

Instituto Politécnico de Setúbal



Escola Superior de Ciências Empresariais

**ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE A
PERCEÇÃO DE JUSTIÇA
ORGANIZACIONAL E O BURNOUT EM
PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR**

Maria Gertrudes Silvestre Bento Barradas

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau
de

MESTRE EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

Orientador(a): Doutora Anabela Correia

Setúbal, 2011

“O capital intelectual de uma instituição de Ensino Superior precisa de ser melhor aproveitado. Poucas organizações conseguem reunir tantos profissionais com um elevado grau de conhecimento como as de ensino superior. Afinal não são estes profissionais que formam os futuros profissionais de mercado e que trarão mais competitividade às organizações em tempos de globalização? É preciso ampliar os investimentos no capital humano, não só financeiramente, como também em credibilidade no potencial dos indivíduos, incentivando a sua capacidade e aperfeiçoamento constantes, bem como as suas condições de trabalho e remuneração adequada. Isto certamente assegura a qualidade na execução dos projectos pedagógicos, pois são os professores que os executam e o profissional que tenha a sua competência intelectual valorizada certamente realizará um trabalho de qualidade”

(Otávio J. Oliveira, 2004).

Agradecimentos

É imperioso referir e agradecer de forma pública a todos que acompanharam este trabalho intenso.

Agradeço especialmente à Professora Doutora Anabela Correia, orientadora desta investigação, pela oportunidade que me deu de desenvolver conhecimentos, pelo interesse com que recebeu este projecto, por toda a motivação que me transmitiu ao longo do trabalho, pelas suas orientações e compreensões.

Agradeço ao Professor Doutor Arménio Rego pela sua disponibilidade, no envio do seu questionário.

Ao Presidente da Instituição de Ensino Superior onde se realizou o estudo, o meu profundo agradecimento pela autorização concedida, tornando possível a sua realização.

Agradeço a todos os Professores que colaboraram neste estudo, tornando a sua realização possível, disponibilizando-se para o preenchimento dos questionários e mostrando interesse nas conclusões atingidas.

Agradeço também a todos os Professores da Escola Ciências Empresariais que contribuíram para a minha formação académica.

Ao Sr. Valentino Silva responsável da Biblioteca da Escola Superior de Educação, pela sua resposta célere aos meus pedidos de recolha de bibliografia.

Aos meus amigos e colegas de Mestrado nomeadamente ao Alexandre Oliveira, Carlos Reis e Sandra Pinto pela troca de ideias e motivação constante. Por sempre me incentivarem a ultrapassar as dificuldades e partilharem as alegrias.

Ao Pedro Romão. Muito obrigada, pela força e coragem que sempre me transmitiu.

Ao João pelo apoio constante e partilha das alegrias, frustrações e por toda a grande panóplia de emoções que marcaram este último ano.

Aos meus filhos, Cátia e Francisco, a quem eu dedico este trabalho.

Corre-se o risco de esquecer alguma referência particular. Mas o maior risco é, sem dúvida, o das palavras serem apenas a sombra do que sentimos.

A todos,

MUITO OBRIGADA!

ÍNDICE

Introdução	1
Capítulo 1 – A Justiça Organizacional	4
1.1 Conceito	4
1.2 A multi-dimensionalidade da percepção de Justiça.....	5
1.3 As consequências da percepção de Justiça.....	10
1.4 Justiça organizacional nos professores	12
Capítulo 2 – O Síndrome de Burnout	14
2.1 Conceito	14
2.2 Modelos teóricos de Burnout	16
2.3 Factores preditores de Burnout.....	20
2.3.1 Factores de natureza organizacional (externos)	20
2.3.2 Factores de natureza individual	22
2.4 As consequências do Burnout	24
2.5 O Burnout nos professores	27
Capítulo 3 – Relação da Justiça Organizacional com o Burnout	31
Capítulo 4 – Metodologia	34
4.1 Objectivos e hipóteses	34
4.2 Caracterização da Organização onde se realizou o estudo	35
4.3 Amostra	36
4.4 Instrumentos.....	36
4.4.1 A Escala de Percepção de Justiça Organizacional	37
4.4.2 Maslach Burnout Inventory - MBI.....	38
4.5 Procedimento	41
4.6 Processo de tratamento de informação	42

