão de enfermagem no que concerne aos riscos psicossociais e ao panorama geral de retenção destes profissionais na sua organização atual, na profissão e no país. Como metodologia, utilizou-se o inquérito através do questionário, traduzindo uma abordagem quantitativa para o estudo em questão. A amostra é constituída por 233 profissionais de enfermagem, com idade superior a 21 anos, a exercer em Portugal continental e/ou ilhas. Este trabalho divide-se em revisão da literatura, metodologia, análise de dados e discussão de resultados.

Palavras-chave: Enfermeiros Portugueses, Stress, Burnout, Intenções de Saída

Abstract

This work is presented as required within the scope of the Dissertation/Project/Professional Internship Module in Occupational Health and Safety of the Master's Degree in Occupational Health and Safety at the Polytechnic Institute of Setúbal, as a partial requirement for obtaining a Master's degree in Occupational Health and Safety. The objectives of this study are divided into general and specific objectives. The main objective is to understand the levels of stress, turnover intentions – both towards leaving the organization, the country, or the profession – and perceived burnout among nursing professionals in Portugal. The specific objectives include understanding the dimensions of stress perceived by these professionals, the levels of stress present in each dimension, if the sociodemographic variables have any influence in the levels of stress, burnout and turnover intentions, and the relationship between the stress factors, burnout, and turnover intentions. By achieving the objectives set by this study, the aim is to gain a deeper understanding of the nursing profession, specifically concerning psychosocial risks and the overall retention landscape of these professionals within their current organization, the profession, and the country. The methodology used involved a survey through a questionnaire, reflecting a quantitative approach to the study in question. The sample consists of 233 nursing professionals over the age of 21, working in mainland Portugal and/or the islands. This work is divided into a literature review, methodology, data analysis, and discussion of results.

Keywords: Portuguese Nurses, Stress, Burnout, Turnover Intention

Introdução

Este trabalho surge conforme solicitado, no âmbito da Unidade Curricular Dissertação/Projeto/Estágio Profissional em Segurança e Higiene no Trabalho do Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho do Instituto Politécnico de Setúbal, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Segurança e Higiene no Trabalho.

A saúde mental dos profissionais de saúde em geral e dos enfermeiros em particular não é um tema recente, mas claramente ganhou destaque durante e após a pandemia COVID-19, quer do ponto de vista académico quer do ponto de vista prático (Pitacho et al., 2023). Durante pandemia, o trabalho destes profissionais ganhou particular destaque, numa época em que os recursos disponíveis se tornaram manifestamente insuficientes face à procura e desafios colocados aos serviços de saúde, não só em Portugal mas no mundo inteiro, afetando a capacidade de estes profissionais prestarem cuidados de qualidade e tornando-os mais vulneráveis a riscos psicossociais, pela exigência intrínseca da profissão a nível físico e psicológico (Giménez-Espert et al., 2020; Miles, 2023). Estudos demonstraram que os enfermeiros foram a classe profissional mais afetada durante a pandemia, de entre todos os profissionais de saúde (Al Sabei et al., 2022). Mesmo no período pós-pandemia, os enfermeiros continuam a percecionar excesso de trabalho devido a muitos outros fatores, que incluem o aumento da população a nível mundial e consequente aumento da afluência aos cuidados de saúde (Rony et al., 2023).

A Segurança e Saúde no Trabalho (SST) é um domínio essencial para a sustentabilidade e eficácia das organizações modernas. Este campo visa proteger não só a integridade física, mas também mental dos trabalhadores, promovendo ambientes laborais seguros e saudáveis (Terziev et al., 2020). A importância da SST vai muito além do cumprimento de obrigações legais; trata-se de um compromisso ético e estratégico que impacta diretamente a produtividade, o bem-estar dos colaboradores e a imagem corporativa (Kessy & Raymond, 2021), adotar uma perspetiva sistémica na gestão da SST significa considerar todos os fatores que podem afetar o ambiente de trabalho, desde as condições físicas até os aspetos psicológicos e sociais, bem como as consequências destes para a saúde física e mental dos trabalhadores (OSHA-EU, s.d.).

Com esta investigação, procura-se responder à pergunta de partida **“Qual a percepção dos profissionais de saúde sobre os níveis de stress que vivenciam e as suas consequências do ponto de vista individual (burnout) e profissional (intenções de saída)?”**.

Por forma a responder a esta pergunta de partida, recorreu-se a uma metodologia de natureza quantitativa, tendo-se realizado um estudo transversal descritivo-correlacional (Marôco, 2021). Por forma a orientar a esta investigação, estabeleceram-se objetivos. Pode-se então definir o objetivo geral como perceber quais os níveis de stress vivenciados pelos enfermeiros em Portugal e o impacto desses níveis no burnout e nas intenções de saída desses profissionais. Por forma a simplificar, foram elencados objetivos específicos que decorrem do desdobramento deste objetivo geral:

- Conhecer os níveis de stress dos enfermeiros em Portugal;
- Perceber quais as dimensões do stress que mais afetam estes profissionais;
- Compreender de que forma as variáveis sociodemográficas influenciam os níveis de stress percecionados;
- Conhecer os níveis de burnout experienciado pelos profissionais de saúde e de que forma as variáveis sociodemográficas podem ou não influenciar essa experiência.
- Perceber a relação entre os níveis de stress, o burnout e as intenções de saída dos enfermeiros em Portugal.

Estudos que relacionam stress, burnout e intenções de saída entre enfermeiros são de grande relevância, especialmente em contextos de elevada carga de trabalho, como o da saúde. A profissão de enfermagem caracteriza-se por uma alta exposição a agentes de stress, incluindo o contacto constante com situações de sofrimento e a exigência de longas horas de trabalho. Este cenário torna os enfermeiros mais suscetíveis ao burnout, um estado de esgotamento físico e emocional que compromete a qualidade do cuidado prestado e coloca em risco o bem-estar dos profissionais (Jesus et al., 2023; Pitacho et al., 2023). Analisar as intenções de saída, um indicador crítico de turnover, é essencial para compreender os motivos pelos quais os enfermeiros consideram abandonar as suas funções, fornecendo, assim, informações cruciais para o desenvolvimento de estratégias de retenção, especialmente em países com escassez de profissionais de saúde como é o caso de Portugal (Elfios et al., 2024; Xie et al., 2024).

De acordo com dados recentes da OCDE, a taxa média de enfermeiros por 1000 habitantes nos países membros situa-se em torno de 9.7, enquanto em Portugal, por exemplo, esta média é inferior, com apenas 7.0 enfermeiros por 1000 habitantes (OCDE, 2023). Esta disparidade evidencia um cenário desafiador, onde a carga sobre os profissionais é ainda maior devido à menor quantidade de enfermeiros *per capita*. A baixa disponibilidade de enfermeiros afeta diretamente a capacidade de resposta e aumenta o risco de burnout entre estes profissionais, que acabam por acumular funções e enfrentar uma pressão acrescida. Este contexto leva a uma maior insatisfação no trabalho, frequentemente associada às intenções de saída (Freire & Azevedo, 2023). Ou seja, à escassez de profissionais de enfermagem, o país em somado uma tendência crescente de emigração de enfermeiros portugueses. De acordo com dados da Ordem dos Enfermeiros, os números de pedidos de declarações para têm vindo a crescer (2020 - 1.230; 2021: 913; 2022: 1.221; 2023: 1.689). Apesar do decréscimo no ano de 2021, estes dados indicam um aumento significativo em 2023, com mais 527 pedidos em comparação com 2022. Este aumento na emigração de enfermeiros ocorre apesar da carência crónica destes profissionais no país, o que claramente evidencia os desafios na retenção e valorização dos mesmos.

Além da quantidade de profissionais, importa referir as condições financeiras que influenciam a permanência destes trabalhadores na área da saúde. Remunerações consideradas baixas, especialmente em comparação com o nível de stress e a complexidade do trabalho, são frequentemente apontadas como fatores que aumentam as intenções de saída (Pattali et al., 2024; Turunç et al., 2024). A relação entre baixos salários e altas taxas de burnout sublinha a necessidade de políticas de valorização e melhores condições de trabalho. Assim, um estudo que explore estes aspetos – stress, burnout e intenções de saída – em conjunto é essencial para fornecer uma visão abrangente dos desafios enfrentados pelos enfermeiros e pode fundamentar políticas públicas focadas na retenção destes profissionais indispensáveis.

O presente trabalho é, então, composto por 3 secções distintas, primeiramente o enquadramento teórico, onde se poderá encontrar uma reflexão sobre os conceitos em análise e a exposição das hipóteses de investigação. Em seguida será apresentado o método que inclui desde a descrição dos procedimentos à amostra e ainda as escalas utilizadas bem como os seus indicadores de confiabilidade. Em seguida, de forma mais

extensa pode ser encontrada a secção dos resultados, seguida da secção da discussão. Por fim, o trabalho encerra com as conclusões gerais e lista de referências.

1. Enquadramento Teórico

1.1. Riscos Psicossociais

Os riscos psicossociais em ambiente laboral consistem em aspetos do trabalho suscetíveis de causar dano psicológico ou físico nos trabalhadores, e podem estar relacionados com múltiplas dimensões no que diz respeito ao contexto de trabalho em que se insere o indivíduo (Giménez-Espert et al., 2020; Rodrigues et al., 2020). Estes riscos têm sido objeto de crescente preocupação devido ao seu impacto significativo na saúde e bem-estar dos trabalhadores, bem como nas organizações e na sociedade como um todo (Giménez-Espert et al., 2020)

Um dos principais modelos teóricos utilizados para compreender os riscos psicossociais é o modelo Demanda-Controllo-Suporte (DCS), proposto por Karasek em 1979. Este modelo postula que o stress no trabalho surge em função da interação entre a exigência (excesso de trabalho e pressão a nível de tempo para o concluir), controlo sobre o trabalho (autonomia e margem de manobra) e suporte social (apoio de colegas e supervisores) (Alves et al., 2015). A alta exigência de trabalho combinada com baixo controlo e baixo suporte social são associadas a um maior risco de stress e problemas de saúde mental entre os trabalhadores (Maddock, 2024).

Outro modelo relevante é o modelo de Desequilíbrio Esforço-Recompensa (DER), desenvolvido por Johannes Siegrist em 1996, uma teoria centrada na relação entre o esforço investido no trabalho e as recompensas recebidas (nomeadamente salário, reconhecimento, oportunidades de progressão, segurança, etc.), abordando os riscos psicossociais associados ao ambiente laboral (Ren et al., 2019; Fontes et al., 2023). Segundo este autor, quando os trabalhadores percebem que investem mais esforço no trabalho do que recebem em termos de recompensas, existe um desequilíbrio que pode causar elevados níveis de stress e, a longo prazo, consequências mais graves para a saúde mental e física do trabalhador (Siegrist, 2021); Fontes et al., 2023). Este modelo considera, também, que existe um excesso de compromisso, como uma devoção, por parte do trabalhador, que surge associado ao esforço exacerbado que este emprega por sentir um forte desejo em ser reconhecido (Ren et al., 2019).

Além dos modelos teóricos, diversos fatores específicos têm sido identificados como contribuintes para os riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Estes incluem: excesso de trabalho, falta de tempo para concluir as tarefas, conflitos interpessoais, má relação com a chefia e desequilíbrio entre vida profissional e pessoal (Rodrigues et al., 2020).

É importante destacar que os riscos psicossociais não afetam apenas a saúde e o bem-estar dos trabalhadores de forma individual, mas também têm impactos significativos nas organizações de forma coletiva, uma vez que se traduzem em maior absentismo e rotatividade de pessoal, baixa produtividade dos funcionários e num aumento dos custos relacionados com doenças profissionais (Maddock, 2024; Rodrigues et al., 2020).

1.2. Stress

Segundo a WHO (2023), *“O stress pode ser definido como um estado de preocupação ou tensão mental, causado por uma situação difícil; É uma resposta humana natural que nos propõe a enfrentar desafios e ameaças na nossa vida; Toda a gente experiencia stress nalgum grau, porém, a forma como respondemos ao stress faz uma enorme diferença no nosso bem-estar geral”* (World Health Organization, 2023). É uma experiência amplamente reconhecida e experimentada por pessoas em todo o mundo, independentemente de idade, cultura ou contexto, e acaba por ser essencial no dia a dia, mas stress em demasia acaba por ser prejudicial à nossa saúde física e mental (World Health Organization, 2023; Giménez-Espert et al., 2020).

As situações que acarretam stress (stressores), podem variar desde exigências físicas e emocionais intensas até mudanças significativas na vida de um indivíduo, como eventos traumáticos, transições pessoais e profissionais, ou até mesmo pressões quotidianas exercidas na esfera pessoal ou profissional. Os enfermeiros são, diariamente, expostos a inúmeros stressores, como é o caso da exposição à dor humana e à morte, excesso de trabalho e falta de apoio administrativo (Al Sabei et al., 2022).

O stress engloba uma variedade de reações fisiológicas, psicológicas e comportamentais que visam preparar o corpo para lidar com as exigências colocadas sobre ele (Guedes, 2020). A ativação do sistema de resposta ao stress, muitas vezes

referido como "luta ou fuga", leva a mudanças hormonais e neuro químicas que podem aumentar temporariamente o estado de alerta e a capacidade de enfrentamento de situações com que o indivíduo se vê confrontado. No entanto, quando o stress se torna crónico ou não é gerido adequadamente, pode ter efeitos adversos na saúde física e mental de um indivíduo (Giménez-Espert et al., 2020).

O Modelo de Stress de Lazarus é uma teoria amplamente reconhecida que procura explicar como os indivíduos percebem e lidam com o stress. Lazarus, um psicólogo norte-americano, desenvolveu esse modelo ao longo de várias décadas, tornando-se muito importante na compreensão do fenómeno do stress. De acordo com o Modelo de Stress de Lazarus, o stress não é uma resposta direta a eventos externos, mas sim uma resposta à perceção que uma pessoa tem desses mesmos eventos, sendo que a avaliação cognitiva desempenha um papel fundamental na determinação de como uma pessoa responde ao stress (Lim et al., 2023; Dias & Pais-Ribeiro, 2019). Essa avaliação envolve dois processos principais, a avaliação primária – neste estágio, o indivíduo avalia, de forma cognitiva, a situação, ou seja, se um evento é uma ameaça direta ou desafio para seus objetivos, valores ou bem-estar (Dias & Pais-Ribeiro, 2019), se a situação for percebida como irrelevante ou benigna, não gerará stress, no entanto, se for vista como um dano, uma ameaça ou desafio, passa-se para a próxima etapa (Dias & Pais-Ribeiro, 2019); a avaliação secundária – neste estágio, a pessoa avalia os seus recursos e habilidades para lidar com a situação, ou seja, avalia e considera as estratégias de enfrentamento disponíveis e o grau de controlo que acredita ter sobre a situação (Dias & Pais-Ribeiro, 2019). Com base nessa avaliação, a pessoa decide se tem a capacidade de enfrentar o stress ou não.

O Modelo de Stress de Lazarus enfatiza a natureza subjetiva da experiência do stress: duas pessoas podem enfrentar a mesma situação, mas as suas respostas individuais dependerão de como percebem e avaliam essa situação, bem como dos seus recursos emocionais e cognitivos (Lim et al., 2023; Dias & Pais-Ribeiro, 2019). Além disso, Lazarus também introduziu o conceito de estratégias de enfrentamento – mecanismos de coping –, que são os esforços cognitivos e comportamentais que o indivíduo emprega para lidar com o stress e que variam amplamente, podendo ser adaptativas (ajudando a lidar com o stress) ou mal adaptativas (agravando o stress) (Dias & Pais-Ribeiro, 2019).

Importa ressaltar que, na legislação portuguesa, embora não existam leis específicas exclusivamente voltadas para o stress ocupacional, existe legislação e

regulamentação sobre saúde e segurança no trabalho que podem abordar aspetos do stress no ambiente profissional e debruçar-se sobre esta temática. Algumas das principais leis e regulamentos relevantes incluem o Código do Trabalho, Lei n.º 93/2019 (Lei n.º 93/2019 Assembleia da República, 2019), que estabelece normas gerais sobre as condições de trabalho e direitos dos trabalhadores. Embora não mencione explicitamente o termo "stress ocupacional", aborda questões relacionadas com o ambiente de trabalho seguro e saudável, bem como o dever do empregador de garantir a segurança e saúde dos trabalhadores; o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho – este regime, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 102/2009 (Decreto-Lei n.º 102/2009 Assembleia da República), define os princípios e as regras aplicáveis à promoção da segurança e saúde no trabalho, visando proteger os trabalhadores contra riscos ocupacionais, o que pode incluir riscos relacionados com o stress; Avaliação de Riscos Profissionais – os empregadores são obrigados a avaliar os riscos profissionais presentes nos locais de trabalho, conforme estipulado no Decreto-Lei n.º 50/2005 (Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de Fevereiro). Esta avaliação deve abordar riscos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos e psicossociais, incluindo o stress; e ainda a Lei da Igualdade no Trabalho e no Emprego – a Lei n.º 35/2004 (Lei n.º 35/2004, de 29 de julho Assembleia da República) proíbe a discriminação no trabalho e no emprego, o que também se aplica a situações em que o *stress* ocupacional possa estar relacionado com fatores como o assédio moral ou a discriminação.

H1: Os profissionais de enfermagem apresentam níveis elevados de stress.

A enfermagem é uma profissão caracterizada por uma elevada carga emocional e física, resultante da sua elevada complexidade técnica e científica, e até mesmo social, o que resulta num aumento dos níveis de stress crónico entre os profissionais de enfermagem, principalmente em contextos mais exigentes como os serviços de urgência ou os cuidados intensivos (Costa et al., 2024; Santos et al., 2023)

Adicionalmente, alguns fatores organizacionais, como o excesso de trabalho e a falta de recursos, exacerbam o stress entre enfermeiros, sendo que a sobrecarga de trabalho, aliada ao baixo controlo que estes profissionais detêm sobre as condições laborais, contribui significativamente para os elevados níveis de stress, afetando tanto a saúde mental quanto a satisfação com o trabalho (Munhoz et al., 2024).

Este enquadramento é ainda suportado por modelos de stress ocupacional, como o modelo Demanda-Controlo-Suporte de Karasek (1979), que identifica o stress como uma resposta frequente em profissões com altas exigências e baixo controlo, características presentes na enfermagem.

1.3. Burnout

O conceito de burnout relaciona-se com o esgotamento físico e emocional e, apesar de afetar transversalmente diversas profissões, tornou-se amplamente conhecido na última década, sendo atualmente considerado um fenómeno ocupacional (Melo-Ribeiro et al., 2023). O aumento das horas de trabalho e das exigências, particularmente durante a pandemia de COVID-19, exacerbou esta condição entre profissionais de saúde, como médicos e enfermeiros (Duarte, et al., 2020), sendo os trabalhadores em serviços de socorro, educação e ligados ao atendimento ao público os que demonstram maior risco de vir a desenvolver burnout, ainda que profissionais de saúde já fossem especialmente vulneráveis a esta condição ainda antes deste período de pandémico (Abramson, 2022), uma vez que sempre foi relativamente comum que estes profissionais experienciassem uma sensação de cansaço constante, acompanhada de níveis elevados de stress no ambiente de trabalho, provocados pela elevada exigência e responsabilidade inerentes às suas funções, que frequentemente envolvem tomada de decisões rápidas, contacto com situações emocionalmente desgastantes e horários intensivos (Delgado et al., 2023; Diaz et al., 2024).

A WHO define burnout como um "*fenómeno resultante do stress crónico no local de trabalho que não foi gerido com êxito*" (World Health Organization, 2019) e pode ser caracterizado em três dimensões. A primeira, associada a sentimentos de exaustão ou esgotamento energético, ou seja, o indivíduo sente-se esgotado física e emocionalmente devido ao stress crónico no trabalho (World Health Organization, 2019); a segunda surge caracterizada pelo cinismo ou distanciamento mental em relação ao trabalho (despersonalização), o indivíduo desenvolve uma atitude negativa, cínica ou desapegada em relação ao trabalho, sentindo-se desconectado ou desinteressado nas suas tarefas (World Health Organization, 2019); e a última caracteriza-se pela redução da eficácia profissional, em que o trabalhador percebe uma diminuição da sua eficácia no trabalho,

sentindo dificuldade em realizar as suas tarefas de forma eficiente e produtiva (World Health Organization, 2019).