Capítulo 5 – Análise e Discussão dos Dados Obtidos	43
5.1 Caracterização da amostra	43
5.2 Qualidades métricas da Escala de Justiça Organizacional	44
5.3 Qualidades métricas da Escala do Maslach Burnout Inventory	45
5.4 Análise da percepção de Justiça Organizacional	46
5.5 Análise do Burnout.....	48
5.6 Análise da regressão da relação entre a percepção de Justiça com o Burnout	51
5.7 Análise dos factores individuais que se associam com a Justiça Organizacional	53
5.8 Análise dos factores individuais que se associam com o Burnout	55
Conclusões	58
Bibliografia	63
Anexo 1 - Comparação de vários estudos de Burnout	70
Anexo 2 - Carta de pedido de autorização ao Presidente da Instituição	71
Anexo 3 – Questionário (folha de apresentação).....	72
Anexo 4 – Questionário (Escala de Percepção de Justiça Organizacional – EPJO)	73
Anexo 5 – Questionário (Escala de Maslach Burnout Inventory - MBI).....	78
Anexo 6 – Questionário (questões sobre factores Individuais).....	83
Anexo 7 – Fidelidade da Escala EPJO (coeficiente de Cronbach).....	93
Anexo 8 – Fidelidade da Escala MBI (coeficiente de Cronbach).....	96
Anexo 9 – Validade da Escala MBI (análise factorial)	99
Anexo 10– Análise da Relação entre a Percepção de Justiça com o Burnout (regressão)	104
Anexo 11 – Análise do Burnout e da Justiça Organizacional em função dos Factores Individuais (análise de variância).....	108

ÍNDICE FIGURAS

Figura 1 – Modelo de Burnout no ensino para determinar os preditores do Burnout e as suas consequências.....	26
---	----

ÍNDICE QUADROS

Quadro 1 – Escala de percepção de Justiça Organizacional - EPJO.....	37
Quadro 2 – Maslach Burnout Inventory - MBI.....	39
Quadro 3 – Dados normativos Norte Americanos do Manual do Maslach Burnout Inventory	41
Quadro 4 – Caracterização da amostra	43
Quadro 5 – Coeficiente de consistência interna da EPJO.	45
Quadro 6 – Coeficiente de consistência interna da escala MBI.....	46
Quadro 7 – Média e Desvio Padrão das cinco dimensões de Justiça Organizacional.....	46
Quadro 8 – Escala da percepção de Justiça Organizacional	47
Quadro 9 – Resultados das dimensões do MBI.....	49
Quadro 10 – Escala do Burnout MBI.....	50
Quadro 11 – Análise da regressão para predizer que dimensões da Justiça Organizacional influenciam o Burnout.....	52
Quadro 12 – Análise da variância dos factores individuais e a percepção de Justiça Organizacional.....	53
Quadro 13 – Análise da variância dos factores individuais e o Burnout.....	56

Resumo

A profissão de docente tem sido sujeita a modificações profundas e é considerada como uma das mais stressantes, podendo o stress ocupacional crónico conduzir ao burnout.

O principal objectivo deste estudo foi analisar a relação entre a percepção de justiça e a síndrome de burnout em professores do ensino superior. Neste sentido, pretendemos conhecer a percepção dos professores sobre a justiça organizacional, verificar se apresentam a síndrome de burnout, avaliar se a percepção de justiça se associa ao desenvolvimento do burnout e verificar quais os factores individuais que mais se associam com a justiça organizacional e com o burnout.

A justiça organizacional é definida de acordo com cinco dimensões: interpessoal, informacional, procedimental, distributiva das recompensas e distributiva das tarefas (Rego, 2001a). O burnout foi definido de acordo com três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal (Maslach e Jackson, 1997).

A amostra deste estudo é constituída por 120 professores de cinco Escolas do Ensino Superior.

Nos resultados obtidos neste estudo, verificamos que os professores apresentam níveis mais baixos relativamente à justiça procedimental e à justiça distributiva das recompensas no contexto organizacional onde estão inseridos. Quanto ao nível do burnout este grupo profissional apresenta níveis médios de exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal.