A teoria de burnout de Maslach (Maslach & Goldberg, 1998; Maslach & Leiter, 2016) é um modelo sociopsicológico de abordagem do burnout que se centra em três dimensões principais do burnout no contexto do trabalho, especialmente em profissões de alta exigência emocional, como a enfermagem (Maslach & Leiter, 2016): Exaustão Emocional – refere-se ao cansaço extremo e esgotamento mental que resulta da exposição constante a situações de stress no trabalho, em que o profissional se sente incapaz de dar resposta às exigências emocionais inerentes à sua função; Despersonalização – o profissional desenvolve um afastamento emocional em relação ao seu trabalho e às pessoas com quem trabalha, muitas vezes adotando uma atitude fria e impessoal como forma de proteção contra o stress, o que acaba por exercer um impacto negativo nas relações interpessoais e no desempenho profissional; e Diminuição da Realização Pessoal – diminuição dos níveis de satisfação com o trabalho, o profissional sente que o seu esforço é em vão e não representa um elemento positivo para o contexto onde se insere, percecionando maiores níveis de insatisfação e percecionando-se a si mesmo como pouco competente e eficaz no desempenho das suas funções (Maslach & Leiter, 2016).

Enquanto o stress no trabalho pode ser considerado uma resposta normal e adaptativa a pressões no ambiente profissional, o burnout representa um estado mais avançado e debilitante de exaustão física, emocional e mental. Estudos levados a cabo pela American Psychology Association (Abramson, 2022) comprovam que o stress persistente no local de trabalho contribui para uma maior exaustão percecionada pelos indivíduos, assim como cinismo elevado e menor eficácia dos trabalhadores, sinais de burnout que estão intimamente relacionados com o stress laboral elevado. No contexto da área da saúde e da enfermagem, para além do stress elevado no local de trabalho, são identificados como contributos para o desenvolvimento de burnout nestes profissionais o excesso de trabalho, quer em número de horas trabalhadas quer no tipo de tarefas atribuídas ao longo da jornada laboral, o trabalho por turnos, fracas relações entre colegas/chefia, fracas recompensas, e a falta de apoio por parte da organização em si (Diaz et al., 2024; Melo-Ribeiro et al., 2023; Alwhaibi et al., 2022;).

Os profissionais de enfermagem estão expostos a exigências elevadas, relacionadas com medidas de qualidade dos cuidados prestados, e a sua adaptação e

resposta a estas exigências não consegue ser tão rápida quanto o seu surgimento, o que resulta numa inadaptação que pode conduzir a despersonalização e reações negativas ao trabalho – um dos sintomas core de burnout (Abramson, 2022). O burnout representa uma preocupação crescente nestes profissionais enquanto problemática ocupacional, pois constitui uma das razões principais para problemáticas como o absentismo, a falta de motivação, baixas taxas de produtividade e de concretização pessoal, que têm vindo a ser observadas com cada vez mais frequência nos profissionais de saúde e que, por sua vez, pelo impacto negativo que acarretam, conduzem a um aumento da probabilidade de erro clínico e eventual diminuição da segurança do doente, traduzindo-se numa diminuição da qualidade dos cuidados prestados (Alwhaibi et al., 2022; Duarte et al., 2020)

É igualmente relevante sublinhar que o burnout tem um impacto significativo na qualidade de vida dos profissionais de saúde. De todos os profissionais de saúde, é entre os profissionais de enfermagem que se verificam os níveis mais elevados de burnout, e este esgotamento emocional e físico não afeta apenas o desempenho destes profissionais, mas também acarreta consequências diretas para o seu bem-estar pessoal, uma vez que, para além de influenciar negativamente a prática profissional, aumentando a probabilidade de ocorrência de erros clínicos, afetando a satisfação dos pacientes e prejudicando as relações interpessoais, o burnout pode levar ao surgimento de condições de saúde mental, como ansiedade e depressão, além de problemas físicos, como insónias e alterações de humor, que em casos graves podem resultar em depressão, abuso de substâncias como mecanismo para lidar com o stress e a exaustão constantes, divórcio e, até mesmo, suicídio (Delgado et al., 2023; Jesus et al., 2023).

H2: Os profissionais de enfermagem apresentam níveis elevados de Burnout.

Estudos pré-pandemia COVID-19 relatavam já, à época, níveis elevados de burnout em enfermeiros, pelo que já havia uma preocupação significativa com este tema nessa altura, decorrente das altas taxas de stress verificadas, exaustão emocional e insatisfação no trabalho, ou seja, com a pandemia, as condições de trabalho para os profissionais de saúde tornaram-se ainda mais desafiantes, o que, provavelmente, terá exacerbado estes problemas (Melo-Ribeiro et al., 2023).

H3: Os níveis de stress percecionados pelos profissionais de enfermagem influenciam positivamente os níveis de burnout.

Estando comprovado que o stress persistente no local de trabalho contribui para uma maior exaustão percecionada pelos indivíduos, e, sendo a exaustão emocional uma das dimensões core de burnout, é expectável que os níveis de stress percecionados pelos profissionais de enfermagem tenham uma influencia nos níveis de burnout (Abramson, 2022).

1.4. Intenções de saída

A retenção de colaboradores é uma preocupação constante para as organizações que procuram manter um ambiente de trabalho produtivo, salutar e estável, principalmente desde a pandemia COVID-19, já que este contexto veio alterar as dinâmicas laborais e perceções de satisfação com o emprego, assim como o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Masood, 2024). As intenções de saída são um indicador importante do compromisso dos colaboradores com a empresa e, quando um funcionário demonstra uma forte intenção de sair, transmite um desejo de abandono voluntário que pode ser um sinal de insatisfação ou problemas no ambiente de trabalho, tais como problemas familiares causados pelo desequilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal ou insatisfação com o reconhecimento a nível de carreira e remuneração (Ike et al., 2023).

Muitas vezes, alguns empregos – como é o caso do setor da saúde – oferecem maior estabilidade a nível contratual e este sentimento de maior segurança tem vindo a compensar, de certa forma, as condições de trabalho exigentes que os trabalhadores deste setor enfrentam (Freire & Azevedo, 2024). Assumir um compromisso com um trabalho que não vai de encontro às expectativas de um indivíduo leva a que este se sinta insatisfeito e com uma fraca identidade profissional, conduzindo, entre outros efeitos negativos (como o burnout) a intenções de saída da organização ou da profissão (Xie et al., 2024). Muitas vezes, as intenções de saída, quer da instituição onde trabalham ou do próprio país, sobretudo nos profissionais de enfermagem, prendem-se com fatores como remunerações consideradas baixas (percecionadas como fracas recompensas face ao esforço investido), falta de apoio da equipa, má liderança, excesso de trabalho, stress e exaustão, entre outros (Freire & Azevedo, 2024; Pattali et al., 2024; Turunç et al., 2024).

É, portanto, importante, do ponto de vista organizacional e social, compreender os fatores por detrás das intenções de saída dos colaboradores, já que a insatisfação com

o trabalho é um assunto complexo que varia de pessoa para pessoa em função das necessidades individuais de cada uma (Skelton et al., 2019). Para avaliar as intenções de saída dos colaboradores, muitas organizações recorrem a escalas validadas de intenções de saída, ou seja, instrumentos validados que permitem medir e compreender as atitudes dos funcionários em relação à permanência ou saída de uma organização, e que desempenham um papel fundamental na gestão de recursos humanos, uma vez que auxiliam na identificação de possíveis problemas e na implementação de estratégias de retenção (Skelton et al., 2019; Ike et al., 2023). Geralmente avaliam vários aspetos, como satisfação no trabalho, relação com colegas e chefia, perspectivas de carreira, oportunidades de desenvolvimento, equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, entre outros (Ike et al., 2023). Os colaboradores são convidados a responder a uma série de perguntas que visam avaliar estes fatores e indicar o grau da sua intenção de permanecer ou sair da organização.

Os resultados desta avaliação devem ser usados, pelas organizações, de forma a reforçar as suas políticas laborais relacionadas com o ambiente laboral e promover a satisfação dos indivíduos com o trabalho, aumentando, dessa forma, a sua eficácia no seio da organização, por exemplo através da melhoria da qualidade da relação entre a chefia e os trabalhadores ou a criação de programas de incentivo e reconhecimento (Skelton et al., 2019).

H4: Os níveis de elevados de stress influenciam positivamente as intenções de saída (organização, profissão e país).

É importante entender o impacto do stress ocupacional no comportamento de permanência e rotatividade dos trabalhadores. A literatura sugere que o stress no local de trabalho pode ter efeitos negativos significativos na satisfação e bem-estar dos colaboradores, levando ao burnout e, conseqüentemente, ao aumento das intenções de saída (Maslach & Leiter, 2016). Na profissão de enfermagem, estudos realizados sugerem que as intenções de saída destes profissionais são diretamente influenciadas pelo stress percebido por estes, em dimensões como relação com os utentes, excesso de trabalho, relação com a chefia, relação com os colegas (Lee & Kim, 2020).

H5: Os níveis de elevados de burnout influenciam positivamente as intenções de saída (organização, profissão e país).

Os profissionais que sofrem de burnout têm maior probabilidade de procurar saídas alternativas, que podem incluir abandonar a organização onde se encontram, ou profissão em si, assim como abandonar o país para continuarem a exercer a sua profissão num país estrangeiro, uma vez que deixam de se sentir satisfeitos com o trabalho e a sua identidade profissional enfraquece com a sua falta de realização e concretização (Ike et al., 2023). Dados recentes corroboram a emigração destes profissionais, principalmente os recém-formados, já que alguns países enfrentam dificuldades na sua retenção (OCDE, 2023).

2. Método

Olhando para este estudo, podemos concluir que se trata de um estudo quantitativo descritivo transversal. Isso porque o estudo não ocorre ao longo do tempo, mas sim num único momento, e utiliza uma única fonte para representar uma população, sendo considerado um estudo exploratório quantitativo (Marôco, 2021).

A pesquisa quantitativa oferece diversas vantagens: permite investigar fenômenos complexos em várias áreas de estudo, proporciona objetividade e a possibilidade de generalização dos resultados para populações maiores – porque os dados numéricos obtidos podem ser analisados estatisticamente, facilitando a compreensão do fenómeno em estudo. Outra vantagem é a precisão na medição de variáveis, já que a pesquisa quantitativa utiliza escalas padronizadas, garantindo dados confiáveis e comparáveis entre diferentes estudos, constituindo uma abordagem eficiente na colheita de dados de grandes grupos de participantes, o que economiza tempo e recursos (Piovesan & Temporini, 1995).

2.1. Amostra

Os participantes foram selecionados com base em critérios específicos de inclusão e exclusão. Os critérios de inclusão consistiram em serem detentores de título da profissão de enfermagem (enfermeiro generalista ou enfermeiro especialista), estarem a exercer ativamente a profissão, e estarem a exercer em território nacional (Portugal insular e

ilhas). Desta forma, excluíram-se os participantes que não fossem enfermeiros generalistas ou especialistas, que não estivessem a exercer, neste momento a profissão, ou que estivessem a exercê-la fora de Portugal, assim como os participantes com idade inferior a 21 anos (sendo que a licenciatura de enfermagem decorre num total de 4 anos, considerou-se esta como idade mínima para um profissional de enfermagem) e os participantes que não falassem português fluente.

O tamanho final da amostra foi de 233 participantes. Em relação à variável Idade, é possível verificar que a maioria dos participantes do estudo, representando um total de 34.8% dos participantes, tem idades compreendidas entre os 21 e os 30 anos, sendo a faixa etária com menor número de participantes a de >60 anos, com apenas 5 participantes, o que corresponde a 2.1% da amostra.

Por sua vez, em relação à variável Sexo, é possível verificar que a maioria dos participantes do estudo, 91.8%, são do sexo feminino (214 participantes).

No que respeita à variável Nacionalidade (naturalidade), 99.1% dos participantes são portugueses, representado um total de 231 participantes, e 2 participantes são de nacionalidade brasileira, o que corresponde a apenas 0.9% da amostra.

Em relação à variável Estado Civil, a maioria dos participantes são casados ou estão a viver em união de facto (56.2%), e 3 participantes são viúvos (1.3%). A respeito da variável Filhos, as percentagens são similares existindo um equilíbrio na amostra, sendo que 51.5% dos participantes afirmou ter filhos, e 48.5% afirmou não ter. No que concerne à variável Título Profissional, verificou-se que 157 participantes são enfermeiros(as) generalistas (67.4%) e 76 possuem o título de especialista (32.6%). Por sua vez, em relação à variável Anos de Serviço, a amostra demonstra uma média de 14.19 (dp=10.73). Sendo importante indicar que 46.3% dos participantes desta amostra exercem há pelo menos 10 anos (destes 29.9% se encontra a exercer a profissão há 5 anos ou menos – esta última percentagem representa mais de ¼ da amostra), enquanto 29% possuem entre 11 a 20 anos de carreira e 24.7% exercem há mais de 20 anos.

Por fim, em relação à variável Tipo de Instituição, a maioria dos participantes, 73%, exerce funções numa instituição pública, 9.9% exerce funções em instituição provada e 2.6% em instituição pública privada. Os restantes 14.6% dos participantes refere ter duplo emprego podendo conjugar de forma simultânea o emprego no serviço público e no serviço privado.

2.2. Instrumentos

Em trabalhos de investigação, a utilização de questionários como instrumento de recolha de dados é uma prática comum, já que um questionário é um conjunto estruturado de perguntas que os investigadores desenvolvem para obter informações específicas dos participantes do estudo (Chaer et al., 2011). Esta abordagem permite a colheita sistemática de dados de uma amostra representativa, possibilitando análises quantitativas e qualitativas para responder a questões de investigação e testar hipóteses.

O questionário utilizado para esta inclui 4 elementos: questões sociodemográficas, escala de Stress, escala de Burnout e escalas de Intenções de Saída.

2.3. Questões Sociodemográficas

É importante referir que este questionário conta com questões sociodemográficas elaboradas pelo autor, que têm como objetivo caracterizar os participantes, uma vez que esta informação não poderia ser avaliada com recurso aos outros instrumentos utilizados. As questões sociodemográficas incluídas referem-se ao sexo, nacionalidade, idade, estado civil, se tem filhos, título profissional (enfermeiro generalista ou enfermeiro especialista), anos de serviço na profissão de enfermagem e tipo de instituição onde exerce funções atualmente (pública, privada, público-privada ou se trabalha em duplo emprego).

2.4. Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG)

No questionário aplicado aos participantes, incluiu-se, na íntegra, o "Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral" (QSO-VG), uma ferramenta amplamente utilizada para avaliar o nível de stress ocupacional em ambientes de trabalho. Esta escala tem como objetivo medir vários componentes do *stress* relacionados com o trabalho, permitindo que pesquisadores, psicólogos organizacionais, profissionais de saúde no trabalho e profissionais de recursos humanos obtenham uma compreensão mais completa do *stress* num determinado contexto profissional (Afonso et al., 2012).

A QSO-VG integra vários itens que devem ser agrupados nas subescalas correspondentes, sendo estas as dimensões de stress a considerar: Carreira e Remuneração, Relação com os Utentes, Problemas Familiares, Relação com os Colegas, Excesso de Trabalho, Condições de Trabalho, Relação com a Chefia.

No que concerne à fiabilidade interna, foi criada a tabela abaixo, que explicita o valor de Alpha de Cronbach correspondente a cada dimensão de stress (Tabela 1):

Tabela 1 – Valores de Alpha de Cronbach para as dimensões de stress do QSO

Dimensão de stress	Valor de Alpha de Cronbach
Carreira e Remuneração	.80
Relação com Utentes	.086
Problemas Familiares	.94
Relação com Colegas	.090
Condições de Trabalho	.063
Excesso de Trabalho	.075
Relação com a Chefia	.84

2.5. Questionário de Intenções de Saída Organizacional

Esta secção inclui 3 escalas distintas, uma para avaliar as intenções de saída da organização, outra para avaliar as intenções de saída da profissão e por fim uma terceira para avaliar as intenções de saída do país.

No que respeita às intenções de saída da organização recorreu-se à já validada Escala de Intenções de Saída Organizacional (EISO) desenvolvida por Rui Bártolo-Ribeiro (2018). Esta escala foi criada com o objetivo de avaliar a intenção de saída dos trabalhadores de uma organização. Este instrumento visa medir o grau de intenção de um indivíduo em deixar o seu emprego atual, baseando-se numa série de itens que captam a probabilidade e a intenção declarada de saída (Bártolo-Ribeiro, 2018). A escala, composta por 8 itens que cobrem a permanência e a saída voluntária, é uma ferramenta útil para diagnósticos organizacionais, permitindo que as empresas compreendam melhor os fatores que influenciam a retenção e o *turnover* dos seus colaboradores. O questionário apresenta uma chave de resposta (escala de Likert) de cinco pontos, variando entre "1 -

não se aplica nada a mim" e "5 - aplica-se totalmente a mim", refletindo diferentes níveis de intenção de saída. A EISO é, portanto, um instrumento crucial para estudos em gestão de recursos humanos e comportamento organizacional. No que concerne à fiabilidade interna da escala de intenções de saída da organização, para o estudo presente, esta apresenta um valor de Alpha de Cronbach de .94.

No que respeita às intenções de saída do país foram desenvolvidos e avaliados 3 itens: *“É possível que venha a sair do país para exercer a minha profissão”*, *“Atualmente, estou ativamente à procura de uma oportunidade de emprego em enfermagem num outro país”* e *“Se puder mudo de país para continuar a minha carreira”*.

No que respeita a esta nova escala foi realizada a sua análise fatorial exploratória (AFE), tendo-se verificado a unifatorialidade da escala. A AFE demonstrou a existência de um único valor próprio superior a 1 (2.52). No que respeita ao ajustamento do modelo verificou-se que os testes de esfericidade de Bartlett ($\chi^2 (3) = 483.680$; $p < .001$) e da estatística de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO = .726$) garantem a boa adequação dos dados ao modelo em análise. Verifica-se, também, que apresenta uma variância explicada de 84.1% e, no que concerne à fiabilidade interna apresenta um alpha de Cronbach de .90.

Por sua vez, no que concerne às intenções de saída da profissão, foi também elaborada uma nova escala composta por três itens (*“Faço intenções de mudar de profissão num futuro breve ou assim que exista oportunidade”*, *“Penso permanecer nesta profissão por muito tempo”* e *“Penso com frequência em mudar de profissão”*). Tal como realizado para a escala anterior recorreu-se à AFE tendo -se verificado também a unifatorialidade da escala ($\lambda=3.32$). Os testes de esfericidade de Bartlett ($\chi^2 (3) = 298.794$; $p < .001$) e da estatística de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO = .731$) garantem a boa adequação dos dados ao modelo em análise. Verifica-se, também, que apresenta uma variância explicada de 77.4% e, no que concerne à fiabilidade interna apresenta um alpha de Cronbach de .85.

2.6. Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)

Para uma confiável medição do Burnout recorreu-se ao Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), validado para a população portuguesa, sendo um instrumento psicométrico amplamente utilizado para medir o burnout em contextos laborais.

Originalmente desenvolvido por Demerouti e Nachreiner em 1998, o OLBI distingue-se de outros instrumentos por avaliar duas dimensões centrais do burnout: a exaustão e o desengajamento (Demerouti et al., 2001). A exaustão refere-se ao esgotamento físico, cognitivo e emocional, enquanto o desengajamento reflete o afastamento psicológico em relação ao trabalho (Demerouti et al., 2001). A adaptação transcultural deste instrumento para os contextos de Brasil e Portugal foi realizada por Sinval e colaboradores (2019), assegurando que o OLBI seja culturalmente adequado para ambas as populações e que as diferenças entre os grupos sejam atribuídas a variáveis reais de burnout e não a diferenças de interpretação cultural do instrumento. Assim, a versão adaptada apresenta boas propriedades psicométricas e é adequada para a comparação de burnout entre trabalhadores portugueses e brasileiros (Sinval et al., 2019).

Na subescala *desengajamento* foram removidos os itens 3 e 4 de forma a aumentar a confiabilidade desta escala (as cargas fatoriais dos itens encontravam-se abaixo de .45 e baixavam o valor de alfa para valores inferiores a .60). Ao remover estes dois itens, a escala apresenta um alpha de Cronbach de .75. Por sua vez, a subescala de exaustão apresenta um alpha de Cronbach de .79. Este questionário, de acordo com os autores permite calcular um score global de Burnout, partindo da conjugação das duas subescalas, assim a escala de burnout Total apresenta um alpha de Cronbach de .79.

2.7. Procedimento

A recolha de dados decorreu entre 27 de março de 2024 e 30 de junho de 2024. O questionário foi elaborado com recurso à plataforma *online Google Forms* e divulgado através de um link enviado por e-mail e redes sociais como Instagram, Facebook, WhatsApp e LinkedIn, de acordo com o método *snowball*. A confidencialidade dos dados foi garantida em todas as fases.