Em relação à associação entre a justiça organizacional e o burnout constatamos que a justiça na distribuição das tarefas se associa negativamente com a exaustão emocional e a justiça distributiva das recompensas está mais associada com a realização pessoal.

Em relação à percepção dos professores sobre a justiça organizacional, as diferenças estatisticamente significativas encontradas, evidenciam a associação de algumas variáveis individuais, como o vínculo laboral, regime de prestação de serviço, tempo na instituição, tempo de serviço na função e número de horas de trabalho diário.

No que concerne aos factores individuais que mais se associam à síndrome de burnout dos professores, constata-se que os professores do sexo masculino apresentam maior nível de despersonalização e que aqueles que prestam serviço a tempo integral, sem dedicação exclusiva, apresentam maior exaustão emocional que os que exercem funções a tempo parcial. Além disso, observa-se que os professores que trabalham entre 8 e 9 horas diárias apresentam maiores níveis de despersonalização que os colegas que trabalham entre 7 e 8 horas diariamente.

Palavras-chave: Justiça Organizacional; Burnout; Professores do Ensino Superior.

Abstract

Teaching has been subject to profound changes and is considered one of the most stressful professions, where the chronic occupational stress can lead to burnout.

The main aim of this research was to analyze the relationship between perceived justice and burnout in teachers of higher education. Thus, we want to know the perception of teachers on organizational justice, analyze their levels of burnout, assess whether the perception of justice is connected with the development of burnout and verify if the individual factors are influencing perceptions of organizational justice and burnout.

The organizational justice has been defined according to five dimensions: interpersonal, informational, procedural, distributive rewards, distributive tasks (Rego, 2001a). The burnout was defined according to three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment (Maslach and Jackson, 1997).

The sample consisted of 120 teachers from five universities.

The results obtained in this study reveal that the teachers have lower levels with regard to procedural justice and distributive justice of the rewards in the organizational context in which they are inserted. Regarding the level of burnout, these professionals have average levels of emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment.

As to the association between organizational justice and burnout, we found that distributive justice of the tasks is associated negatively with emotional exhaustion and that distributive justice of the rewards is associated with personal accomplishment.

In respect to the perception of teachers on organizational justice, the statistically significant differences found, show the association of some individual variables such as employment status, scheme of service, tenure and number of daily work hours.

Regarding the individual factors associated with the burnout, it appears that male teachers have higher levels of depersonalization and those who serve full time, without dedication, have a higher emotional exhaustion than those who work part-time. Moreover, it is observed that teachers who work from 8 to 9 hours per day have higher levels of depersonalization than their colleagues who work from 7 to 8 hours.

Keywords: Perception of Organizational Justice, Burnout, Teachers of Higher Education

Introdução

Na era da globalização, as organizações definem como prioridade aumentar a sua capacidade de gestão da complexidade e da diversidade do mercado de trabalho na procura de vantagem competitiva. A gestão do capital humano ajustado às estratégias de competitividade, implica o reinventar de novas estratégias, apostando na inovação e melhorando a sua capacidade de resposta à mudança. As rápidas mudanças resultantes da competição global e do desenvolvimento da tecnologia de informação indicam a ineficiência do controlo das estratégias do passado. As pesquisas científicas que focam o perfil que afecta os resultados da função organizacional mostram que a justiça desempenha um papel considerável na continuidade das pessoas afectas à organização e na fidelização dos clientes. Actualmente, os indivíduos vivem num mundo em que a eficácia e o êxito sobrevalorizam o superego e a competição que, a dada altura, geram efeitos negativos no próprio, nos outros e no local de trabalho.

As práticas de gestão de recursos humanos em vários contextos organizacionais, como por exemplo a selecção, remuneração e promoção, fazem parte das condições que afectam os resultados organizacionais e são directamente controlados pela organização. Estas práticas ajudam a criação e o desenvolvimento da percepção de justiça ou injustiça na organização.

Para Rego (2001a), a investigação mostra que se uma pessoa recebe resultados justos, os procedimentos e as interações para as suas reacções é reduzida. Mas se os resultados recebidos são percebidos pelo indivíduo como injustos, este tende a desenvolver atitudes e comportamentos organizacionais negativos como insatisfação, baixo desempenho na função e absentismo. Como resultado, constata-se que a injustiça causa desgaste físico e emocional, isto é, a falta de justiça afecta o bem-estar do trabalhador.