Os dados foram codificados e armazenados em local seguro, de acordo com as diretrizes éticas e legais aplicáveis, não sendo utilizados para nenhuma outra finalidade que não a elaboração deste estudo. Em momento algum foi recolhida a identificação do inquirido ou qualquer contacto do mesmo.

Após a recolha dos dados, foi realizada uma análise estatística, recorrendo ao software IBM SPSS *Statistics*, utilizando métodos quantitativos. No que respeita à validação das

novas escalas (escala de intenção de saída do país e da profissão) realizou-se a análise fatorial exploratória com recurso ao teste das componentes principais com recurso ao método de extração de fatores com valor próprio superior a 1. Para confirmar a adequação dos dados ao modelo, executou-se o teste de esfericidade de Bartlett e a estatística de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Por fim no que á confiabilidade diz respeito utilizou-se o α -Cronbach ($\alpha > .60$). Este teste foi utilizado para todas as medidas do presente estudo. No que respeita ao estudo das hipóteses apresentadas procedeu-se à análise descritiva (média e desvio padrão) para cada variável em estudo. Também para cada variável comparou-se o resultado média com o ponto médio da escala através do teste t-Student para uma amostra. Posteriormente realizou-se a comparação das médias, para as variáveis em estudo, por variáveis sociodemográficas recorrendo a testes não-paramétricos devido à baixa dimensão da amostra. Por forma a medir a relação estatística entre as variáveis em estudo executou-se o teste do coeficiente de correlação de Pearson. Posteriormente, recorreu-se à regressão linear múltipla para avaliação do efeito de predição de mais de uma variável na variável independente através do método Stepwise com os seguintes níveis de significância, $\alpha = .05$ para o valor “Entry” e $\alpha = .10$ para “Removal”. Considerou-se para todas as análises uma probabilidade de erro tipo I (α) de .10

3. Resultados

3.1. Estatística Descritiva

Atendendo ao objetivo geral deste estudo, conhecer os níveis de stress, e ao objetivo específico, conhecer as fontes de stress nos profissionais de enfermagem, e por forma a testar a hipótese colocada (H1), procedeu-se à realização de uma análise descritiva da QSO (quer do stress geral quer das dimensões de stress que a escala integra).

Obteve-se uma tabela customizada de médias desvio-padrão, valores máximos e mínimos das variáveis em estudo (Tabela 2), de forma a perceber o valor médio de cada variável. Para além de se testar o valor absoluto da média, realizaram-se, ainda, testes t-Student para verificar se a média de cada variável se encontra acima ou abaixo do ponto central da escala, e se essa diferença é estatisticamente significativa. Este t-Student foi realizado para uma amostra e com intervalo de confiança de 95%, considerando o ponto médio da escala = 2, uma vez que se trata de uma escala de Likert de 0 a 4 (Tabela 3).

Tabela 2 – Tabela customizada de médias, desvio-padrão, valores máximos e mínimos para as variáveis da Escala de Stress

	N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Stress geral	233	3.95	.844	.055
Carreira e remuneração	233	3.3112	.71186	.04664
Relação com utentes	233	2.5998	.95647	.06266
Problemas familiares	233	3.0787	.93823	.06147
Relação com colegas	233	2.2904	1.15721	.07581
Condições de trabalho	233	2.8212	.84189	.05515
Relação com a chefia	233	2.6180	1.07458	.07040
Excesso de trabalho	233	3.0773	.83548	.05473

Tabela 3 – Teste t-Student para a Escala de Stress

Valor de Teste = 2							
	t	df	Significância		Diferença média	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
			Unilateral p	Bilateral p		Inferior	Superior
Stress geral	35.227	232	<.001	<.001	1.948	1,84	2.06
Carreira e remuneração	28.115	232	<.001	<.001	1.31116	1.2193	1.4030
Relação com utentes	9.572	232	<.001	<.001	.59979	.4763	.7232
Problemas familiares	17.549	232	<.001	<.001	1.07868	.9576	1.1998
Relação com colegas	3.831	232	<.001	<.001	.29041	.1410	.4398
Condições de trabalho	14.889	232	<.001	<.001	.82117	.7125	.9298
Relação com a chefia	8.779	232	<.001	<.001	.61803	.4793	.7567
Excesso de trabalho	19.682	232	<.001	<.001	1.07725	.9694	1.1851

Focando a primeira análise na variável Stress Geral (M=3.95; DP=.84), verifica-se que a média apresentada pela amostra em estudo encontra-se significativamente acima ($t(233)=35.227$; $p<.001$; $d=.844$) do ponto central da escala (2). Adicionalmente, atendendo aos níveis considerados pelo autor da escala (Afonso & Gomes, 2012), o valor

médio 3.95 apresenta-se no nível de stress elevado. Os participantes deste estudo percecionam níveis elevados de Stress Geral relacionado com a profissão de enfermagem.

Posteriormente, analisaram-se as diferentes dimensões de stress do QSO. No que concerne à dimensão Carreira e Remuneração ($M=3.31$; $DP=.71$), a média apresentada pela amostra em estudo também se encontra significativamente acima ($t(233)=28.115$; $p<.001$; $d=.712$) do ponto central da escala (2). Assim, de acordo com a parametrização da escala, este valor médio deve ser enquadrado no nível elevado de stress. Em seguida, atendendo à dimensão Relação com Utentes ($M=2.60$; $DP=.96$) a média apresentada pela amostra em estudo encontra-se significativamente acima ($t(233)=9.572$; $p<.001$; $d=.956$) do ponto central da escala (2). Este valor médio indica o valor moderado de stress em relação a esta dimensão. Por sua vez, em relação à dimensão Problemas Familiares ($M=3.08$; $DP=.94$), medida numa escala de Likert de 5 pontos, a média apresentada pela amostra em estudo encontra-se significativamente acima ($t(233)=17.549$; $p<.001$; $d=.938$) do ponto central da escala (2). O valor médio desta dimensão enquadra-se no nível elevado de stress, apesar de ser inferior aos níveis de stress geral e aos níveis de stress gerados pela dimensão carreira e remuneração. No que respeita à Relação com Colegas ($M=2.29$; $DP=1.16$), a média apresentada pela amostra em estudo encontra-se, tal como todas as dimensões anteriores, significativamente acima ($t(233)=3.831$; $p<.001$; $d=1.157$) do ponto central da escala (2). Da mesma forma, podemos afirmar que a Relação com Colegas constitui, para os participantes, uma fonte de stress moderado. Por sua vez, as Condições de Trabalho ($M=2.82$; $DP=.84$) apresentam uma média que se encontra significativamente acima ($t(233)=14.889$; $p<.001$; $d=.842$) do ponto central da escala (2). Este valor representa um nível de stress moderado, sendo que se encontra apenas a poucas décimas do valor de corte para o nível de stress elevado. No que concerne à dimensão Relação com a Chefia ($M=2.62$; $DP=1.07$) também a média apresentada pela amostra em estudo se encontra significativamente acima ($t(233)=8.779$; $p<.001$; $d=1.074$) do ponto central da escala (2), representando um nível de stress moderado. Por fim, a dimensão Excesso de Trabalho ($M=3.08$; $DP=.84$) apresenta um valor médio significativamente acima ($t(233)=19.682$; $p<.001$; $d=.835$) do ponto central da escala (2), tal como todas as dimensões em estudo, e este valor deve ser caracterizado como elevado de acordo com a parametrização da escala.

Posto isto, destaca-se que os profissionais de enfermagem inquiridos neste estudo apresentam um nível de stress geral elevado ($M=3.95$), muito próximo do ponto máximo

da escala (4). Isto pode representar um risco, também ele, elevado para a saúde mental destes profissionais. Além disso, foi possível verificar que existem três dimensões das estudadas que representam fontes de stress elevado, nomeadamente: a dimensão Carreira e Remuneração (M=3.31) e a dimensão Problemas Familiares (M=3.08) – o que pode traduzir a existência de dificuldades no equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar – e a dimensão Excesso de Trabalho (M=3.08).

Em seguida, procedeu-se à realização de uma análise descritiva para a variável Burnout e para as suas dimensões, por forma a testar a hipótese colocada (H2: Os profissionais de enfermagem apresentam níveis elevados de Burnout). Apresenta-se, então, uma tabela customizada de médias, desvio-padrão, valores máximos e mínimos das variáveis em estudo (Tabela 4).

Tabela 4 – Tabela customizada de médias, desvio-padrão, valores máximos e mínimos das variáveis da escala de burnout

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Burnout	233	1.50	5.00	3.5890	.67035
Burnout/Desengagement	233	1.17	5.00	3.4285	.78472
Burnout/exaustão	233	1.50	5.00	3.7495	.68559
N válido (de lista)	233				

Adicionalmente, e tal como realizado anteriormente, realizou-se o teste t-Student para uma amostra e com intervalo de confiança de 95% (tabela 5).

Tabela 5 – Teste t-Student para a Escala de Burnout

Valor de Teste = 3							
						95% Intervalo de Confiança da Diferença	
Significância							
			Unilateral	Bilateral	Diferença		
	t	df	p	p	média	Inferior	Superior
Burnout	13.411	232	<.001	<.001	.58897	.5024	.6755
Burnout/desengagement	8.35	232	<.001	<.001	.42847	.3272	.5298
Burnout/exaustão	16.687	232	<.001	<.001	.74946	.6610	.8380

No que concerne à variável Burnout (M= 3.59; DP=.67), medida numa escala de Likert de 5 pontos, a média apresentada pela amostra em estudo encontra-se

significativamente acima ($t(233)=13.41$; $p<.001$; $d=.670$) do ponto central da escala (3), o que se traduz numa perceção, pelos participantes, de um nível de Burnout elevado. Por sua vez, na dimensão de Desengament, ($M=3.43$; $DP=.78$), a média apresentada pela amostra em estudo encontra-se significativamente acima ($t(233)=8.335$; $p<.001$; $d=.785$) do ponto central da escala (3), ou seja, considera-se que, nesta dimensão, os participantes percecionam um nível elevado de Desengament face à atividade profissional. Por último, na dimensão de Exaustão, ($M=3.75$; $DP=.68$), a média apresentada pela amostra em estudo, à semelhança das anteriores, encontra-se significativamente acima ($t(233)=16.687$; $p<.001$; $d=.685$) do ponto central da escala (3), significando que a Exaustão percecionada pelos profissionais de enfermagem se encontra, também, num nível elevado.

É possível concluir que, no que concerne às variáveis anteriores, os participantes desta amostra, de forma global, encontram-se em situação de burnout, quer burnout total quer em situação de desengament e exaustão, no exercício da sua atividade laboral.

Ainda ao nível da estatística descritiva neste estudo, realizaram-se os mesmos procedimentos para as variáveis da escala de Intenções de Saída (Intenções de Saída da Organização, da Profissão e do País). Apresenta-se, então, uma tabela customizada de médias, desvio-padrão, valores máximos e mínimos para cada uma destas variáveis (tabela 6).

Tabela 6 – Tabela customizada de médias, desvio-padrão, valores máximos e mínimos para as variáveis da Escala de Intenções de Saída

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Intenções de saída da organização	233	1.00	5.00	2.6663	1.13559
Intenções de saída da profissão	227	1.00	5.00	2.7680	1.24919
Intenções de saída do país	233	1.00	5.00	1.6652	1.02996
N válido (de lista)	227				

Tal como anteriormente, realizou-se, também, o teste t-Student para uma amostra e com intervalo de confiança de 95% (tabela 7).

Tabela 7 – Teste t-Student para a Escala de Intenções de Saída

	Valor de Teste = 3						
	t	df	Significância		Diferença média	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
			Unilateral p	Bilateral p		Inferior	Superior
Intenções de saída da organização	-4.485	232	<.001	<.001	-.33369	-.4803	-.1871
Intenções de saída da profissão	-2.798	226	.003	.006	-.23201	-.3954	-.0686
Intenções de saída do país	-19.782	232	<.001	<.001	-1.33476	-1.4677	-1.2018

No que concerne à variável Intenções de Saída da Organização ($M=2.67$; $DP=1.14$), medida numa escala de Likert de 5 pontos, a média apresentada pela amostra em estudo encontra-se significativamente abaixo ($t(233)=-4.48$; $p<.001$; $d=1.135$) do ponto central da escala (3), o que se traduz numa perceção, pelos participantes, de baixas intenções de saída da organização onde trabalham atualmente. Da mesma forma, em relação à variável Intenções de Saída da Profissão, ($M=2.77$; $DP=1.25$), a média apresentada pela amostra em estudo encontra-se significativamente abaixo ($t(227)=-2.80$; $p=.003$; $d=1.249$) do ponto central da escala (3), o que significa que os participantes percecionam baixas intenções de saída da profissão. Por último, no que respeita à variável Intenções de Saída do País, ($M=1.67$; $DP=1.03$), a média apresentada pela amostra em estudo encontra-se significativamente abaixo ($t(233)=-19.782$; $p<.001$; $d=1.030$) do ponto central da escala (3), sendo possível concluir que os participantes deste estudo percecionam baixas intenções de saída do país.

Assim, é possível concluir que os profissionais de enfermagem inquiridos não tencionam abandonar a organização onde trabalham atualmente nem a profissão, bem como não demonstram intenções de abandonar o país para exercer enfermagem no estrangeiro.

3.2. Estatística Comparativa

Após a análise absoluta dos níveis médios das variáveis em estudo para a amostra, pretendeu-se verificar a distribuição destas variáveis pelas dimensões sociodemográficas (Sexo, Idade, Estado Civil, Filhos, Título Profissional e Tipo de Instituição), ou seja,

procurou-se compreender se os níveis de Stress (Stress Geral/dimensões), Burnout e Intenções de Saída se alteram em função das variáveis sociodemográficas da amostra. Seguiu-se a mesma lógica de análise, primeiramente as dimensões de stress, depois as de burnout e por fim, as intenções de saída dos profissionais. Para o efeito, realizaram-se testes não paramétricos, recorrendo ao teste U de Mann-Whitney para variáveis dicotómicas e ao teste de Kruskal-Wallis para as restantes variáveis sociodemográficas.

Primeiramente, obteve-se uma tabela customizada de médias das variáveis sociodemográficas pelas dimensões do QSO em estudo (Tabela 8).

Tabela 8 – Tabela customizada de médias das variáveis sociodemográficas pelas dimensões da Escala de Stress

		Stress Geral	Carreira e Remuneração	Relação com Utentes	Problemas Familiares	Relação com Colegas	Condições de Trabalho	Relação com a Chefia	Excesso de Trabalho
		Média	Média	Média	Média	Média	Média	Média	Média
Sexo	Feminino	3.95	3.32	2.60	3.05	2.30	2.81	2.62	3.07
	Masculino	3.89	3.25	2.55	3.37	2.16	2.98	2.63	3.18
Idade	21-30 anos	3.98	3.30	2.61	3.17	2.10	2.84	2.47	3.12
	31-40 anos	3.93	3.38	2.59	3.22	2.19	2.76	2.60	3.11
	41-50 anos	3.87	3.35	2.68	2.96	2.62	2.84	2.73	3.01
	51-60 anos	4.00	3.29	2.55	2.72	2.49	2.75	2.84	2.92
	>60 anos	4.20	2.35	2.15	3.00	2.53	3.53	2.80	3.60
Estado Civil	Solteiro	3.99	3.29	2.64	3.08	2.25	2.88	2.51	3.12
	Casado	3.88	3.31	2.59	3.07	2.23	2.75	2.63	3.00
	Divorciado	4.30	3.53	2.53	3.10	3.17	3.10	3.27	3.50
	Viúvo	4.67	3.17	1.92	3.22	3.11	3.33	3.44	3.56
Filhos	Sim	3.91	3.38	2.58	3.04	2.44	2.81	2.73	3.04
	Não	3.99	3.24	2.62	3.12	2.13	2.83	2.50	3.12
Título	Generalista	4.01	3.28	2.64	3.15	2.28	2.86	2.62	3.14
Profissional	Especialista	3.82	3.38	2.51	2.94	2.32	2.74	2.61	2.95
Tipo de	Privado	3.74	3.26	2.50	2.78	1.86	2.75	2.65	3.19
Instituição	Público	3.99	3.27	2.59	3.08	2.39	2.84	2.64	3.06
	Público-Privada	3.50	3.17	2.29	3.17	2.11	2.44	2.50	2.56
	Duplo	3.97	3.57	2.75	3.26	2.14	2.82	2.51	3.20
	Emprego (ambos)								

Iniciou-se, então, com o estudo do stress e das suas dimensões pela variável Sexo (tabela 9).

Tabela 9 – Teste U de Mann-Whitney da variável sexo com a Escala de Stress

	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Stress Geral é igual nas categorias de Sexo.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.922	Reter a hipótese nula.
2	A distribuição de Carreira e Remuneração é igual nas categorias de Sexo.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.965	Reter a hipótese nula.
3	A distribuição de Relação com Utentes é igual nas categorias de Sexo.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.786	Reter a hipótese nula.
4	A distribuição de Problemas Familiares é igual nas categorias de Sexo.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.217	Reter a hipótese nula.
5	A distribuição de Relação com Colegas é igual nas categorias de Sexo.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.567	Reter a hipótese nula.
6	A distribuição de Condições de Trabalho é igual nas categorias de Sexo.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.138	Reter a hipótese nula.
7	A distribuição de Relação com a Chefia é igual nas categorias de Sexo.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.733	Reter a hipótese nula.
8	A distribuição de Excesso de Trabalho é igual nas categorias de Sexo.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.435	Reter a hipótese nula.

a. O nível de significância é .050.

b. A significância assintótica é exibida.

Para o nível de Stress Geral e para os níveis de stress em todas as dimensões do QSO, é possível verificar que não existem diferenças para a variável Sexo, reter-se a hipótese nula. Assim, é possível concluir que não existe diferença para os níveis de stress percecionados entre homens e mulheres (sig > .05).

Seguiu-se o estudo pela variável Idade (Tabela 10).

Tabela 10 – Teste de Kruskal-Wallis da variável Idade com a Escala de Stress

	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Stress Geral é igual nas categorias de Idade.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.839	Reter a hipótese nula.
2	A distribuição de Carreira e Remuneração é igual nas categorias de Idade.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.309	Reter a hipótese nula.
3	A distribuição de Relação com Utentes é igual nas categorias de Idade.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.927	Reter a hipótese nula.
4	A distribuição de Problemas Familiares é igual nas categorias de Idade.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.197	Reter a hipótese nula.
5	A distribuição de Relação com Colegas é igual nas categorias de Idade.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.106	Reter a hipótese nula.
6	A distribuição de Condições de Trabalho é igual nas categorias de Idade.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.300	Reter a hipótese nula.
7	A distribuição de Relação com a Chefia é igual nas categorias de Idade.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.528	Reter a hipótese nula.
8	A distribuição de Excesso de Trabalho é igual nas categorias de Idade.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.555	Reter a hipótese nula.

a. O nível de significância é .050.

b. A significância assintótica é exibida.

Da mesma forma, é possível verificar que não existem diferenças para a variável Idade, reter-se a hipótese nula, não existindo diferenças para os níveis de stress percecionados em qualquer faixa etária (sig >.05).

Procedeu-se, em seguida, ao estudo pela variável Estado Civil (Tabela 11).

Tabela 11 – Teste de Kruskal-Wallis da variável Estado Civil com a Escala de Stress

	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Stress Geral é igual nas categorias de Estado Civil.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.129	Reter a hipótese nula.
2	A distribuição de Carreira e Remuneração é igual nas categorias de Estado Civil.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.409	Reter a hipótese nula.
3	A distribuição de Relação com utentes é igual nas categorias de Estado Civil.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.901	Reter a hipótese nula.
4	A distribuição de Problemas Familiares é igual nas categorias de Estado Civil.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.999	Reter a hipótese nula.
5	A distribuição de Relação com Colegas é igual nas categorias de Estado Civil.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.048	Rejeitar a hipótese nula.

6	A distribuição de Condições de Trabalho é igual nas categorias de Estado Civil.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.256	Reter a hipótese nula.
7	A distribuição de Relação com a Chefia é igual nas categorias de Estado Civil.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.079	Reter a hipótese nula.
8	A distribuição de Excesso de Trabalho é igual nas categorias de Estado Civil.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.284	Reter a hipótese nula.

a. O nível de significância é .050.

b. A significância assintótica é exibida.

Na dimensão Relação com Colegas é possível verificar que existem diferenças para a variável Estado Civil, rejeitando-se a hipótese nula. É possível concluir que os níveis de stress percebidos entre participantes no que concerne à Relação com Colegas são influenciados pelo Estado Civil ($\text{sig} < .05$).

Tabela 12 – Resumo de Teste Kruskal-Wallis

N total	233
Estatística de teste	7.926 ^a
Grau de Liberdade	3
Sinal assintótico (teste de dois lados)	.048

a. A estatística do teste está ajustada para empates.

$$(\chi^2(3) = 7.926, p\text{-value} = .048)$$

De forma a perceber qual o Estado Civil, em comparação com os restantes, que perceciona maiores níveis de stress nesta dimensão, procedeu-se à comparação por método Pairwise da variável Estado Civil (Tabela 13).

Tabela 13 – Comparações por Método Pairwise da variável Estado Civil

Sample 1-Sample 2	Estatística de Teste				
	Estatística de teste	Erro Padrão	Padrão	Sig.	Adj. Sig. ^a
Casado-Solteiro	1.532	9.219	.166	.868	1.000
Casado-Viúvo	-51.622	39.188	-1.317	.188	1.000
Casado-Divorciado	-55.72	22.017	-2.510	.012	.072
Solteiro-Viúvo	-50.090	39.394	-1.272	.204	1.000
Solteiro-Divorciado	-53.740	22.383	-2.401	.016	.098
Viuvo-Divorciado	3.650	44.178	.083	.934	1.000

Cada linha testa a hipótese nula em que as distribuições Amostra 1 e Amostra 2 são iguais.

São exibidas significâncias assintóticas (teste de 2 lados). O nível de significância é .050.

a. Os valores de significância foram ajustados pela correção Bonferroni para vários testes.

Concluiu-se que os participantes divorciados percecionam maiores níveis de stress na dimensão Relação com Colegas do que os participantes de outros estados civis (sig <0.5). Os participantes casados e os participantes solteiros percecionam níveis de stress inferiores aos participantes divorciados na dimensão relação com os colegas.

Posteriormente, seguiu-se o estudo pela variável Filhos (Tabela 14).

Tabela 14 – Teste U de Mann-Whitney da variável Filhos com a Escala de Stress

	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Stress Geral é igual nas categorias de Filhos.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.487	Reter a hipótese nula.
2	A distribuição de Carreira e Remuneração é igual nas categorias de Filhos.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.110	Reter a hipótese nula.
3	A distribuição de Relação com Utentes é igual nas categorias de Filhos.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.887	Reter a hipótese nula.
4	A distribuição de Problemas Familiares é igual nas categorias de Filhos.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.534	Reter a hipótese nula.
5	A distribuição de Relação com Colegas é igual nas categorias de Filhos.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.045	Rejeitar a hipótese nula.
6	A distribuição de Condições de Trabalho é igual nas categorias de Filhos.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.825	Reter a hipótese nula.
7	A distribuição de Relação com a Chefia é igual nas categorias de Filhos.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.156	Reter a hipótese nula.
8	A distribuição de Excesso de Trabalho é igual nas categorias de Filhos.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.440	Reter a hipótese nula.

a. O nível de significância é .050.

b. A significância assintótica é exibida.

Para o nível de stress na dimensão Relação com Colegas é possível verificar que existem diferenças para a variável Filhos, rejeitando-se a hipótese nula. É possível concluir que os níveis de stress percecionados entre participantes no que concerne à Relação com Colegas são influenciados pelo facto de terem ou não filhos (sig<.05). De forma a perceber se são os participantes com filhos ou os participantes sem filhos que

percecionam maiores níveis de stress, obteve-se uma tabela do teste U de Mann-Whitney para esta dimensão em específico (Tabela 15).

Tabela 15 – Resumo de Teste U de Mann-Whitney

N total	233
U de Mann-Whitney	5754.500
Wilcoxon W	12195.500
Estatística de teste	5754.500
Erro padrão	511.970
Estatística de Teste Padronizado	-2.003
Sinal assintótico (teste de dois lados)	.045

Assim, concluiu-se que os participantes que têm filhos percecionam níveis de stress superiores face à Relação com Colegas do que os participantes que não têm filhos ($M = 2.44$) sig<.05

À semelhança do que foi feito anteriormente, seguiu-se com o estudo pela variável Título Profissional (Tabela 16).

Tabela 16 – Teste U de Mann-Whitney da variável Título Profissional com a Escala de Stress

	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Stress Geral é igual nas categorias de Título Profissional.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.110	Reter a hipótese nula.
2	A distribuição de Carreira e Remuneração é igual nas categorias de Título Profissional.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.267	Reter a hipótese nula.
3	A distribuição de Relação com Utentes é igual nas categorias de Título Profissional.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.694	Reter a hipótese nula.
4	A distribuição de Problemas Familiares é igual nas categorias de Título Profissional.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.184	Reter a hipótese nula.
5	A distribuição de Relação com Colegas é igual nas categorias de Título Profissional.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.758	Reter a hipótese nula.
6	A distribuição de Condições de Trabalho é igual nas categorias de Título Profissional.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.315	Reter a hipótese nula.
7	A distribuição de Relação com a Chefia é igual nas categorias de Título Profissional.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.823	Reter a hipótese nula.
8	A distribuição de Excesso de Trabalho é igual nas categorias de Título Profissional.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.107	Reter a hipótese nula.

a. O nível de significância é .050.

b. A significância assintótica é exibida.

É possível verificar que não existem diferenças para a variável Título Profissional, ou seja, não existe diferença para os níveis de stress percecionados entre enfermeiros generalistas e enfermeiros especialistas, retendo-se a hipótese nula ($\text{sig} > .05$).

Por último, foi realizado o estudo pela variável Tipo de Instituição (Tabela 17).

Tabela 17 – Teste de Kruskal-Wallis da variável Tipo de Instituição com a Escala de Stress

	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Stress Geral é igual nas categorias de Tipo de Instituição	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.234	Reter a hipótese nula.
2	A distribuição de Carreira e Remuneração é igual nas categorias de Tipo de Instituição.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.119	Reter a hipótese nula.
3	A distribuição de Relação com Utentes é igual nas categorias de Tipo de Instituição	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.658	Reter a hipótese nula.
4	A distribuição de Problemas Familiares é igual nas categorias de Tipo de Instituição	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.380	Reter a hipótese nula.
5	A distribuição de Relação com Colegas é igual nas categorias de Tipo de Instituição	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.185	Reter a hipótese nula.
6	A distribuição de Condições de Trabalho é igual nas categorias de Tipo de Instituição	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.618	Reter a hipótese nula.
7	A distribuição de Relação com a Chefia é igual nas categorias de Tipo de Instituição	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.889	Reter a hipótese nula.
8	A distribuição de Excesso de Trabalho é igual nas categorias de Tipo de Instituição	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.278	Reter a hipótese nula.

a. O nível de significância é .050.

b. A significância assintótica é exibida.

À semelhança da variável anterior, também não existem diferenças para a variável Tipo de Instituição, ou seja, não existe diferença para os níveis de stress percecionados entre enfermeiros que exercem funções numa instituição pública, os que exercem numa instituição privada, os que exercem numa instituição público-privada ou os que têm duplo emprego, retendo-se a hipótese nula ($\text{sig} > .05$).

Seguindo a sequência anterior, em seguida, foram testadas as variáveis sociodemográficas para a escala de burnout, obtendo-se, em primeiro lugar, uma tabela customizada de médias das variáveis em estudo (Tabela 18). Importa referir que, para este estudo, utilizou-se apenas a variável Burnout global. O score global da escala de burnout é de 3.59.

Tabela 18 – Tabela customizada de médias das variáveis sociodemográficas com a Escala de Burnout

		Burnout
		Média
Sexo	Feminino	3.76
	Masculino	3.61
Idade	21-30 anos	3.75
	31-40 anos	3.83
	41-50 anos	3.62
	51-60 anos	3.74
	>60 anos	3.85
Estado Civil	Solteiro	3.76
	Casado	3.72
	Divorciado	3.89
	Viúvo	4.29
Filhos	Sim	3.71
	Não	3.79
Titulo	generalista	3.78
	Especialista	3.69
Tipo de Instituição	Privado	3.89
	Público	3.72
	Público-Privada	3.58
	Duplo Emprego (ambos)	3.83

Tabela 19 – Teste U de Mann-Whitney da variável Sexo com a Escala de Burnout

	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Burnout é igual nas categorias de Sexo.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.849	Reter a hipótese nula.

a. O nível de significância é .050.

b. A significância assintótica é exibida.

Iniciando o estudo pela variável Sexo (Tabela 19), verifica-se que não existem diferenças para a escala de Burnout, reter-se a hipótese nula (sig>.05). O burnout percebido pelos participantes não é influenciado pelo sexo. Segue-se o estudo pela variável idade (Tabela 20).

Tabela 20 – Teste de Kruskal-Wallis da variável Idade com a Escala de Burnout

	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Burnout é igual nas categorias de Idade.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.303	Reter a hipótese nula.

a. O nível de significância é .050.

b. A significância assintótica é exibida.

À semelhança da variável anterior, também se comprova que, para a variável Idade, não existem diferenças para a escala de Burnout, retendo-se a hipótese nula ($\text{sig} > .05$). O burnout percecionado pelos profissionais não é influenciado pela faixa etária em que se encontram. Em seguida, testou-se a variável Estado Civil (Tabela 21).

Tabela 21 – Teste de Kruskal-Wallis da variável Estado Civil com a Escala de Burnout

	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Burnout é igual nas categorias de Estado Civil.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.542	Reter a hipótese nula.

a. O nível de significância é .050.

b. A significância assintótica é exibida.

Tendo em conta a variável Estado Civil, também não existem diferenças para a escala de Burnout, retendo-se a hipótese nula ($\text{sig} > .05$). O burnout percecionado pelos participantes não é influenciado pelo facto de serem casados, solteiros, divorciados ou viúvos. O próximo teste refere-se à variável Filhos (Tabela 22).

Tabela 22 – Teste U de Mann-Whitney da variável Filhos com a Escala de Burnout

	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Burnout é igual nas categorias de Filhos.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.922	Reter a hipótese nula.

a. O nível de significância é .050.

b. A significância assintótica é exibida.

Nesta variável, é, também, possível comprovar que não existem diferenças para a escala de Burnout ($\text{sig} > .05$), o que significa que o burnout percecionado pelos

participantes não é influenciado pelo facto de terem, ou não, filhos. A seguir, testou-se a variável Título Profissional (Tabela 23).

Tabela 23 – Teste U de Mann-Whitney da variável Título Profissional com a Escala de Burnout

	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Burnout é igual nas categorias de Título Profissional.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.673	Reter a hipótese nula.

a. O nível de significância é .050.

b. A significância assintótica é exibida.

À semelhança do que foi verificado em todas as variáveis anteriores, também no que concerne à variável Título Profissional conclui-se que não existem diferenças para a escala de Burnout ($\text{sig} > .05$), ou seja, o burnout percecionado pelos participantes não é influenciado pelo facto de serem enfermeiros generalistas ou enfermeiros especialistas. Por último, foi realizado o estudo pela variável Tipo de Instituição (Tabela 24).

Tabela 24 – Teste de Kruskal-Wallis da variável Tipo de Instituição com a Escala de Burnout

	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Burnout é igual nas categorias de Tipo de Instituição.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.274	Reter a hipótese nula.

a. O nível de significância é .050.

b. A significância assintótica é exibida.

A conclusão relativamente a esta variável é a mesma que em relação a todas as variáveis anteriores, não existem diferenças para a escala de Burnout ($\text{sig} > .05$), ou seja, o burnout percecionado pelos participantes não é influenciado pelo tipo de instituição onde estes exercem a sua atividade laboral.

Conforme explanado anteriormente, de forma a perceber se as variáveis sociodemográficas da amostra influenciam as Intenções de Saída dos participantes, foram conduzidos os mesmos testes, desta vez tendo em consideração a Escala de Intenções de Saída (da Organização, da Profissão e do País). Assim sendo, o primeiro passo foi obter uma tabela customizada de médias das variáveis em estudo (Tabela 25).

Tabela 25 – Tabela customizada de médias das variáveis sociodemográficas com a Escala de Intenções de Saída

		Intenções de Saída da Organização	Intenções de Saída do País	Intenções de Saída da Profissão
		Média	Média	Média
Sexo	Feminino	2.67	1.65	2.74
	Masculino	2.63	1.81	3.09
Idade	21-30 anos	2.78	1.90	2.63
	31-40 anos	2.76	1.49	2.98
	41-50 anos	2.55	1.78	2.64
	51-60 anos	2.33	1.40	2.81
	>60 anos	2.80	1.00	2.87
Estado Civil	Solteiro	2.72	1.85	2.61
	Casado	2.57	1.49	2.86
	Divorciado	3.16	2.30	2.80
	Viúvo	3.54	1.44	3.44
Filhos	Sim	2.62	1.52	2.84
	Não	2.72	1.82	2.69
Título Profissional	generalista	2.71	1.76	2.72
	Especialista	2.58	1.47	2.86
Tipo de Instituição	Privado	3.27	1.81	2.53
	Público	2.58	1.60	2.76
	Público-Privada	2.42	1.22	3.44
	Duplo Emprego (ambos)	2.72	1.97	2.83

Em seguida, procedeu-se ao teste das variáveis sociodemográficas (Sexo, Idade, Estado Civil, Filhos, Título Profissional e Tipo de Instituição) com todas as variáveis inerentes à Escala de Intenções de Saída (Intenções de Saída da Organização, do País e da Profissão). O primeiro teste refere-se à variável Sexo (Tabela 26).

Tabela 26 – Teste U de Mann-Whitney da variável Sexo com a Escala de Intenções de Saída

	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Intenções de Saída da Organização é igual nas categorias de Sexo.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.909	Reter a hipótese nula.
2	A distribuição de Intenções de Saída do País é igual nas categorias de Sexo.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.480	Reter a hipótese nula.
3	A distribuição de Intenções de Saída da Profissão é igual nas categorias de Sexo.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.264	Reter a hipótese nula.

a. O nível de significância é .050.

b. A significância assintótica é exibida.

No que diz respeito à variável Sexo, não existem diferenças para a Escala de Intenções de Saída, reter-se a hipótese nula ($\text{sig} > .05$). As intenções de Saída dos participantes não são influenciadas pelo seu Sexo. De seguida, procedeu-se ao teste pela variável Idade (Tabela 27).

Tabela 27 – Teste de Kruskal-Wallis da variável Idade com a Escala de Intenções de Saída

	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Intenções de Saída da Organização é igual nas categorias de Idade.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.366	Reter a hipótese nula.
2	A distribuição de Intenções de Saída do País é igual nas categorias de Idade.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.003	Rejeitar a hipótese nula.
3	A distribuição de Intenções de Saída da Profissão é igual nas categorias de Idade.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.502	Reter a hipótese nula.

a. O nível de significância é .050.

b. A significância assintótica é exibida.

É possível perceber que, em relação à variável Idade, existem diferenças para a Escala de Intenções de Saída, nomeadamente para as Intenções de Saída do País, em que se rejeita a hipótese nula ($\text{sig} < .05$). As Intenções de Saída do País são influenciadas pela Idade dos participantes.

Tabela 28 – Resumo de Teste Kruskal-Wallis

N total	233
Estatística de teste	15.910 ^a
Grau de Liberdade	4
Sinal assintótico (teste de dois lados)	.003

a. A estatística do teste está ajustada para empates.

Segundo o teste conduzido (teste de Kruskal-Wallis – Tabela 28):

$$(\chi^2(4) = 15.910, p\text{-value} = .003)$$

Para que fosse possível perceber qual a faixa etária que apresenta maiores diferenças na intenção de saída do país dos participantes face às restantes, foi realizada uma análise comparativa por método Pairwise da variável Idade, obtendo-se a tabela abaixo (Tabela 29).

Tabela 29 – Comparações por Método Pairwise da variável Idade

Sample 1-Sample 2	Estatística de teste		Estatística de Teste		Adj.
	teste	Erro Padrão	Padrão	Sig.	Sig. ^a
41-50 anos-21-30 anos	.299	12.184	.025	.980	1.000
41-50 anos-51-60 anos	-9.565	15.193	-.630	.529	1.000
41-50 anos->60 anos	-11.565	30.787	-.376	.707	1.000
41-50 anos-31-40 anos	18.036	12.481	1.445	.148	1.000
21-30 anos-51-60 anos	-9.266	13.907	-.666	.505	1.000
21-30 anos->60 anos	-11.266	30.173	-.373	.709	1.000
21-30 anos-31-40 anos	-17.737	10.880	-1.630	.103	1.000
51-60 anos->60 anos	-2.000	31.509	-.063	.949	1.000
51-60 anos-31-40 anos	8.471	14.169	.598	.550	1.000
>60 anos-31-40 anos	6.471	30.295	.214	.831	1.000

Cada linha testa a hipótese nula em que as distribuições Amostra 1 e Amostra 2 são iguais.

São exibidas significâncias assintóticas (teste de 2 lados). O nível de significância é .050.

a. Os valores de significância foram ajustados pela correção Bonferroni para vários testes.

Conclui-se que os participantes na faixa etária dos 21-30 anos têm maior intenção de sair do país do que os participantes na faixa etária dos 31-40 anos e dos 51-60 anos.

Em seguida procedeu-se ao estudo pela variável Estado Civil (Tabela 30).

Tabela 30 – Teste de Kruskal-Wallis da variável Estado Civil com a Escala de Intenções de Saída

	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Intenções de Saída da Organização é igual nas categorias de Estado Civil.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.186	Reter a hipótese nula.
2	A distribuição de Intenções de Saída do País é igual nas categorias de Estado Civil.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.027	Rejeitar a hipótese nula.
3	A distribuição de Intenções de Saída da Profissão é igual nas categorias de Estado Civil.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.350	Reter a hipótese nula.

a. O nível de significância é .050.

b. A significância assintótica é exibida.

À semelhança da variável anterior, na variável Estado Civil também existem diferenças para a Escala de Intenções de Saída, para as Intenções de Saída do País, em que se rejeita, novamente, a hipótese nula (sig<.05).

Tabela 31 – Resumo de Teste Kruskal-Wallis

N total	233
Estatística de teste	9.183 ^a
Grau de Liberdade	3
Sinal assintótico (teste de dois lados)	.027

a. A estatística do teste está ajustada para empates.

Também foi conduzido um teste de Kruskal-Wallis (Tabela 31), obtendo-se a seguinte expressão:

$$(\chi^2(3) = 9.183, p\text{-value} = .027)$$

Foi realizada uma análise comparativa por método Pairwise da variável Estado Civil, obtendo-se a tabela abaixo (Tabela 32).

Tabela 32 – Comparações por Método Pairwise da variável Estado Civil

Sample 1-Sample 2	Estatística de Teste				Adj. Sig. ^a
	Estatística de teste	Erro Padrão	Padrão	Sig.	
Viúvo-Casado	.854	35.395	.024	.981	1.000
Viúvo-Solteiro	22.054	35.581	.620	.535	1.000
Viúvo-Divorciado	41.067	39.902	1.029	.303	1.000

Casado-Solteiro	21.201	8.327	2.546	.011	.065
Casado-Divorciado	-40.213	19.886	-2.022	.043	.259
Solteiro-Divorciado	-19.012	20.217	-.940	.347	1.000

Cada linha testa a hipótese nula em que as distribuições Amostra 1 e Amostra 2 são iguais.

São exibidas significâncias assintóticas (teste de 2 lados). O nível de significância é .050.

a. Os valores de significância foram ajustados pela correção Bonferroni para vários testes.

Os participantes divorciados têm maior intenção de sair do país do que os participantes solteiros e do que os participantes casados (sig.<.05). Seguiu-se o estudo pela variável Filhos (Tabela 33).

Tabela 33 – Teste U de Mann-Whitney da variável Filhos com a Escala de Intenções de Saída

	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Intenções de Saída da Organização é igual nas categorias de Filhos.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.485	Reter a hipótese nula.
2	A distribuição de Intenções de Saída do País é igual nas categorias de Filhos.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.013	Rejeitar a hipótese nula.
3	A distribuição de Intenções de Saída da Profissão é igual nas categorias de Filhos.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.380	Reter a hipótese nula.

a. O nível de significância é .050.

b. A significância assintótica é exibida.

Na variável Filhos, existem diferenças para a Escala de Intenções de Saída, mais concretamente para as Intenções de Saída do País, em que se rejeita, novamente, à semelhança da variável anterior, a hipótese nula (sig.<.05).

Tabela 34 – Resumo de Teste U de Mann-Whitney

N total	233
U de Mann-Whitney	7926.500
Wilcoxon W	14367.500
Estatística de teste	7926.500
Erro padrão	462.419
Estatística de Teste Padronizado	2.479
Sinal assintótico (teste de dois lados)	.013

As intenções de saída do país são influenciadas pelo facto de os participantes terem ou não filhos ($\text{sig} < .05$). Os participantes que têm filhos têm maior intenção de sair do país do que os seus colegas que não têm filhos ($M = 2.84$) $\text{sig} < .05$.