Em conformidade com o construto multidimensional conceptualizado por este autor, a justiça organizacional é definida de acordo com cinco dimensões: interpessoal e informacional, procedimental, distributiva das recompensas e distributiva das tarefas.

Por outro lado, as exigências e desafios actuais que a evolução dos mercados coloca sobre as organizações, levam a que os seus trabalhadores se deparem com situações que geram stress, tensão e insegurança na capacidade para responder aos desafios. Tais tensões expostas durante um determinado período de tempo, podem levar ao desenvolvimento de síndromes, entre elas o burnout. As consequências desta desadaptação são abrangentes e reflectem-se a nível individual, social e organizacional.

A síndrome de burnout instala-se de forma lenta e gradual, sendo difícil definir o seu início, tornando os seus sintomas visíveis apenas no momento em que a angústia provocada se traduz em diminuição acentuada de rendimento no trabalho, perturbação na relação com os outros e no aumento do absentismo.

A síndrome de burnout apresenta diferentes dimensões que se relacionam, designadamente a exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional, que perante diferentes variáveis assumem comportamentos observáveis diferentes. Trata-se de um construto multidimensional, dinâmico numa perspectiva holística, onde a organização, o contexto e o indivíduo se inter-relacionam.

As investigações realizadas sobre a origem e relação da percepção de justiça vs burnout com diversas variáveis de ordem individual, social e organizacional, assumem particular relevância nas consequências negativas não suportáveis para a organização que se pretende afirmar nos exigentes mercados globais. A prevenção de injustiças que podem levar à síndrome de burnout exige uma aposta no desenvolvimento e investigação, possibilitando um desempenho eficaz e produtivo. Sendo que esse investimento passará pelo ajustamento da estrutura organizacional no que concerne à percepção de justiça organizacional dos trabalhadores e pela alteração de percepções e cognições aos seus objectivos, na medida em que se obterá reflexos na diminuição do stress percebido e num maior ajustamento de justiça. Consequentemente, isto fará com que se obtenha um maior compromisso por parte dos trabalhadores com a organização, levando à redução de síndrome de burnout.

Face a estas repercussões, este trabalho procurou estudar as implicações da percepção sobre a relação entre a justiça organizacional na emergência de sintomas de burnout nos professores do ensino superior.

O delineamento experimental desta investigação assume como variável dependente a justiça organizacional e independente o Burnout, assim como, verificar quais as variáveis individuais que mais se associam com a justiça organizacional e com o burnout. Ao nível das variáveis individuais definimos para análise o sexo, idade, estado civil, filhos, habilitações académicas, categoria profissional, vínculo laboral, regime de prestação de serviço, tempo na instituição e na função e número de horas de trabalho diário.

De acordo com as evidências encontradas na revisão da literatura, constata-se uma forte ligação entre a justiça organizacional e a emergência de sintomas de burnout.

A percepção adequada de justiça organizacional é muito importante para a existência de um ambiente produtivo e saudável nas organizações. A percepção de inexistência de justiça organizacional pode ser percebida como um elemento stressante pelos trabalhadores. Neste caso, as práticas organizacionais agravariam os níveis de burnout dos trabalhadores. Os estudos realizados sobre as consequências das injustiças e de burnout, particularmente em organizações, revelam evidências de que estas afectam a produtividade dos trabalhadores, pelo que o presente estudo pretendeu averiguar se, numa amostra representativa, a emergência destes dois fenómenos está associado a algumas variáveis individuais ou ainda se há uma conexão

significativa com a percepção de justiça organizacional e a síndrome de burnout da organização em estudo.

Para atingir os objectivos propostos, estruturamos o nosso trabalho em duas grandes partes. Na primeira parte apresentamos o enquadramento teórico, começando por caracterizar a percepção de justiça organizacional e seguidamente abordamos a síndrome de burnout (descrevendo os principais modelos explicativos do burnout, suas causas e consequências).

No primeiro capítulo, apresentamos a percepção de justiça, definição do seu conceito, apresentação das suas facetas, suas consequências nos indivíduos e uma breve caracterização da justiça organizacional em professores.