O penúltimo estudo a ser conduzido, relativamente a esta escala, foi o estudo pela variável Título Profissional (Tabela 35).

Tabela 35 – Teste U de Mann-Whitney da variável Título Profissional com a Escala de Intenções de Saída

	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Intenções de Saída da Organização é igual nas categorias de Título Profissional.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.401	Reter a hipótese nula.
2	A distribuição de Intenções de Saída do País é igual nas categorias de Título Profissional.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.018	Rejeitar a hipótese nula.
3	A distribuição de Intenções de Saída da Profissão é igual nas categorias de Título Profissional.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	.429	Reter a hipótese nula.

a. O nível de significância é .050.

b. A significância assintótica é exibida.

Mais uma vez, no que diz respeito à variável Título Profissional, existem diferenças para a Escala de Intenções de Saída, no que respeita, também, às Intenções de Saída do País, rejeitando-se a hipótese nula ($\text{sig} < .05$). As intenções de Saída do País dos participantes são influenciadas pelo Título Profissional.

Tabela 36 – Resumo de Teste U de Mann-Whitney

N total	233
U de Mann-Whitney	4943.000
Wilcoxon W	7869.000
Estatística de teste	4943.000
Erro padrão	433.773
Estatística de Teste Padronizado	-2.358
Sinal assintótico (teste de dois lados)	.018

Os enfermeiros generalistas têm maior intenção de sair do país do que os enfermeiros especialistas ($M = 2.86$) $\text{sig} < .05$

O último teste a ser conduzido foi pela variável Tipo de Instituição (Tabela 37).

Tabela 37– Teste de Kruskal-Wallis da variável Tipo de Instituição com a Escala de Intenções de Saída

	Hipótese nula	Teste	Sig. ^{a,b}	Decisão
1	A distribuição de Intenções de Saída da Organização é igual nas categorias de Tipo de Instituição.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.063	Reter a hipótese nula.
2	A distribuição de Intenções de Saída do País é igual nas categorias de Tipo de Instituição.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.223	Reter a hipótese nula.
3	A distribuição de Intenções de Saída da Profissão é igual nas categorias de Tipo de Instituição.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	.438	Reter a hipótese nula.

a. O nível de significância é .050.

b. A significância assintótica é exibida.

Para a Escala de Intenções de Saída é possível verificar que não existem diferenças para a variável Tipo de Instituição onde trabalha, reter-se a hipótese nula. É possível concluir que não existe diferença para as Intenções de Saída da Organização, do País ou da Profissão percebidas entre participantes que trabalham em instituições públicas, privadas, público-privadas ou que têm duplo emprego (sig >.05).

3.3. Estudo Correlacional

De forma a concluir sobre as correlações entre todas as diferentes variáveis (Stress Geral, dimensões de stress, Intenções de Saída da Organização, do País e da Profissão e Burnout), obteve-se a tabela de correlações abaixo (Tabela 38):

Tabela 38 – Tabela de correlações (Stress Geral, dimensões de stress, Intenções de Saída da Organização, do País e da Profissão e Burnout)

	Stress Geral	Carreira e Remuneração	Relação com Utentes	Problemas Familiars	Relação com Colegas	Condições de Trabalho	Relação com a Chefia	Excesso de Trabalho	Burnout	Intenções de Saída da Organização	Intenções de Saída do País	Intenções de Saída da Profissão
Stress Geral	1	.332**	.401**	.469**	.255**	.488**	.240**	.602**	.494**	.326**	.213**	.332**
Carreira e Remuneração	.332**	1	.373**	.485**	.206**	.381**	.338**	.453**	.403**	.296**	.271**	.302**
Relação com Utentes	.401**	.373**	1	.381**	.305**	.526**	.175**	.525**	.380**	.161*	.168*	.110
Problemas Familiares	.469**	.485**	.381**	1	.201**	.512**	.240**	.589**	.448**	.303**	.213**	.340**
Relação com Colegas	.255**	.206**	.305**	.201**	1	.326**	.564**	.304**	.263**	.195**	.078	.138*
Condições de Trabalho	.488**	.381**	.526**	.512**	.326**	1	.465**	.741**	.440**	.319**	.257**	.254**
Relação com a Chefia	.240**	.338**	.175**	.240**	.564**	.465**	1	.339**	.355**	.291**	.053	.154*
Excesso de Trabalho	.602**	.453**	.525**	.589**	.304**	.741**	.339**	1	.491**	.315**	.276**	.269**
Burnout	.494**	.403**	.380**	.448**	.263**	.440**	.355**	.491**	1	.540**	.218**	.597**
Intenções de Saída da Organização	.326**	.296**	.161*	.303**	.195**	.319**	.291**	.315**	.540**	1	.321**	.523**
Intenções de Saída do País	.213**	.271**	.168*	.213**	.078	.257**	.053	.276**	.218**	.321**	1	.160*
Intenções de Saída da Profissão	.332**	.302**	.110	.340**	.138*	.254**	.154*	.269**	.597**	.523**	.160*	1

As variáveis estão, na sua grande maioria, correlacionadas de forma positiva entre si, à exceção das variáveis Intenções de Saída da Profissão e Relação com Utentes, Intenções de Saída do País e Relação com Colegas e Intenções de Saída do País e Relação com a Chefia. Destaca-se que todas as outras dimensões em estudo têm correlações significativas, destacando-se como as mais fortes o Excesso de Trabalho com as Condições de Trabalho ($r=.741$) e com o Stress Geral ($r=.602$) que apresentam o maior valor de correlação. Desta forma, conclui-se que o stress percecionado pelo Excesso de Trabalho dos profissionais está diretamente relacionado com o stress percecionado pelas Condições de Trabalho, e um aumenta em função do outro. Não obstante, o Excesso de Trabalho poderá traduzir-se num grande contribuinte para os níveis de Stress Geral, já que apresentam entre si uma correlação bastante elevada.

O Stress geral apresenta ainda correlações fortes com os Problemas Familiares ($r=.469$), as Condições de Trabalho ($r=.488$) e o Burnout ($r=.494$).

Atendendo aos elevados níveis de Burnout, é de sublinhar a correlação entre este e as Intenções de Saída da Profissão ($r=.597$) e da Organização ($r=.540$). Ou seja, Apesar de os níveis de Intenção de Saída neste estudo não serem muito elevados, os níveis elevados de Burnout percecionados pelos participantes estão diretamente relacionados com as Intenções de Saída da Profissão e da Organização.

A dimensão Condições de Trabalho apresenta correlações bastante elevadas com diversas variáveis em estudo, a destacar a correlação com Relação com os Utentes ($r=.526$), Problemas Familiares ($r=.512$) e Burnout ($r=.491$). É possível concluir que as Condições de Trabalho destes profissionais influenciam diretamente a sua Relação com os Utentes de quem cuidam e estão diretamente relacionadas com os Problemas Familiares. O stress percecionado pelos profissionais de enfermagem em relação às Condições de Trabalho de que dispõem aumenta os níveis elevados de stress em relação a problemas no seio familiar, ou seja, conclui-se que a falta de condições de trabalho adequadas pode provocar um desequilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal dos profissionais. Para além disto, verifica-se que os níveis de stress percecionados em relação às Condições de Trabalho influenciam diretamente os níveis de Burnout, que são, por si só, elevados, conforme verificado anteriormente.

3.4. Regressões

De forma a testar as hipóteses de medição colocadas (H3: Os níveis de stress percecionados pelos profissionais de enfermagem influenciam positivamente os níveis de burnout; H4: Os níveis de elevados de stress influenciam positivamente as intenções de saída (organização, profissão e país); H5: Os níveis de elevados de burnout influenciam positivamente as intenções de saída (organização, profissão e país)), recorreu-se ao teste de regressão linear múltipla com o método de Stepwise).

Realizou-se o primeiro teste de forma a verificar o efeito preditor das dimensões de stress para os níveis de stress geral (Tabela 39). Verificou-se que o Excesso de Trabalho e os Problemas Familiares têm uma expressão significativa para o Stress Geral percecionado pelos participantes. O modelo é, então, estatisticamente significativo e, juntas, as variáveis explicam em 37.8% a variabilidade do Stress Geral.

Tabela 39 – Regressão linear múltipla (método de Stepwise) para o efeito das dimensões de stress nos níveis de Stress Geral

Variáveis Preditoras	Variável Critério	Z	R ² a	β	t	p- value
Excesso de Trabalho	Stress Geral	71.431*	.378	.504	7.790	<.001
Problemas Familiares				.158	2.744	.007

Nota: *significativo p=.001

Foi novamente realizado o mesmo teste contemplando o efeito das dimensões de stress para o Burnout global (Tabela 40), concluindo-se que o Excesso de Trabalho, Carreira e Remuneração, Relação com a Chefia, Problemas Familiares e Relação com Utentes são, também, fatores preditores de Burnout nos profissionais de enfermagem. Este modelo é, também, estatisticamente significativo e, juntas, as variáveis explicam em 32.6% a variabilidade do Burnout.

Tabela 40 – Regressão linear múltipla (método de Stepwise) para o efeito das dimensões de stress nos níveis de Burnout global

Variáveis Preditoras	Variável Critério	Z	R ² a	β	t	p- value
Excesso de Trabalho	Burnout	23.412*	.326	.163	2.696	.008
Carreira e Remuneração				.107	1.726	.086
Relação com a Chefia				.113	3.083	.002
Problemas Familiares				.129	2.569	.011
Relação com Utentes				.092	2.025	.044

Nota: *significativo p=.001

Realizou-se o mesmo teste, com o objetivo de avaliar o efeito preditivo das dimensões do stress para as Intenções de Saída (da Organização, do País e da Profissão, respetivamente) (Tabelas 41, 42 e 43, respetivamente).

Tabela 41 – Regressão linear múltipla (método de Stepwise) para o efeito das dimensões de stress nas Intenções de Saída da Organização

Variáveis Preditoras	Variável Critério	Z	R ² a	β	t	p- value
Condições de Trabalho	Intenções de Saída da Organização	13.800*	.142	.184	2.579	.011
Carreira e Remuneração				.176	2.630	.009
Relação com a Chefia				.146	2.078	.039

Nota: *significativo p=.001

Verificou-se que as variáveis que têm uma expressão significativa para as Intenções de Saída da Organização são as Condições de Trabalho, a Carreira e Remuneração e a Relação com a Chefia que, juntas, explicam a variabilidade das Intenções de Saída da Organização em 14.32%, sendo este modelo estatisticamente significativo.

Tabela 42 – Regressão linear múltipla (método de Stepwise) para o efeito das dimensões de stress nas Intenções de Saída do País

Variáveis Preditoras	Variável Critério	Z	R ² a	β	t	p- value
Excesso de Trabalho	Intenções de Saída do País	13.186*	.095	.192	2.746	.007
Carreira e Remuneração				.184	2.626	.009

Nota: *significativo p=.001

Para verificar se as dimensões de stress predizem conjuntamente as Intenções de Saída do País, recorreu-se ao mesmo teste, e concluiu-se que o Excesso de Trabalho e a Carreira e Remuneração têm uma expressão significativa (Tabela 42). Este modelo é estatisticamente significativo e, juntas, estas variáveis explicam a variabilidade das Intenções de Saída do País em 10.3%.

Tabela 43 – Regressão linear múltipla (método de Stepwise) para o efeito das dimensões de stress nas Intenções de Saída da Profissão

Variáveis Preditoras	Variável Critério	Z	R ² a	β	t	p- value
Problemas Familiares	Intenções de Saída da Profissão	18.346*	.133	.254	3.598	<.001
Carreira e Remuneração				.180	2.560	.011

Nota: *significativo p=.001

Assim, verificou-se que os Problemas Familiares e a Carreira e Remuneração constituem um modelo estatisticamente significativo (Tabela 43), explicando, juntas, a variabilidade das Intenções de Saída da Profissão em 13.3%, sendo os Problemas Familiares e a Carreira e Remuneração fatores preditores das Intenções de Saída da Profissão.

Tornou-se, ainda, necessário verificar qual das duas variáveis, Stress Geral ou Burnout, tem maior impacto nas intenções de saída da organização. Para tal, realizou-se,

novamente, uma regressão linear múltipla do método Stepwise e verificou-se que o Burnout é estatisticamente significativo (Tabela 44).

Tabela 44 – Regressão linear múltipla (método de Stepwise) para o efeito do Burnout nas Intenções de Saída da Organização

Variáveis Preditoras	Variável Critério	Z	R ² a	β	t	p- value
Burnout	Intenções de Saída da Organização	94.878*	.288	.540	9.741	<.001

Nota: *significativo p=.001

O Burnout explica a variabilidade das Intenções de Saída da Organização em 29.1%.

Recorreu-se ao mesmo teste de forma a verificar , qual das duas variáveis, Stress Geral ou Burnout, tem maior impacto nas Intenções de Saída do País (Tabela 45) e nas Intenções de Saída da Profissão (Tabela 46), respetivamente.

Tabela 45 – Regressão linear múltipla (método de Stepwise) para o efeito do Burnout nas Intenções de Saída do País

Variáveis Preditoras	Variável Critério	Z	R ² a	β	t	p- value
Burnout	Intenções de Saída do País	11.568*	.044	.218	3.401	<.001

Nota: *significativo p=.001

Tabela 46 – Regressão linear múltipla (método de Stepwise) para o efeito do Burnout nas Intenções de Saída da Profissão

Variáveis Preditoras	Variável Critério	Z	R ² a	β	t	p- value
Burnout	Intenções de Saída da Profissão	124.816*	.354	.597	11.172	<.001

Nota: *significativo p=.001

Verificou-se que o Burnout é, também, estatisticamente significativo para as Intenções de Saída do País (Tabela 45) e da Profissão (Tabela 46), explicando a

variabilidade das Intenções de Saída do País em 4.8% e a variabilidade das Intenções de Saída da Profissão em 35.7%.

4. Discussão

Este estudo teve como objetivo perceber quais os níveis de stress vivenciados pelos enfermeiros em Portugal e o impacto desses níveis no burnout e nas intenções de saída desses profissionais.

A análise realizada permitiu concretizar o objetivo proposto, assim como dar resposta à questão de partida de investigação colocada: “Qual a perceção dos profissionais de saúde sobre os níveis de stress que vivenciam e as suas consequências do ponto de vista individual (burnout) e profissional (intenções de saída)?”.

Os resultados deste estudo indicam níveis elevados de stress global entre os profissionais de enfermagem em Portugal no exercício da sua profissão, pelo que é possível considerar a enfermagem como uma profissão geradora de stress, e estes dados mostram-se congruentes com a literatura existente, já que diversos estudos efetuados anteriormente concluem que, de facto, os profissionais de enfermagem estão expostos a altos níveis de stress crónico no exercício da sua atividade, pela complexidade técnica, científica e social inerente à mesma, bem como pelos fatores administrativos e técnicos (Costa et al., 2024; Munhoz et al., 2024; Santos et al., 2023), corroborando a **H1: os profissionais de enfermagem apresentam níveis elevados de stress**. Os participantes percecionam níveis elevados de stress nas dimensões de Carreira e Remuneração, Problemas Familiares e Excesso de Trabalho e níveis moderados de stress nas dimensões de Relação com Utentes, Relação com Colegas, Condições de Trabalho e Relação com a Chefia. De todas as dimensões, a que apresentou níveis mais elevados de stress foi a dimensão Carreira e Remuneração, destacando-se como dimensão do stress com maiores níveis percecionados entre os participantes. Estes dados, interpretados à luz do modelo de Desequilíbrio Esforço-Recompensa (DER), desenvolvido por Johannes Siegrist em 1996, estão de acordo com estudos efetuados previamente que indicam que as condições laborais desfavoráveis (como os baixos salários, o fraco reconhecimento e as baixas oportunidades de progressão na carreira) são componentes fortemente ligadas ao stress laboral (Fontes et al., 2023; Ren et al., 2019). Os dados obtidos traduzem a perceção dos

profissionais de que as recompensas recebidas não estão a corresponder ao esforço investido no trabalho pelos profissionais inquiridos. Neste sentido, pode considerar-se que existe uma necessidade de reestruturação da carreira de enfermagem em Portugal, quer a nível de revisão salarial, quer a nível de progressão ao longo da carreira, de forma que os profissionais se sintam motivados e recompensados face à exigência da profissão a nível físico e psicológico, e sugere-se, às organizações, a criação de programas de incentivo e recompensa, mesmo fora dos patamares de progressão previstos.

Os resultados obtidos corroboram, também, o impacto dos problemas familiares e do excesso de trabalho nos níveis de stress geral percecionados pelos participantes deste estudo, o que vem reforçar a necessidade, por parte dos profissionais de enfermagem, do desenvolvimento de estratégias de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, de forma a que exista uma relação saudável entre o estilo de vida do indivíduo e o seu emprego e que este consiga conciliar a jornada laboral com momentos de lazer, e, assim, aumentar os níveis de satisfação global (quer com o trabalho, quer com a vida pessoal) e concretização pessoal e profissional (Rony et al., 2023).

O stress geral apresenta ainda correlações significativas com o burnout e com variáveis como condições de trabalho e problemas familiares, sugerindo uma ligação forte entre o ambiente de trabalho e o bem-estar psicológico dos profissionais, congruentemente com a literatura (Costa et al., 2024; Munhoz et al., 2024; Santos et al., 2023) e corroborando a **H3: os níveis de stress percecionados pelos profissionais de enfermagem influenciam positivamente os níveis de burnout.**

A elevada prevalência de burnout entre os participantes, com particular destaque para a dimensão de exaustão, indica a presença de um desgaste emocional que é comum em profissões de elevada carga emocional e responsabilidade, como é a enfermagem (Delgado et al., 2023; Diaz et al., 2024). Este resultado é consistente com o modelo de burnout de Maslach, que enfatiza a exaustão emocional como um dos principais componentes desta condição (Maslach & Goldberg, 1998; Maslach & Leiter, 2016), e corrobora a **H2: os profissionais de enfermagem apresentam níveis elevados de Burnout.**

Quanto às intenções de saída, verificou-se que, embora as intenções de saída da organização, do país e da profissão sejam baixas, os participantes na faixa etária mais jovem (21-30 anos) percecionam maiores intenções de abandonar o país do que

participantes mais velhos (31-40 anos e 51-60 anos), o que pode representar um problema no que concerne não só à retenção de enfermeiros recém-formados mas à viabilidade/sustentabilidade da profissão a médio-longo prazo em Portugal, já que a retenção de enfermeiros recém-formados representa, atualmente e em vários países, uma preocupação, verificando-se um aumento das taxas de contratação de enfermeiros formados no estrangeiro (OECD, 2023). Os profissionais divorciados e os que têm filhos também mostraram uma maior intenção de abandonar o país para continuar a exercer a sua profissão no estrangeiro. Estes resultados sugerem que as responsabilidades familiares, juntamente com a fase de carreira em que os indivíduos se encontram, são fatores que influenciam as intenções de emigração, o que pode explicar a mobilidade dos profissionais de saúde em função da procura de melhores condições de vida para a sua família. Os enfermeiros generalistas apresentaram ainda uma maior tendência para considerar a saída do país em comparação com os enfermeiros especialistas, possivelmente devido à perceção de maiores oportunidades de progressão na carreira em ambientes internacionais.

No que diz respeito às correlações encontradas, o excesso de trabalho foi fortemente correlacionado com as condições de trabalho e com o stress geral, o que evidencia o impacto das cargas laborais elevadas no stress e no burnout percebido pelos profissionais de enfermagem, conforme sugerido pela literatura atual (Al Sabei et al., 2022; Maddock, 2024). Essa relação sugere que as condições de trabalho desempenham um papel central na saúde mental e no bem-estar dos enfermeiros, apoiando a literatura que descreve o ambiente laboral como um fator-chave no aumento dos níveis de burnout (Al Sabei et al., 2022). Para além disto, estes resultados revelam-se congruentes com a literatura, na medida em que existem estudos que demonstram que os níveis de burnout são maiores em vários países em que o número de horas de trabalho por semana também é maior e, em oposição, os níveis de burnout são menores em países onde se verifica um menor número de horas de trabalho por semana (Schaufeli, 2018).

As análises de regressão destacaram que o burnout é explicado, em grande medida, pelo excesso de trabalho, carreira e remuneração, relação com a chefia, problemas familiares e a relação com os utentes. Neste aspeto, surge evidenciada, uma vez mais, a dificuldade em manter um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, assim como a problemática relacionada com as oportunidades de progressão e o salário destes profissionais, já explanadas anteriormente, ambas com um forte impacto na prevalência

de burnout nos participantes. Os resultados obtidos no que concerne ao papel do excesso de trabalho, à luz do modelo Demanda-Controle-Suporte (DCS), proposto por Karasek em 1979 (Alves et al., 2015), e da relação com os utentes e da relação com a chefia no surgimento de burnout vêm corroborar estudos anteriores que confirmam esta relação, reconhecendo a importância do contexto organizacional e das exigências emocionais e interpessoais do trabalho como fatores fundamentais no desenvolvimento do burnout (Maslach & Goldberg, 1998; Maslach & Leiter, 2016; Rodrigues et al., 2020).