No segundo capítulo, apresentamos o conceito de burnout e os modelos explicativos mais desenvolvidos. Apresentamos um modelo conceptualizado para explicar as relações entre o burnout e os factores que são preditores de burnout (organizacionais e individuais) e as consequências deste.

No terceiro capítulo apresentamos a percepção de justiça organizacional e a relação com o burnout.

Na segunda parte, apresentamos a metodologia utilizada, começando-se por definir o problema da investigação, para explicitarmos os objectivos (geral e específico) e as hipóteses testadas, a caracterização da organização, a amostra, os procedimentos e o questionário utilizado, constituído pela Escala de Percepção de Justiça Organizacional, desenvolvida por Rego (2001a) e pela Escala Maslach Burnout Inventory para avaliar o burnout, de Maslach e Jackson (1997), seguindo-se algumas questões para avaliar as variáveis individuais.

Por último, são evidenciados os resultados do estudo empírico, recolhidos a partir de um questionário, fazemos a análise e discussão dos mesmo e enunciamos as implicações e as limitações do presente estudo, assim como sugestões para futuras investigações.

Este trabalho foi sustentado na revisão de literatura e incidiu, particularmente, nas investigações desenvolvidas por autores cientificamente reconhecidos no campo do estudo da justiça organizacional e do burnout. Procurou-se relacionar conceitos, com o objectivo de fundamentar estas temáticas pelo seu impacto na gestão de recursos humanos que actualmente tem assumido relevância num contexto de globalização e internacionalização dos mercados, no qual as organizações operam.

Em Portugal, poucos estudos têm sido efectuados sobre a relação da justiça organizacional com a síndrome de burnout. Nesse sentido, torna-se crucial levar a cabo estudos que permitam analisar a relação entre estes dois fenómenos, para melhorar a vida laboral.

Capítulo 1- Justiça Organizacional

1.1 Conceito

A justiça é um fenómeno complexo que, desde a antiguidade, tem tido estudos considerados relevantes, permanecendo uma temática actual e de grande interesse nas Ciências Sociais. Esta temática tem sido frequentemente considerada ao nível da gestão estratégica, permitindo assim compreender as relações de poder, as regras não escritas, os valores, crenças, mitos e costumes da dinâmica emergente da organização.

A literatura tem-se debruçado sobre as percepções de justiça em vários contextos organizacionais como, por exemplo, processos de selecção, promoções, despedimentos, formação, mudança organizacional, avaliação de desempenho e stress profissional (Lind e Tyler, 1988).

Segundo Cunha *et al.* (2007), a justiça pode ser analisada a partir de dois planos: a objectividade e subjectividade. A justiça objectiva de uma decisão organizacional está relacionada com a adesão ou não a determinados critérios normativos. A justiça subjectiva diz respeito à percepção que os trabalhadores têm dentro da organização sobre as decisões tomadas, sendo esta vertente de estudo que será analisada no curso deste trabalho.

Desta forma, e fazendo referência à justiça subjectiva, uma decisão organizacional específica pode ser objectivamente justa ou injusta, sendo justa à luz de um determinado critério normativo de justiça, mas ser percebida como injusta pelas pessoas que são por elas afectadas e vice-versa. Afirma-se que é subjectivamente justa ou injusta quando as pessoas a percebem como tal. O problema pode estar relacionado com a sensibilidade das pessoas ao modo como são tratadas. Alguns gestores podem ser habilidosos no modo como se relacionam com os seus colaboradores (de modo a incitar o empenhamento destes), mas sem que haja justiça “efectiva” à luz de determinadas normas de justiça (Rego, 2000).

Greenberg (1990) refere que a justiça organizacional é a percepção que os indivíduos têm da justiça sobre as praticas organizacionais. É aplicada a ambientes organizacionais, em que se focam as percepções de justiça que intervêm nas relações de trabalho e da organização.

Um ambiente justo e saudável é imprescindível para o bem-estar e bom funcionamento dos processos organizacionais. A temática da justiça organizacional é uma das preocupações mais fundamentais da sociedade e tem sido um dos tópicos mais investigados nas últimas décadas, especialmente nas áreas da psicologia organizacional, na gestão de recursos humanos e no comportamento organizacional (Cropanzano e Greenberg, 1997).

Estando profundamente impregnada na vida social e na vida organizacional, não surpreende que a justiça possa desempenhar um papel essencial no funcionamento eficaz das organizações, assim como na satisfação dos membros que nela trabalham (Greenberg, 1990; Cropanzano e Greenberg, 1997; Kim e Mouborgne, 1997; Rego, 2000).

Os estudos sobre o conceito de justiça foram iniciados por Homans, em 1961, embora se deva à teoria da (in)equidade de Adams, na década de 60, a transposição do mesmo para o domínio organizacional. Foram os seus estudos que tiveram como ponto inicial a teoria da equidade, um dos modelos teóricos da abordagem de justiça distributiva, enfocando principalmente a distribuição de resultados e recompensas e a forma como o indivíduo percebe a proporção entre o seu investimento e as recompensas por ele recebidas. Foi o conceito de justiça distributiva que, especialmente nos anos 60 e 70, recebeu a maior atenção e serviu de guia aos investigadores organizacionais interessados nas questões de justiça (Austin e Walster, 1974; Rego 2000; Colquitt, *et al.* 2001).

No entanto, a teoria da equidade e outros modelos de justiça distributiva não conseguiram explicar completamente as reacções das pessoas à injustiça percebida, porque só consideravam como único causador das reacções negativas os factores relacionados à distribuição das recompensas. Isto é, não eram considerados os factores sociais e as condições nas quais eram afectadas as recompensas, sem se ficar a conhecer se seriam justas ou não. Surge então a abordagem da justiça procedimental em meados dos anos 70 (Greenberg, 1990).

A partir da década de 80, os estudos sobre justiça organizacional tiveram um impulso sob o enfoque multidimensional, segundo o qual a compreensão do tema passa pelo esclarecimento de que as investigações, em meios organizacionais, tendem a sugerir a existência de três dimensões de justiça, originalmente propostas por os seguintes autores: distributiva equitativa de Adams (1965, citado por Rego, 2002); procedimental de Thibaut e Walker (1975, citados por Rego, 2002); e interaccional de Bies e Moag (1986, citados por Rego, 2002). Além disso, caracterizavam-se, principalmente, pela utilização da justiça de procedimentos em conjunto com a justiça distributiva. Pois, procuravam fazer uma correlação com indicadores de desempenho, construindo e validando medidas de percepção de justiça.

1.2 A Multi-dimensionalidade da Percepção de Justiça

A compreensão do significado das percepções de justiça no trabalho implica clarificar as três vertentes clássicas fundamentais: distributiva das afectações de recursos, procedimental para determinar essas afectações e uma emergente denominada interaccional que se focaliza na qualidade do tratamento interpessoal.

Neste sentido pode esclarecer-se o triângulo dimensional com um incremento salarial (justiça distributiva), o processo que o determina (procedimental) e o modo como o superior hierárquico o transmite, explica e justifica ao trabalhador (interaccional). Um indivíduo pode considerar que um aumento nulo é justo, que os critérios e processos usados para tal decisão são justos, mas revelar percepções de baixa justiça (interaccional), devido à indelicadeza com que o superior o aborda e lhe explica a desagradável decisão (Rego 2001a; 2001b).

Greenberg (1990) foi o primeiro a fazer alusão a quatro dimensões de justiça, propondo dividir a justiça interaccional em duas novas formas: interpessoal e informacional. No entanto, não tem havido consenso acerca desta temática, porque tanto existem referências a três dimensões de justiça, como alusões a quatro dimensões.

Contudo, Rego (2001b) refere que as percepções de justiça dos professores do ensino superior são um construto multidimensional, que comporta cinco dimensões de justiça. Para além da justiça procedimental, os seus estudos revelaram uma estrutura factorial, em que a vertente distributiva foi dividida em duas facetas, designadamente a distributiva das tarefas e distributiva das recompensas salariais, enquanto a justiça interaccional surgiu dividida em social/interpessoal e informacional.