Ainda que, neste estudo, os participantes tenham demonstrado baixos níveis de intenções de saída da organização, da profissão e do país, o burnout demonstrou ser um preditor significativo das mesmas, em particular das intenções de saída da organização e da profissão, corroborando estudos anteriores que indicam que o burnout está fortemente relacionado com as intenções de saída dos colaboradores (Al Sabei et al., 2022), corroborando, parcialmente, a **H5: Os níveis de elevados de burnout influenciam positivamente as intenções de saída (organização, profissão e país)** – à exceção do país – e destacando a necessidade de intervenções organizacionais para mitigar o burnout e promover a retenção destes profissionais (Ike et al., 2023; Skelton et al., 2019). Para além do burnout, verificou-se que também as condições de trabalho, a carreira e remuneração e a relação com a chefia são dimensões do stress fortemente relacionadas com as intenções de saída da organização, assim como os problemas familiares e a carreira e remuneração são fatores de stress preditores das intenções de saída da profissão, corroborando, parcialmente, a **H4: Os níveis de elevados de stress influenciam positivamente as intenções de saída (organização, profissão e país)** - à exceção do país –, o que se demonstra, também, congruente com a literatura atual que aponta o stress como fator contributivo para as intenções de saída dos profissionais (Ferreira et al., 2020; Lee & Kim, 2020).

As limitações deste estudo incluem a amostra restrita e a sua possível limitação em termos de representatividade para outras regiões ou contextos laborais da enfermagem em Portugal. Além disso, a metodologia quantitativa, embora apropriada para a análise objetiva, pode não abranger outras nuances qualitativas dos fatores de stress e burnout (sentimentos, perceções pessoais, etc.), ou seja, ainda que esta seja eficaz para analisar dados de forma objetiva e estatisticamente robusta, pode não capturar a complexidade desses fatores, já que utiliza questionários estruturados e escalas padronizadas, o que não permite incluir perceções ou experiências subjetivas mais profundas dos participantes.

Recomendações para estudos futuros incluem a exploração das dimensões de stress em amostras maiores, ou uma abordagem através de uma metodologia qualitativa através de métodos de recolha de dados adequados, como a entrevista, assim como se sugere que sejam tidas em conta outras variáveis, como o tipo de contexto onde trabalha (serviço de urgência, unidade de cuidados intensivos, serviço de internamento de pediatria, etc.), o que permitirá uma perceção de stress destes profissionais de uma forma mais detalhada e subjetiva, relacionando-os com o contexto específico onde exercem.

5. Conclusão

Em suma, os profissionais de enfermagem percecionam níveis elevados não só de stress geral, mas também de stress relacionado com a carreira e remuneração, problemas familiares e excesso de trabalho. Para além dos níveis de stress, estes profissionais apresentam níveis elevados de burnout, estando estas duas dimensões relacionadas. Os níveis de stress e de burnout revelam-se, ainda, fatores preditores das intenções de saída dos profissionais de enfermagem, quer da organização, quer da profissão. Neste sentido, revela-se necessária a revisão da carreira e remuneração destes profissionais, assim como dos seus horários de trabalho e dos recursos humanos de cada instituição. Da mesma forma, as organizações deverão investir em programas de manutenção da saúde mental dos profissionais de enfermagem, para que, a médio longo prazo, estes profissionais não venham a desenvolver problemas de saúde, tanto psicológicos como físicos, que irão influenciar negativamente não só a qualidade dos cuidados prestados, mas também as taxas de absentismo e de rotatividade nas organizações, o que, em suma, irá refletir-se nas intenções de saída. A emigração deverá, também, representar uma preocupação a nível governamental, principalmente nas faixas etárias mais jovens, pelo que se sugere a criação de programas de incentivo à retenção de profissionais de enfermagem recém-formados, de forma a garantir a sustentabilidade da profissão a médio-longo prazo. O stress Assim, o presente estudo constitui-se como um contributo para o estudo do panorama atual da profissão de enfermagem em Portugal no que concerne à saúde mental dos profissionais e, também, para a gestão das organizações neste sentido, esperando-se contribuir para a sensibilização das necessidades destes profissionais no presente de forma a que, futuramente, possam surgir práticas de gestão que priorizem essas necessidades e promovam o bem estar dos colaboradores, a fim de criar ambientes de trabalho mais saudáveis que se irão refletir na qualidade dos cuidados prestados, na satisfação dos utentes e na taxa de sucesso das organizações.

Referências

- Abramson, A. (2022). Burnout and stress are everywhere. 53(1), 72–75. <https://www.apa.org/monitor/2022/01/special-burnout-stress>
- Afonso, J. M., & Gomes, A. R. (2012). Stress ocupacional na função pública: Um estudo comparativo entre colaboradores de uma autarquia local. J. L. P. Ribeiro, I. Leal, A. Pereira, A. Torres, I. Direito, & P. Vagos (Eds.), *Atas do 9º congresso nacional de psicologia da saúde* (pp. 14-21). (E. L. Placebo, Ed.) Lisboa.
- Al Sabei, S. D., Al-Rawajfah, O., AbuAlRub, R., Labrague, L. J., & Burney, I. A. (2022). Nurses' job burnout and its association with work environment, empowerment and psychological stress during COVID-19 pandemic. *International journal of nursing practice*, 28(5), e13077. <https://doi.org/10.1111/ijn.13077>
- Alves, M. G. de M., Braga, V. M., Faerstein, E., Lopes, C. S., & Junger, W. (2015). Modelo demanda-controle de estresse no trabalho: considerações sobre diferentes formas de operacionalizar a variável de exposição. *Cadernos de Saude Publica*, 31(1), 208–212. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00080714>
- Alwhaibi, M., Alhawassi, T. M., Balkhi, B., Al Aloola, N., Almomen, A. A., Alhossan, A., Alyousif, S., Almadi, B., Bin Essa, M., & Kamal, K. M. (2022). Burnout and Depressive Symptoms in Healthcare Professionals: A Cross-Sectional Study in Saudi Arabia. *Healthcare*, 10(12), 2447. <https://doi.org/10.3390/healthcare10122447>
- Bártolo-Ribeiro, R. (2018). Desenvolvimento e Validação de uma Escala de Intenções de Saída Organizacional. In M. Pereira, I. M. Alberto, J. J. Costa, J. T. Silva, C. . A. Albuquerque, M. J. S. Santos, M. P. Vilar, & T. M. D. Rebelo. (Eds.), *Diagnóstico e Avaliação Psicológica: Atas do 10º Congresso da AIDAP/AIDEP* (pp. 378-390). ISBN: 978-989-20-9329-1 / 978-989-20-9341-3.
- Chaer, G., Diniz, R. R., & Ribeiro, E. A. (2011). A técnica do questionário na pesquisa educacional. *Evidência, olhares e pesquisas em saberes educacionais*, 7, 251-266. Araxá, Centro Universitário do Planalto de Araxá. Obtido de http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/maio2013/sociologia_artigo/pesquisa_social.pdf
- Costa, D. de O., Leocádio, M. A., Araújo, A. P. A., Tirone, R. O., & Rodrigues, L. R. (2024). Níveis de ansiedade e depressão entre enfermeiros no contexto hospitalar. *CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES*, 17(9), e10199. <https://doi.org/10.55905/revconv.17n.9-030>
- Decreto-Lei n.º 102/2009 Assembleia da República. (s.d.). *Diário da República*, 1.ª série — N.º 176 — 10 de Setembro de 2009. Obtido de https://www.ipv.pt/ese/wpcontent/uploads/sites/4/2021/03/APA7th_Guia_BibliotecasIPV_C.pdf
- Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de Fevereiro. (s.d.). *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 1 de Março de 2004. Obtido de https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1772&tabela=leis&ficha=1&pagina=1&so_miolo=
- Delgado, N., Delgado, J., Betancort, M., Bonache, H., & Harris, L. T. (2023). What is the Link Between Different Components of Empathy and Burnout in Healthcare Professionals? A

- Systematic Review and Meta-Analysis. *Psychology Research and Behavior Management*, Volume 16, 447–463. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S384247>
- 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>
- Dias, E. N., & Pais-Ribeiro, J. L. (2019). O Modelo de Coping de Folkman e Lazarus: Aspectos Históricos e Conceituais. *Revista Psicologia e Saúde*, 55–66. <https://doi.org/10.20435/pssa.v11i2.642>
- Diaz, T. O. C., Santiago, G. B., Calcino, A. R. F., Ilizarbe, G. S. M., Joyos, G. E. Q., & Torres, J. G. L. (2024). Work Stress in Health Professionals: A Systematic Review. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(4), e04575. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n4-018>
- Duarte, I., Teixeira, A., Castro, L., Marina, S., Ribeiro, C., Jácome, C., Martins, V., Ribeiro-Vaz, I., Pinheiro, H. C., Silva, A. R., Ricou, M., Sousa, B., Alves, C., Oliveira, A., Silva, P., Nunes, R., & Serrão, C. (2020). Burnout among Portuguese healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *BMC Public Health*, 20(1), 1885. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09980-z>
- Elfios, E., Asale, I., Merkin, M., Geta, T., Ashager, K., Nigussie, G., Agena, A., Atinafu, B., Israel, E., & Tesfaye, T. (2024). Turnover intention and its associated factors among nurses in Ethiopia: a systematic review and meta-analysis. *BMC Health Services Research*, 24(1), 662. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11122-9>
- Ferreira, P. L., Raposo, V., Tavares, A. I., & Correia, T. (2020). Drivers for emigration among healthcare professionals: Testing an analytical model in a primary healthcare setting. *Health Policy*, 124(7), 751–757. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2020.04.009>
- Fontes, R. de O., Juvanhol, L. L., Fonseca, M. de J. M. da, Giatti, L., Patrão, A. L., Griep, R. H., & Nobre, A. A. (2023). O desequilíbrio esforço-recompensa está associado à hipertensão arterial entre servidores públicos brasileiros? Resultados do ELSA-Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 48. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/14222pt2023v48edepi10>
- Freire, C., & Azevedo, A. (2024). “Look before you leap”: comparing the turnover intention of nurses as public servants and private employees. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 11(3), 639–658. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2023-0072>
- Giménez-Espert, M. del C., Prado-Gascó, V., & Soto-Rubio, A. (2020). Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>
- Ike, O. O., Ugwu, L. E., Enwereuzor, I. K., Eze, I. C., Omeje, O., & Okonkwo, E. (2023). Expanded-multidimensional turnover intentions: scale development and validation. *BMC Psychology*, 11(1), 271. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01303-2>
- Jesus, A. de, Pitacho, L., & Moreira, A. (2023). Burnout and Suicidal Behaviours in Health Professionals in Portugal: The Moderating Effect of Self-Esteem. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 4325. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054325>
- Kessy, S. S. A., & Raymond, R. (2021). The Roles of Occupational Health and Safety Management System in Reducing Workplace Hazards in Tanzania Manufacturing Industries. *University of Dar es Salaam Library Journal*, 16(2), 70–88. <https://doi.org/10.4314/udslj.v16i2.6>

- Lee, E., & Kim, J. (2020). Nursing stress factors affecting turnover intention among hospital nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 26(6). <https://doi.org/10.1111/ijn.12819>
- Lei n.º 35/2004, de 29 de julho Assembleia da República. (2004). Diário da República n.º 177/2004, Série I-A de 2004-07-29. Obtido de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/35-2004-502399>
- Lei n.º 93/2019 Assembleia da República. (2019). Diário da República n.º 169/2019, Série I de 2019-09-04. Obtido de <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/93-2019-124417106>
- Lim, T., Thompson, J., Tian, L., & Beck, B. (2023). A transactional model of stress and coping applied to cyclist subjective experiences. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 96, 155–170. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2023.05.013>
- Maddock, A. (2024). The Relationships between Stress, Burnout, Mental Health and Well-Being in Social Workers. *The British Journal of Social Work*, 54(2), 668–686. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad232>
- Marôco, J. (2021). *Análise estatística com o SPSS Statistics* (8.a ed., Vol. 18 a 27).
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63–74. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X)
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Masood, Dr. R. Z. (2024). Strategies for employee retention in high turnover sectors: An empirical investigation. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 6(1), 33–41. <https://doi.org/10.33545/26633213.2024.v6.i1a.167>
- Melo-Ribeiro, P., Marta, P., & Mota-Oliveira, M. (2023). Avaliação de Burnout em Profissionais de Saúde da Unidade de Faro do Centro Hospitalar Universitário do Algarve. *Revista Portuguesa de Psiquiatria e Saúde Mental*, 9(4), 126–136. <https://doi.org/10.51338/rppsm.532>
- Miles, B. (2023). A review of the potential impact of professional nurse advocates in reducing stress and burnout in district nursing. *British Journal of Community Nursing*, 28(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.12968/bjcn.2023.28.3.132> View article
- Munhoz, O. L., Morais, B. X., Luz, E. M. F. da, Bitencourt Toscani Greco, P., Ilha, S., & Bosi de Souza Magnago, T. S. (2024). PREVALÊNCIA E ASSOCIAÇÃO ENTRE ESTRESSE E ANSIEDADE EM PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM PERIOPERATÓRIA: ESTUDO MISTO. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 33. <https://doi.org/10.1590/1980-265x-tce-2023-0347pt>
- OECD. (2023). *Health at a Glance 2023*. OECD. <https://doi.org/10.1787/7a7afb35-en>
- OSHA-EU. (sem data). *Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho*.
- Pattali, S., Sankar, J. P., Al Qahtani, H., Menon, N., & Faizal, S. (2024). Effect of leadership styles on turnover intention among staff nurses in private hospitals: the moderating effect of perceived organizational support. *BMC Health Services Research*, 24(1), 199. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10674-0>

- Piovesan, A., & Temporini, R. (1995). Pesquisa exploratória: procedimento metodológico para o estudo de fatores humanos no campo da saúde pública. *Revista de Saúde Pública*, 29(4), 318–325. <https://www.scielo.br/j/rsp/a/ff44L9rmXt8PVYLNvphJgTd/?format=pdf>
- Pitacho, L., Lima, D. L., & Cordeiro, J. P. (2023). Exploratory Study on the Effect of Working Conditions of Portuguese Health Professionals on Burnout and Substance Abuse. *Better Well-being, Better Work Proceedings CICOT2023 - 6th International Congress on Working Conditions*. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.8344266>
- Ren, C., Li, X., Yao, X., Pi, Z., & Qi, S. (2019). Psychometric Properties of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire for Teachers (Teacher ERIQ). *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02047>
- Rodrigues, C. M. L., Faiad, C., & Facas, E. P. (2020). Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36(spe). <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>
- Rony, M. K. K., Md. Numan, S., & Alamgir, H. M. (2023). The association between work-life imbalance, employees' unhappiness, work's impact on family, and family impacts on work among nurses: A Cross-sectional Study. *Informatics in Medicine Unlocked*, 38, 101226. <https://doi.org/10.1016/j.imu.2023.101226>
- Santos, E. L. dos, Begnini, M., & Prigol, A. C. (2023). Implicações da síndrome de burnout na saúde mental dos enfermeiros da atenção primária à saúde. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 30, 66–82. <https://doi.org/10.19131/rpesm.374>
- Schaufeli, W. (2018). Burnout in Europe: Relations with National Economy, Governance and Culture.
- Siegrist, J. (2021). Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Erkrankungsrisiken. *Der Internist*, 62(9), 893–898. <https://doi.org/10.1007/s00108-021-01105-x>
- Sinval, J., Queirós, C., Pasian, S., & Marôco, J. (2019). Transcultural Adaptation of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) for Brazil and Portugal. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00338>
- Skelton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2019). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(49), 101–117. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-07-2018-0069>
- Terziev, V., Sakakushev, B., Parvanov, S., & Georgiev, M. (junho de 2020). Occupational Safety and Health Management. International conference KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATION , 26. doi:10.2478/kbo-2020-0042
- Turunç, Ö., Çalışkan, A., Akkoç, İ., Köroğlu, Ö., Gürsel, G., Demirci, A., Hazır, K., & Özcanarlan, N. (2024). The Impact of Intensive Care Unit Nurses' Burnout Levels on Turnover Intention and the Mediating Role of Psychological Resilience. *Behavioral Sciences*, 14(9), 782. <https://doi.org/10.3390/bs14090782>
- World Health Organization. (2023). Stress. Obtido de <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Xie, Z., Chen, Z., Wang, W., Pu, J., Li, G., Zhuang, J., Fan, X., Xiong, Z., Chen, H., Liang, Y., Xu, P., & Huang, H. (2024). The effect of career compromise on nurses' turnover intention: the mediating role of job satisfaction. *BMC Nursing*, 23(1), 700. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02346-5>

Apêndices

Apêndice I – Questionário

Stress, Saúde Mental e Intenções de Saída em Enfermeiros em Território Nacional

Este questionário surge no âmbito da elaboração de uma Dissertação para conclusão do Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho do Instituto Politécnico de Setúbal, a decorrer no ano letivo de 2023/2024.

Este questionário destina-se a Enfermeiros(as) de qualquer nacionalidade que se encontrem, de momento, a exercer a profissão de forma ativa, em território nacional (Portugal Continental e Ilhas). O seu preenchimento demora cerca de 15 minutos e é totalmente anónimo. Os dados recolhidos serão tratados e servirão unicamente para os efeitos acima descritos. Não deve em parte alguma assinalar a sua identificação, o questionário não recolhe e-mail e IP.

Toda a investigação será supervisionada e orientada pela professora Doutora Liliana Pitacho (liliana.pitacho@esce.ips.pt). Em caso de dúvidas em relação ao preenchimento deste questionário poderá contactar: 220314007@estudantes.ips.pt (Joana Espada).

Caso cumpra os requisitos e queira participar livremente neste estudo por favor clique em "Seguinte".

* Indica uma pergunta obrigatória

Dados para Caracterização Sociodemográfica

1. 1. Sexo: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Prefiro não especificar

2. Nacionalidade (Naturalidade) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Portuguesa
- ☐ Outra: _____

3. 2. Idade: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 21 – 30 anos
- ☐ 31 – 40 anos
- ☐ 41 – 50 anos
- ☐ 51 – 60 anos
- ☐ Mais de 60 anos

4. 3. Estado civil: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Solteiro
- ☐ Viúvo
- ☐ Casado ou a viver em união de facto
- ☐ Divorciado ou separado

5. 4. Tem filhos? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não

6. 6. Título profissional

*

Indique, por favor, o seu título profissional à data de preenchimento deste questionário:

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Enfermeiro Generalista
☐ Enfermeiro Especialista

7. 7. Anos de serviço na profissão de Enfermagem *

8. Neste momento exerce funções numa instituição *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Pública
☐ Privada
☐ Público privada
☐ Ambos (duplo emprego)

8. Escala de Intenções de Saída

Nas perguntas que se seguem, indique, por favor, numa escala de 1 a 5

o que melhor se adequa ao que sente e pensa neste momento.

1. Não se aplica rigorosamente nada a mim (0%);
2. Aplica-se pouco (25%);

3. Aplica-se em parte a mim (50%);

4. Aplica-se muito (75%);

5. Aplica-se totalmente a mim (100%).

Onde se lê "organização" e "empresa", por favor considere o local de trabalho onde exerce funções atualmente (se exercer em mais que um local, considere o local em que exerce mais horas semanalmente).

9. Estou a pensar permanecer nesta organização o máximo de tempo possível *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Não	☐	☐	☐	☐	☐	Aplica-se totalmente

10. É muito provável que num futuro próximo venha a sair desta organização *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Não	☐	☐	☐	☐	☐	Aplica-se totalmente

11. É possível que venha a sair do país para exercer a minha profissão. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Não	☐	☐	☐	☐	☐	Aplica-se totalmente

12. Estou a pensar sair desta organização o mais rápido possível *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Não	☐	☐	☐	☐	☐	Aplica-se totalmente

13. Vou manter-me nesta organização por mais de um ano *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Não ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Aplica-se totalmente

14. Faço intenções de mudar de profissão num futuro breve ou assim que exista oportunidade. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Não ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Aplica-se totalmente

15. Estou a pensar deixar esta organização num futuro próximo *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Não ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Aplica-se totalmente

16. Atualmente, estou ativamente à procura de outro emprego noutra organização *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Não ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Aplica-se totalmente

17. Estou a pensar ficar nesta organização por mais algum tempo *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5		
Não	☐	☐	☐	☐	☐	Aplica-se totalmente

18. Atualmente, estou ativamente à procura de uma oportunidade de emprego em enfermagem num outro país. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5		
Não	☐	☐	☐	☐	☐	Aplica-se totalmente

19. Penso permanecer nesta profissão por muito tempo *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5		
Não	☐	☐	☐	☐	☐	Aplica-se totalmente

20. Se puder permanecerei nesta organização o máximo de tempo possível *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5		
Não	☐	☐	☐	☐	☐	Aplica-se totalmente

21. Se puder mudar de país para continuar a minha carreira. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Não	☐	☐	☐	☐	☐	Aplica-se totalmente

22. Penso com frequência em mudar de profissão. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Não	☐	☐	☐	☐	☐	Aplica-se totalmente

23. 9. Na escala que se segue, selecione o número que melhor indicar o nível de "stress" que sente geralmente no exercício da sua atividade profissional *
- Em termos gerais, a minha atividade profissional provoca-me...

Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ 1. Nenhum stress
- ☐ 2. Pouco stress
- ☐ 3. Moderado stress
- ☐ 4. Bastante stress
- ☐ 5. Elevado stress

10. Questionário de Stress Ocupacional

Nas perguntas que se seguem, apresentam-se várias fontes potencialmente geradoras de stress na sua atividade profissional. Indique, por favor, numa **escala de 0 a 4** (em que 0 corresponde a "Nenhum stress"; 1 a "Pouco stress"; 2 a "Moderado stress"; 3 a "Bastante stress" e 4 a "Elevado stress") o número que melhor indica o nível de stress/pressão gerado por cada potencial fonte de stress ao exercer a sua atividade profissional no dia-a-dia.

Considere o local de trabalho onde exerce funções atualmente (se exercer em mais que um local, considere o local em que exerce mais horas semanalmente).

Se alguma das situações referidas não se aplicar ao seu caso particular, por favor não responda a essa questão deixando-a "em branco".

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

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

25. Atitudes negativas relativamente ao nosso trabalho por parte das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.) *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

26. Falta de tempo para manter uma boa relação com as pessoas mais próximas (ex: cônjuge, filhos, amigos, etc.) *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

27. Conflitos e problemas com colegas de trabalho *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

28. Trabalhar muitas horas seguidas *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

29. Viver com os recursos financeiros/salário de que disponho *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

30. Falta de condições de trabalho *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

31. Incompreensão face ao nosso trabalho por parte das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.) *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

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

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

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

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

34. Ter de realizar muitas horas seguidas de trabalho *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

35. Conflitos e problemas com superiores hierárquicos *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

36. Cumprir com aquilo que é esperado pelas pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.) *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

37. Falta de tempo para dar apoio e conviver com a minha família/amigos *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

38. Falta de perspectivas de progressão na carreira *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

39. Falta de perspectivas de progressão na carreira *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

40. A sobrecarga ou excesso de trabalho *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

41. Os conflitos interpessoais com outros colegas de trabalho *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

42. Salário inadequado/insuficiente *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

43. A falta de apoio e ajuda por parte dos meus superiores *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

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

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

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

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

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

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

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

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	
Nen	☐	☐	☐	☐	☐	Elevado stress

Questionário de Aferição e Risco para a Saúde Mental

Por vezes, o stress vivenciado no nosso trabalho tem consequências para a nossa saúde mental, por favor reflita sobre si e indique numa escala de 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente) o seu grau de concordância com as seguintes afirmações:

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

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

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

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

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

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

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

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

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

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

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

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

54. Considero que o meu trabalho é um desafio positivo. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Con	☐	☐	☐	☐	☐	Discordo Totalmente

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

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

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

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

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

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

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

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

59. Depois do trabalho sinto-me cansado e sem energia. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Disc	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

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

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5
Disc	☐	☐	☐	☐	☐
Concordo Totalmente					

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

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5
Disc	☐	☐	☐	☐	☐
Concordo Totalmente					

62. Sinto-me cada vez mais empenhado no meu trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5
Disc	☐	☐	☐	☐	☐
Concordo Totalmente					

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

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5
Disc	☐	☐	☐	☐	☐
Concordo Totalmente					

Anexos

Anexo I – Output SPSS de Análise de Regressões

Impacto das dimensões de stress para o stress geral

Variáveis Inseridas/Removidas ^a			
Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	exc_Trabalho	.	Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido <= , 050, Probabilidade de F a ser removido >= , 100).
2	Prob_familiares	.	Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido <= , 050, Probabilidade de F a ser removido >= , 100).

a. Variável Dependente: Stress_Geral

Resumo do modelo ^c						
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança	
					Mudança de R quadrado	Mudança F
1	,602 ^a	,363	,360	,675	,363	131,610
2	,619 ^b	,383	,378	,666	,020	7,531

Resumo do modelo ^c				
Modelo	Estatísticas de mudança			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. Mudança F	
1	1	231	<,001	
2	1	230	,007	1,966

a. Preditores: (Constante), exc_Trabalho

b. Preditores: (Constante), exc_Trabalho, Prob_familiares

c. Variável Dependente: Stress_Geral

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	60,026	1	60,026	131,610	<,001 ^b
	Resíduo	105,356	231	,456		
	Total	165,382	232			
2	Regressão	63,366	2	31,683	71,431	<,001 ^c
	Resíduo	102,016	230	,444		
	Total	165,382	232			

a. Variável Dependente: Stress_Geral

b. Preditores: (Constante), exc_Trabalho

c. Preditores: (Constante), exc_Trabalho, Prob_familiares

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro	Beta		
1	(Constante)	2,075	,169		12,264	<,001
	exc_Trabalho	,609	,053	,602	11,472	<,001
2	(Constante)	1,910	,177		10,766	<,001
	exc_Trabalho	,504	,065	,499	7,790	<,001
	Prob_familiares	,158	,058	,176	2,744	,007

Coefficientes^a

Modelo		Estatísticas de colinearidade	
		Tolerância	VIF
1	(Constante)		
	exc_Trabalho	1,000	1,000
2	(Constante)		
	exc_Trabalho	,654	1,530
	Prob_familiares	,654	1,530

a. Variável Dependente: Stress_Geral

Variáveis excluídas^a

Modelo		Beta In	t	Sig.	Correlação parcial	Estatísticas de ...	
						Tolerância	VIF
1	CeR_total	,074 ^b	1,257	,210	,083	,795	1,258
	Rel_Utentes	,118 ^b	1,917	,056	,125	,725	1,380
	Prob_familiares	,176 ^b	2,744	,007	,178	,654	1,530
	Rel_Colegas	,079 ^b	1,445	,150	,095	,908	1,102
	Cond_Trabalho	,093 ^b	1,191	,235	,078	,451	2,216
	Rel_Chefia	,040 ^b	,711	,478	,047	,885	1,130
2	CeR_total	,028 ^c	,460	,646	,030	,722	1,386
	Rel_Utentes	,101 ^c	1,661	,098	,109	,717	1,395
	Rel_Colegas	,075 ^c	1,385	,167	,091	,907	1,102
	Cond_Trabalho	,065 ^c	,830	,407	,055	,442	2,260
	Rel_Chefia	,032 ^c	,575	,566	,038	,882	1,133

Variáveis excluídas^a

Modelo		Estatísticas de ...	
		Tolerância	mínima
1	CeR_total		,795
	Rel_Utentes		,725
	Prob_familiares		,654
	Rel_Colegas		,908
	Cond_Trabalho		,451
	Rel_Chefia		,885
2	CeR_total		,593
	Rel_Utentes		,548
	Rel_Colegas		,618
	Cond_Trabalho		,392
	Rel_Chefia		,612

a. Variável Dependente: Stress_Geral

b. Preditores no Modelo: (Constante), exc_Trabalho

c. Preditores no Modelo: (Constante), exc_Trabalho, Prob_familiares

Diagnóstico de colinearidade^a

Modelo	Dimensão	Autovalor	Índice de condição	Proporções de variância		
				(Constante)	exc_Trabalho	Prob_familiares
1	1	1,965	1,000	,02	,02	
	2	,035	7,515	,98	,98	
2	1	2,927	1,000	,01	,01	,01
	2	,043	8,204	,79	,01	,54
	3	,030	9,922	,20	,98	,46

a. Variável Dependente: Stress_Geral

Estatísticas de resíduos^a

	Mínimo	Máximo	Média	Erro Desvio	N
Valor previsto	2,18	4,56	3,95	,523	233
Resíduo	-2,560	1,660	,000	,663	233
Erro Valor previsto	-3,378	1,169	,000	1,000	233
Erro Resíduo	-3,843	2,492	,000	,996	233

a. Variável Dependente: Stress_Geral

Impacto das dimensões de stress no score global de burnout

Variáveis Inseridas/Removidas^a

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	exc_Trabalho	.	Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido $\leq$, 050, Probabilidade de F a ser removido $\geq$, 100).
2	CeR_total	.	Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido $\leq$, 050, Probabilidade de F a ser removido $\geq$, 100).
3	Rel_Chefia	.	Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido $\leq$, 050, Probabilidade de F a ser removido $\geq$, 100).
4	Prob_familiares	.	Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido $\leq$, 050, Probabilidade de F a ser removido $\geq$, 100).
5	Rel_Utentes	.	Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido $\leq$, 050, Probabilidade de F a ser removido $\geq$, 100).

a. Variável Dependente: Burnout

Resumo do modelo^f

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança	
					Mudança de R quadrado	Mudança F
1	,491 ^a	,241	,238	,58534	,241	73,284
2	,531 ^b	,282	,276	,57050	,041	13,169
3	,554 ^c	,307	,298	,56153	,025	8,414
4	,573 ^d	,328	,317	,55420	,021	7,096
5	,583 ^e	,340	,326	,55047	,012	4,102

Resumo do modelo^f

Modelo	Estatísticas de mudança			
	df1	df2	Sig. Mudança F	Durbin-Watson
1	1	231	<,001	
2	1	230	<,001	
3	1	229	,004	
4	1	228	,008	
5	1	227	,044	1,839

a. Preditores: (Constante), exc_Trabalho

b. Preditores: (Constante), exc_Trabalho, CeR_total

c. Preditores: (Constante), exc_Trabalho, CeR_total, Rel_Chefia

d. Preditores: (Constante), exc_Trabalho, CeR_total, Rel_Chefia, Prob_familiares

e. Preditores: (Constante), exc_Trabalho, CeR_total, Rel_Chefia, Prob_familiares, Rel_Utentes

f. Variável Dependente: Burnout

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	25,109	1	25,109	73,284	<,001 ^b
	Resíduo	79,146	231	,343		
	Total	104,254	232			
2	Regressão	29,395	2	14,697	45,157	<,001 ^c
	Resíduo	74,859	230	,325		
	Total	104,254	232			
3	Regressão	32,048	3	10,683	33,880	<,001 ^d
	Resíduo	72,206	229	,315		
	Total	104,254	232			
4	Regressão	34,227	4	8,557	27,860	<,001 ^e
	Resíduo	70,027	228	,307		
	Total	104,254	232			
5	Regressão	35,470	5	7,094	23,412	<,001 ^f
	Resíduo	68,784	227	,303		
	Total	104,254	232			

a. Variável Dependente: Burnout

b. Preditores: (Constante), exc_Trabalho

c. Preditores: (Constante), exc_Trabalho, CeR_total

d. Preditores: (Constante), exc_Trabalho, CeR_total, Rel_Chefia

e. Preditores: (Constante), exc_Trabalho, CeR_total, Rel_Chefia, Prob_familiares

f. Preditores: (Constante), exc_Trabalho, CeR_total, Rel_Chefia, Prob_familiares, Rel_Utentes

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro	Beta		
1	(Constante)	2,377	,147		16,211	<,001
	exc_Trabalho	,394	,046	,491	8,561	<,001
2	(Constante)	1,922	,190		10,113	<,001
	exc_Trabalho	,311	,050	,388	6,188	<,001
	CeR_total	,214	,059	,227	3,629	<,001
3	(Constante)	1,865	,188		9,910	<,001
	exc_Trabalho	,278	,051	,347	5,486	<,001
	CeR_total	,176	,060	,187	2,960	,003
	Rel_Chefia	,108	,037	,174	2,901	,004
4	(Constante)	1,827	,186		9,811	<,001
	exc_Trabalho	,208	,057	,259	3,677	<,001
	CeR_total	,127	,062	,135	2,063	,040
	Rel_Chefia	,110	,037	,176	2,976	,003
	Prob_familiares	,134	,050	,188	2,664	,008
5	(Constante)	1,803	,185		9,723	<,001
	exc_Trabalho	,163	,060	,203	2,696	,008
	CeR_total	,107	,062	,114	1,726	,086
	Rel_Chefia	,113	,037	,181	3,083	,002
	Prob_familiares	,129	,050	,180	2,569	,011
	Rel_Utentes	,092	,045	,131	2,025	,044

Coeficientes^a

Modelo		Estatísticas de colinearidade	
		Tolerância	VIF
1	(Constante)		
	exc_Trabalho	1,000	1,000
2	(Constante)		
	exc_Trabalho	,795	1,258
	CeR_total	,795	1,258
3	(Constante)		
	exc_Trabalho	,756	1,323
	CeR_total	,757	1,322
	Rel_Chefia	,842	1,187
4	(Constante)		
	exc_Trabalho	,592	1,690
	CeR_total	,689	1,452
	Rel_Chefia	,842	1,188
	Prob_familiares	,593	1,686
5	(Constante)		
	exc_Trabalho	,511	1,955
	CeR_total	,671	1,490
	Rel_Chefia	,840	1,190
	Prob_familiares	,592	1,691
	Rel_Utentes	,698	1,432

a. Variável Dependente: Burnout

Variáveis excluídas^a

Modelo		Beta In	t	Sig.	Correlação parcial	Estatísticas de ...	
						Tolerância	VIF
1	CeR_total	,227 ^b	3,629	<,001	,233	,795	1,258
	Rel_Utentes	,169 ^b	2,540	,012	,165	,725	1,380
	Prob_familiares	,244 ^b	3,523	<,001	,226	,654	1,530
	Rel_Colegas	,125 ^b	2,096	,037	,137	,908	1,102
	Cond_Trabalho	,169 ^b	1,991	,048	,130	,451	2,216
	Rel_Chefia	,213 ^b	3,579	<,001	,230	,885	1,130
2	Rel_Utentes	,131 ^c	1,973	,050	,129	,702	1,425
	Prob_familiares	,185 ^c	2,578	,011	,168	,593	1,685
	Rel_Colegas	,109 ^c	1,858	,064	,122	,902	1,109
	Cond_Trabalho	,147 ^c	1,767	,078	,116	,449	2,229
	Rel_Chefia	,174 ^c	2,901	,004	,188	,842	1,187
3	Rel_Utentes	,140 ^d	2,140	,033	,140	,700	1,428
	Prob_familiares	,188 ^d	2,664	,008	,174	,593	1,686
	Rel_Colegas	,031 ^d	,459	,647	,030	,666	1,501
	Cond_Trabalho	,076 ^d	,877	,382	,058	,400	2,503
4	Rel_Utentes	,131 ^e	2,025	,044	,133	,698	1,432
	Rel_Colegas	,028 ^e	,427	,670	,028	,666	1,501
	Cond_Trabalho	,046 ^e	,532	,595	,035	,392	2,550
5	Rel_Colegas	-,001 ^f	-,019	,985	-,001	,633	1,579
	Cond_Trabalho	,002 ^f	,017	,986	,001	,366	2,730

Variáveis excluídas^a

Modelo		Estatísticas de ...
		Tolerância mínima
1	CeR_total	,795
	Rel_Utentes	,725
	Prob_familiares	,654
	Rel_Colegas	,908
	Cond_Trabalho	,451
	Rel_Chefia	,885
2	Rel_Utentes	,648
	Prob_familiares	,593
	Rel_Colegas	,749
	Cond_Trabalho	,417
	Rel_Chefia	,756
3	Rel_Utentes	,617
	Prob_familiares	,592
	Rel_Colegas	,622
	Cond_Trabalho	,400
4	Rel_Utentes	,511
	Rel_Colegas	,582
	Cond_Trabalho	,381
5	Rel_Colegas	,511
	Cond_Trabalho	,366

a. Variável Dependente: BurnouT

b. Preditores no Modelo: (Constante), exc_Trabalho

c. Preditores no Modelo: (Constante), exc_Trabalho, CeR_total

d. Preditores no Modelo: (Constante), exc_Trabalho, CeR_total, Rel_Chefia

e. Preditores no Modelo: (Constante), exc_Trabalho, CeR_total, Rel_Chefia, Prob_familiares

f. Preditores no Modelo: (Constante), exc_Trabalho, CeR_total, Rel_Chefia, Prob_familiares, Rel_Utentes

Diagnóstico de colinearidade^a

Modelo	Dimensão	Autovalor	Índice de condição	Proporções de variância		
				(Constante)	exc_Trabalho	CeR_total
1	1	1,965	1,000	,02	,02	
	2	,035	7,515	,98	,98	
2	1	2,941	1,000	,00	,01	,00
	2	,037	8,918	,26	,97	,09
	3	,022	11,565	,74	,03	,90
3	1	3,848	1,000	,00	,00	,00
	2	,093	6,428	,04	,04	,02
	3	,037	10,207	,24	,94	,09
	4	,022	13,268	,71	,02	,89
4	1	4,800	1,000	,00	,00	,00
	2	,103	6,829	,01	,01	,01
	3	,046	10,185	,34	,07	,08
	4	,030	12,577	,00	,90	,06
	5	,021	15,133	,65	,01	,85
5	1	5,722	1,000	,00	,00	,00
	2	,115	7,050	,00	,01	,00
	3	,068	9,150	,05	,00	,03
	4	,046	11,130	,32	,05	,08
	5	,028	14,280	,01	,89	,08
	6	,021	16,644	,62	,06	,82

Diagnóstico de colinearidade^a

Modelo	Dimensão	Proporções de variância		
		Rel_Chefia	Prob_familiares	Rel_Utentes
1	1			
	2			
2	1			
	2			
	3			
3	1	,01		
	2	,98		
	3	,00		
	4	,01		
4	1	,00	,00	
	2	,93	,06	
	3	,04	,41	
	4	,02	,43	
	5	,02	,10	
5	1	,00	,00	,00
	2	,77	,01	,15
	3	,15	,13	,70
	4	,03	,45	,00
	5	,02	,28	,12
	6	,02	,12	,02

a. Variável Dependente: Burnout

Estatísticas de resíduos^a

	Mínimo	Máximo	Média	Erro Desvio	N
Valor previsto	2,4100	4,2162	3,5890	,39101	233
Resíduo	-1,45590	1,31296	,00000	,54450	233
Erro Valor previsto	-3,015	1,604	,000	1,000	233
Erro Resíduo	-2,645	2,385	,000	,989	233

a. Variável Dependente: Burnout

Impacto das dimensões de stress nas intenções de saída da organização

Variáveis Inseridas/Removidas^a

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Cond_Trabalho	.	Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido $\leq$,050, Probabilidade de F a ser removido $\geq$,100).
2	CeR_total	.	Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido $\leq$,050, Probabilidade de F a ser removido $\geq$,100).
3	Rel_Chefia	.	Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido $\leq$,050, Probabilidade de F a ser removido $\geq$,100).

a. Variável Dependente: IS_organizacao

Resumo do modelo^d

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança	
					Mudança de R quadrado	Mudança F
1	,319 ^a	,102	,098	1,07865	,102	26,142
2	,370 ^b	,137	,130	1,05943	,035	9,458
3	,391 ^c	,153	,142	1,05187	,016	4,317

Resumo do modelo^d

Modelo	Estatísticas de mudança			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. Mudança F	
1	1	231	<,001	
2	1	230	,002	
3	1	229	,039	1,989

a. Preditores: (Constante), Cond_Trabalho

b. Preditores: (Constante), Cond_Trabalho, CeR_total

c. Preditores: (Constante), Cond_Trabalho, CeR_total, Rel_Chefia

d. Variável Dependente: IS_organizacao

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	30,416	1	30,416	26,142	<,001 ^b
	Resíduo	268,765	231	1,163		
	Total	299,181	232			
2	Regressão	41,031	2	20,516	18,278	<,001 ^c
	Resíduo	258,150	230	1,122		
	Total	299,181	232			
3	Regressão	45,807	3	15,269	13,800	<,001 ^d
	Resíduo	253,373	229	1,106		
	Total	299,181	232			

a. Variável Dependente: IS_organizacao

b. Preditores: (Constante), Cond_Trabalho

c. Preditores: (Constante), Cond_Trabalho, CeR_total

d. Preditores: (Constante), Cond_Trabalho, CeR_total, Rel_Chefia

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro	Beta		
1	(Constante)	1,453	,248		5,868	<,001
	Cond_Trabalho	,430	,084	,319	5,113	<,001
2	(Constante)	,672	,352		1,912	,057
	Cond_Trabalho	,325	,089	,241	3,642	<,001
	CeR_total	,325	,106	,204	3,075	,002
3	(Constante)	,632	,350		1,808	,072
	Cond_Trabalho	,248	,096	,184	2,579	,011
	CeR_total	,281	,107	,176	2,630	,009
	Rel_Chefia	,154	,074	,146	2,078	,039

Coeficientes^a

Modelo		Estatísticas de colinearidade	
		Tolerância	VIF
1	(Constante)		
	Cond_Trabalho	1,000	1,000
2	(Constante)		
	Cond_Trabalho	,855	1,170
	CeR_total	,855	1,170
3	(Constante)		
	Cond_Trabalho	,727	1,375
	CeR_total	,822	1,217
	Rel_Chefia	,753	1,327

a. Variável Dependente: IS_organizacao

Variáveis excluídas^a

Modelo		Beta In	t	Sig.	Correlação parcial	Estatísticas de ...	
						Tolerância	VIF
1	CeR_total	,204 ^b	3,075	,002	,199	,855	1,170
	Rel_Utentes	-,009 ^b	-,124	,902	-,008	,723	1,383
	Prob_familiares	,189 ^b	2,640	,009	,171	,738	1,355
	Rel_Colegas	,101 ^b	1,543	,124	,101	,894	1,119
	Rel_Chefia	,182 ^b	2,612	,010	,170	,784	1,276
	exc_Trabalho	,174 ^b	1,887	,060	,124	,451	2,216
2	Rel_Utentes	-,061 ^c	-,819	,413	-,054	,688	1,453
	Prob_familiares	,126 ^c	1,649	,100	,108	,639	1,564
	Rel_Colegas	,084 ^c	1,286	,200	,085	,886	1,129
	Rel_Chefia	,146 ^c	2,078	,039	,136	,753	1,327
	exc_Trabalho	,105 ^c	1,109	,268	,073	,417	2,397
3	Rel_Utentes	-,040 ^d	-,535	,593	-,035	,674	1,483
	Prob_familiares	,139 ^d	1,826	,069	,120	,636	1,573
	Rel_Colegas	,024 ^d	,323	,747	,021	,676	1,479
	exc_Trabalho	,119 ^d	1,260	,209	,083	,415	2,408

Variáveis excluídas^a

		Estatísticas de ...
		Tolerância mínima
Modelo		
1	CeR_total	,855
	Rel_Utentes	,723
	Prob_familiares	,738
	Rel_Colegas	,894
	Rel_Chefia	,784
	exc_Trabalho	,451
2	Rel_Utentes	,683
	Prob_familiares	,639
	Rel_Colegas	,791
	Rel_Chefia	,727
	exc_Trabalho	,417
3	Rel_Utentes	,571
	Prob_familiares	,610
	Rel_Colegas	,575
	exc_Trabalho	,400

a. Variável Dependente: IS_organizacao

b. Preditores no Modelo: (Constante), Cond_Trabalho

c. Preditores no Modelo: (Constante), Cond_Trabalho, CeR_total

d. Preditores no Modelo: (Constante), Cond_Trabalho, CeR_total, Rel_Chefia

Diagnóstico de colinearidade^a

			Proporções de variância			
Modelo	Dimensão	Autovalor	Índice de condição	(Constante)	Cond_Trabalho	CeR_total
1	1	1,958	1,000	,02	,02	
	2	,042	6,862	,98	,98	
2	1	2,931	1,000	,00	,01	,00
	2	,047	7,892	,15	,99	,12
	3	,022	11,486	,84	,00	,88
3	1	3,845	1,000	,00	,00	,00
	2	,088	6,603	,08	,00	,05
	3	,044	9,312	,09	,99	,09
	4	,022	13,209	,83	,00	,86

Diagnóstico de colinearidade^a

Proporções ...		
Modelo	Dimensão	Rel_Chefia
1	1	
	2	
2	1	
	2	
	3	
3	1	,01
	2	,87
	3	,11
	4	,01

a. Variável Dependente: IS_organizacao

Estatísticas de resíduos^a

	Mínimo	Máximo	Média	Erro Desvio	N
Valor previsto	1,3467	3,3652	2,6663	,44435	233
Resíduo	-2,29485	2,82903	,00000	1,04505	233
Erro Valor previsto	-2,970	1,573	,000	1,000	233
Erro Resíduo	-2,182	2,690	,000	,994	233

a. Variável Dependente: IS_organizacao

Impacto das dimensões de stress nas intenções de saída da profissão

Variáveis Inseridas/Removidas^a

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	Prob_familiares	.	Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido <= ,050, Probabilidade de F a ser removido >= ,100).
2	CeR_total	.	Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido <= ,050, Probabilidade de F a ser removido >= ,100).

a. Variável Dependente: IS_profissao

Resumo do modelo^c

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança	
					Mudança de R quadrado	Mudança F
1	,340 ^a	,116	,112	1,17737	,116	29,414
2	,375 ^b	,141	,133	1,16311	,025	6,552

Resumo do modelo^c

Modelo	Estatísticas de mudança			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. Mudança F	
1	1	225	<,001	
2	1	224	,011	1,747

a. Preditores: (Constante), Prob_familiares

b. Preditores: (Constante), Prob_familiares, CeR_total

c. Variável Dependente: IS_profissao

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	40,774	1	40,774	29,414	<,001 ^b
	Resíduo	311,895	225	1,386		
	Total	352,670	226			
2	Regressão	49,639	2	24,819	18,346	<,001 ^c
	Resíduo	303,031	224	1,353		
	Total	352,670	226			

a. Variável Dependente: IS_profissao

b. Preditores: (Constante), Prob_familiares

c. Preditores: (Constante), Prob_familiares, CeR_total

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro	Beta		
1	(Constante)	1,386	,267		5,201	<,001
	Prob_familiares	,450	,083	,340	5,424	<,001
2	(Constante)	,687	,379		1,813	,071
	Prob_familiares	,336	,093	,254	3,598	<,001
	CeR_total	,317	,124	,180	2,560	,011

Coefficientes^a

Modelo		Estatísticas de colinearidade	
		Tolerância	VIF
1	(Constante)		
	Prob_familiares	1,000	1,000
2	(Constante)		
	Prob_familiares	,771	1,296
	CeR_total	,771	1,296

a. Variável Dependente: IS_profissao

Variáveis excluídas^a

		Estatísticas de ...					
Modelo		Beta In	t	Sig.	Correlação parcial	Tolerância	VIF
1	CeR_total	,180 ^b	2,560	,011	,169	,771	1,296
	Rel_Utentes	-,021 ^b	-,309	,758	-,021	,859	1,164
	Rel_Colegas	,077 ^b	1,214	,226	,081	,966	1,035
	Cond_Trabalho	,110 ^b	1,511	,132	,100	,742	1,348
	Rel_Chefia	,081 ^b	1,255	,211	,084	,948	1,055
	exc_Trabalho	,107 ^b	1,388	,166	,092	,659	1,516
2	Rel_Utentes	-,062 ^c	-,909	,364	-,061	,816	1,226
	Rel_Colegas	,061 ^c	,963	,337	,064	,955	1,047
	Cond_Trabalho	,083 ^c	1,134	,258	,076	,723	1,383
	Rel_Chefia	,044 ^c	,673	,502	,045	,893	1,120
	exc_Trabalho	,067 ^c	,852	,395	,057	,627	1,596

Variáveis excluídas^a

		Estatísticas de ...
Modelo		Tolerância mínima
1	CeR_total	,771
	Rel_Utentes	,859
	Rel_Colegas	,966
	Cond_Trabalho	,742
	Rel_Chefia	,948
	exc_Trabalho	,659
2	Rel_Utentes	,724
	Rel_Colegas	,761
	Cond_Trabalho	,642
	Rel_Chefia	,727
	exc_Trabalho	,598

a. Variável Dependente: IS_profissao

b. Preditores no Modelo: (Constante), Prob_familiares

c. Preditores no Modelo: (Constante), Prob_familiares, CeR_total

Diagnóstico de colinearidade^a

			Proporções de variância			
Modelo	Dimensão	Autovalor	Índice de condição	(Constante)	Prob_familiares	CeR_total
1	1	1,956	1,000	,02	,02	
	2	,044	6,671	,98	,98	
2	1	2,932	1,000	,00	,01	,00
	2	,047	7,927	,25	,92	,05
	3	,021	11,730	,74	,08	,94

a. Variável Dependente: IS_profissao

Estatísticas de resíduos^a

	Mínimo	Máximo	Média	Erro Desvio	N
Valor previsto	1,2283	3,2987	2,7680	,46866	227
Resíduo	-2,29869	2,69248	,00000	1,15795	227
Erro Valor previsto	-3,285	1,132	,000	1,000	227
Erro Resíduo	-1,976	2,315	,000	,996	227

a. Variável Dependente: IS_profissao

Impacto das dimensões de stress nas intenções de saída do país

Variáveis Inseridas/Removidas^a

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	exc_Trabalho	.	Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido ≤ ,050, Probabilidade de F a ser removido ≥ ,100).
2	CeR_total	.	Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido ≤ ,050, Probabilidade de F a ser removido ≥ ,100).

a. Variável Dependente: IS_Pais

Resumo do modelo^c

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança	
					Mudança de R quadrado	Mudança F
1	,276 ^a	,076	,072	,99221	,076	18,992
2	,321 ^b	,103	,095	,97978	,027	6,896

Resumo do modelo^c

Modelo	Estatísticas de mudança			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. Mudança F	
1	1	231	<,001	
2	1	230	,009	2,082

a. Preditores: (Constante), exc_Trabalho

b. Preditores: (Constante), exc_Trabalho, CeR_total

c. Variável Dependente: IS_Pais

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	18,697	1	18,697	18,992	<,001 ^b
	Resíduo	227,414	231	,984		
	Total	246,111	232			
2	Regressão	25,317	2	12,658	13,186	<,001 ^c
	Resíduo	220,794	230	,960		
	Total	246,111	232			

a. Variável Dependente: IS_Pais

b. Preditores: (Constante), exc_Trabalho

c. Preditores: (Constante), exc_Trabalho, CeR_total

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients não padronizados		Coefficients padronizados	t	Sig.
		B	Erro	Beta		
1	(Constante)	,620	,249		2,493	,013
	exc_Trabalho	,340	,078	,276	4,358	<,001
2	(Constante)	,054	,326		,167	,868
	exc_Trabalho	,237	,086	,192	2,746	,007
	CeR_total	,266	,101	,184	2,626	,009

Coefficientes^a

Modelo		Estatísticas de colinearidade	
		Tolerância	VIF
1	(Constante)		
	exc_Trabalho	1,000	1,000
2	(Constante)		
	exc_Trabalho	,795	1,258
	CeR_total	,795	1,258

a. Variável Dependente: IS_Pais

Variáveis excluídas^a

Modelo		Beta In	t	Sig.	Correlação parcial	Estatísticas de ...	
						Tolerância	VIF
1	CeR_total	,184 ^b	2,626	,009	,171	,795	1,258
	Rel_Utentes	,032 ^b	,431	,667	,028	,725	1,380
	Prob_familiares	,077 ^b	,988	,324	,065	,654	1,530
	Rel_Colegas	-,006 ^b	-,096	,924	-,006	,908	1,102
	Cond_Trabalho	,116 ^b	1,234	,219	,081	,451	2,216
	Rel_Chefia	-,046 ^b	-,684	,494	-,045	,885	1,130
2	Rel_Utentes	-,002 ^c	-,031	,975	-,002	,702	1,425
	Prob_familiares	,017 ^c	,213	,832	,014	,593	1,685
	Rel_Colegas	-,020 ^c	-,309	,757	-,020	,902	1,109
	Cond_Trabalho	,098 ^c	1,052	,294	,069	,449	2,229
	Rel_Chefia	-,089 ^c	-1,304	,193	-,086	,842	1,187

Variáveis excluídas^a

Modelo		Estatísticas de ... Tolerância mínima
1	CeR_total	,795
	Rel_Utentes	,725
	Prob_familiares	,654
	Rel_Colegas	,908
	Cond_Trabalho	,451
	Rel_Chefia	,885
2	Rel_Utentes	,648
	Prob_familiares	,593
	Rel_Colegas	,749
	Cond_Trabalho	,417
	Rel_Chefia	,756

a. Variável Dependente: IS_Pais

b. Preditores no Modelo: (Constante), exc_Trabalho

c. Preditores no Modelo: (Constante), exc_Trabalho, CeR_total

Diagnóstico de colinearidade^a

Modelo	Dimensão	Autovalor	Índice de condição	Proporções de variância		
				(Constante)	exc_Trabalho	CeR_total
1	1	1,965	1,000	,02	,02	
	2	,035	7,515	,98	,98	
2	1	2,941	1,000	,00	,01	,00
	2	,037	8,918	,26	,97	,09
	3	,022	11,565	,74	,03	,90

a. Variável Dependente: IS_Pais

Estatísticas de resíduos^a

	Mínimo	Máximo	Média	Erro Desvio	N
Valor previsto	,5576	2,0673	1,6652	,33034	233
Resíduo	-1,06735	3,16975	,00000	,97555	233
Erro Valor previsto	-3,353	1,217	,000	1,000	233
Erro Resíduo	-1,089	3,235	,000	,996	233

a. Variável Dependente: IS_Pais

Impacto do burnout e stress nas intenções de saída da organização

Variáveis Inseridas/Removidas^a

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	BurnouT		Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido $\leq$, 050, Probabilidade de F a ser removido $\geq$, 100).

a. Variável Dependente: IS_organizacao

Resumo do modelo^b

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança Mudança de R quadrado	Mudança F
1	,540 ^a	,291	,288	,95816	,291	94,878

Resumo do modelo^b

Modelo	df1	df2	Sig. Mudança F	Durbin-Watson
1	1	231	<,001	2,107

a. Preditores: (Constante), BurnouT

b. Variável Dependente: IS_organizacao

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	87,105	1	87,105	94,878	<,001 ^b
	Resíduo	212,075	231	,918		
	Total	299,181	232			

a. Variável Dependente: IS_organizacao

b. Preditores: (Constante), BurnouT

Coefficientes^a

Modelo		Coefficientes não padronizados B	Erro Erro	Coefficientes padronizados Beta	t	Sig.
1	(Constante)	-,614	,343		-1,793	,074
	BurnouT	,914	,094	,540	9,741	<,001

Coefficientes^a

Modelo		Estatísticas de colinearidade Tolerância	VIF
1	(Constante)		
	BurnouT	1,000	1,000

a. Variável Dependente: IS_organizacao

Variáveis excluídas^a

Modelo		Beta In	t	Sig.	Correlação parcial	Estatísticas de ...	
						Tolerância	VIF
1	Stress_Geral	,079 ^b	1,234	,218	,081	,756	1,323

Variáveis excluídas^a

Modelo		Estatísticas de ...
		Tolerância mínima
1	Stress_Geral	,756

a. Variável Dependente: IS_organizacao

b. Preditores no Modelo: (Constante), BurnouT

Diagnóstico de colinearidade^a

Modelo	Dimensão	Autovalor	Índice de condição	Proporções de variância	
				(Constante)	BurnouT
1	1	1,983	1,000	,01	,01
	2	,017	10,823	,99	,99

a. Variável Dependente: IS_organizacao

Estatísticas de resíduos^a

	Mínimo	Máximo	Média	Erro Desvio	N
Valor previsto	,7569	3,9561	2,6663	,61274	233
Resíduo	-2,34671	2,43161	,00000	,95610	233
Erro Valor previsto	-3,116	2,105	,000	1,000	233
Erro Resíduo	-2,449	2,538	,000	,998	233

a. Variável Dependente: IS_organizacao

impacto do burnout e stress nas intenções de saída do país

Variáveis Inseridas/Removidas^a

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	BurnouT	.	Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido <= , 050, Probabilidade de F a ser removido >= , 100).

a. Variável Dependente: IS_Pais

Resumo do modelo^b

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança	
					Mudança de R quadrado	Mudança F
1	,218 ^a	,048	,044	1,00727	,048	11,568

Resumo do modelo^b

Modelo	Estatísticas de mudança			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. Mudança F	
1	1	231	<,001	2,067

a. Preditores: (Constante), BurnouT

b. Variável Dependente: IS_Pais

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	11,737	1	11,737	11,568	<,001 ^b
	Resíduo	234,373	231	1,015		
	Total	246,111	232			

a. Variável Dependente: IS_Pais

b. Preditores: (Constante), BurnouT

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients não padronizados		Coefficients padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro	Beta		
1	(Constante)	,461	,360		1,280	,202
	BurnouT	,336	,099	,218	3,401	<,001

Coeficientes^a

Modelo		Estatísticas de colinearidade	
		Tolerância	VIF
1	(Constante)		
	BurnouT	1,000	1,000

a. Variável Dependente: IS_Pais

Variáveis excluídas^a

Modelo		Beta In	t	Sig.	Correlação parcial	Estatísticas de ...	
						Tolerância	VIF
1	Stress_Geral	,139 ^b	1,895	,059	,124	,756	1,323

Variáveis excluídas^a

Modelo		Estatísticas de ...	
		Tolerância mínima	
1	Stress_Geral	,756	

a. Variável Dependente: IS_Pais

b. Preditores no Modelo: (Constante), BurnouT

Diagnóstico de colinearidade^a

Modelo	Dimensão	Autovalor	Índice de condição	Proporções de variância	
				(Constante)	BurnouT
1	1	1,983	1,000	,01	,01
	2	,017	10,823	,99	,99

a. Variável Dependente: IS_Pais

Estatísticas de resíduos^a

	Mínimo	Máximo	Média	Erro Desvio	N
Valor previsto	,9643	2,1387	1,6652	,22493	233
Resíduo	-1,13869	3,14313	,00000	1,00510	233
Erro Valor previsto	-3,116	2,105	,000	1,000	233
Erro Resíduo	-1,130	3,120	,000	,998	233

a. Variável Dependente: IS_Pais

Impacto do burnout e stress nas intenções de saída da profissão

Variáveis Inseridas/Removidas^a

Modelo	Variáveis inseridas	Variáveis removidas	Método
1	BurnouT	.	Stepwise (Critérios: Probabilidade de F a ser inserido ≤ , 050, Probabilidade de F a ser removido ≥ , 100).

a. Variável Dependente: IS_profissao

Resumo do modelo^b

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança Mudança de R quadrado	Mudança F
1	,597 ^a	,357	,354	1,00407	,357	124,816

Resumo do modelo^b

Estatísticas de mudança				
Modelo	df1	df2	Sig. Mudança F	Durbin-Watson
1	1	225	<,001	1,840

a. Preditores: (Constante), BurnouT

b. Variável Dependente: IS_profissao

ANOVA^a

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	125,834	1	125,834	124,816	<,001 ^b
	Resíduo	226,835	225	1,008		
	Total	352,670	226			

a. Variável Dependente: IS_profissao

b. Preditores: (Constante), BurnouT

Coefficientes^a

		Coefficients não padronizados		Coefficients padronizados		
Modelo		B	Erro Erro	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	-1,226	,364		-3,371	<,001
	BurnouT	1,114	,100	,597	11,172	<,001

Coefficientes^a

		Estatísticas de colinearidade	
Modelo		Tolerância	VIF
1	(Constante)		
	BurnouT	1,000	1,000

a. Variável Dependente: IS_profissao

Variáveis excluídas^a

				Estatísticas de ...			
Modelo	Beta In	t	Sig.	Correlação parcial	Tolerância	VIF	
1	Stress_Geral	,051 ^b	,829	,408	,055	,759	1,318

Variáveis excluídas^a

Modelo	Stress_Geral	Estatísticas de ...
		Tolerância mínima
1	Stress_Geral	,759

a. Variável Dependente: IS_profissao

b. Preditores no Modelo: (Constante), BurnouT

Diagnóstico de colinearidade^a

Modelo	Dimensão	Autovalor	Índice de condição	Proporções de variância	
				(Constante)	BurnouT
1	1	1,983	1,000	,01	,01
	2	,017	10,821	,99	,99

a. Variável Dependente: IS_profissao

Estatísticas de resíduos^a

	Mínimo	Máximo	Média	Erro Desvio	N
Valor previsto	,4445	4,3423	2,7680	,74618	227
Resíduo	-2,18223	2,88501	,00000	1,00185	227
Erro Valor previsto	-3,114	2,110	,000	1,000	227
Erro Resíduo	-2,173	2,873	,000	,998	227

a. Variável Dependente: IS_profissao