A justiça distributiva diz respeito ao conteúdo, à justiça dos resultados e aos fins alcançados ou obtidos, como por exemplo, quantidade de trabalho, horários de trabalho, salários, bónus, classificações obtidas nas avaliações de desempenho, sanções disciplinares, promoções, aceitação/rejeição de candidatos a emprego, resultados dos testes de detecção de consumo de droga, fatia orçamental atribuída às unidades organizacionais subsidiárias, entre outros (Austin e Walster, 1974; Rego, 2000; Colquitt, *et al.* 2001). Assim, a justiça distributiva refere-se à justiça ou à igualdade de distribuição dos recursos e resultados.

Segundo Rego (2001a; 2001b), esta dimensão de justiça repercute aspectos distributivos diferentes, no que concerne à estrutura salarial e à distribuição das tarefas. Deste modo, o autor divide em duas dimensões a justiça distributiva: recompensas e tarefas.

A justiça distributiva das recompensas refere-se à estrutura salarial, que está dependente de factores legais, estatutários e políticos, em que a instituição empregadora que distribui o trabalho não tem correspondente controlo sobre as recompensas e nada pode fazer na sua actuação. Dando o exemplo do meio universitário, em especial nas instituições públicas, o autor diz-nos que os professores distinguem duas vertentes de justiça distributiva “tarefas e recompensas” (Rego 2001a; 2001b).

Compreende-se por justiça distributiva das tarefas a distribuição do serviço docente, que é feita semestralmente ou anualmente em alguns casos, tem bastante fluidez no modo como é desenhada periodicamente, não tendo qualquer ligação correspondente com o plano das

remunerações. Daí que idênticas funções podem estar associadas a diferentes remunerações e diferentes níveis de desempenho podem coexistir com idênticas remunerações. Além de que a actividade docente é independente, o que torna as interacções superior-subordinado menos frequentes (Rego 2001a; 2001b).

A justiça procedimental consiste na justiça das etapas consideradas no processo de distribuição de recursos e recompensas, referindo-se ao processo pelo qual os fins são alcançados. Caracteriza-se pelo foco no processo, na justiça dos meios usados para alcançar tais fins/resultados. Concerne, por exemplo, aos procedimentos usados nos acréscimos salariais, processos disciplinares, sistemas de avaliação de desempenho, processos de recrutamento e selecção (Rego 2000).

A justiça procedimental desde que foi introduzida nos estudos organizacionais, rapidamente se tornou o centro das atenções entre os investigadores e têm sido foco de inúmeros estudos. Refere-se à oportunidade de as pessoas expressarem suas ideias e opiniões no processo decisório, de modo a influenciar os resultados (Rego, 2001a; Rego, 2002; Almeida *et al.* 2006; Escofet, 2009). Isto significa que a justiça nas organizações é influenciada não só pelos resultados, mas também pelo processo utilizado para a realização dos resultados.

Thibaut e Walker (1975), assim como Lind e Tyler (1988), desenvolveram uma investigação em casos ocorridos em tribunal, com o objectivo de comparar as reacções das pessoas aos procedimentos de resolução de conflito. Segundo eles, as pessoas não se preocupam apenas com os resultados de uma distribuição, mas também com os critérios e procedimentos adoptados para fazer a distribuição. Referem-se aos procedimentos usados nos acréscimos salariais, procedimentos disciplinares, sistemas de avaliação de desempenho, processos de recrutamento e selecção e promoções. De acordo com os autores, os indivíduos formam as suas percepções de justiça a partir de determinados critérios ou regras processuais.

A formação da justiça procedimental está relacionada essencialmente com a participação e envolvimento dos trabalhadores que podem aceitar bem resultados que lhes sejam desfavoráveis, se acreditarem que os procedimentos para chegar até eles foram justos. Desta forma os procedimentos vistos como mais justos pelas partes envolvidas, são aqueles que lhes dão a oportunidade de expressar suas opiniões, trata-se do “ter voz”, revelando-se essencial a comunicação e o fornecimento de feedback aos trabalhadores (Rego, 2002).

Pourezzat e Someh (2009), para dar resposta à pergunta “porquê o assunto procedimentos?”, referem que dois pontos de vista são discutidos: o primeiro é instrumental e discute apenas um processo de realização de garantias de uma parte justa dos resultados; o segundo ponto de vista é o aspecto psicológico, que indica que o processo apenas goza de um valor simbólico e que é usado para respeitar a identidade e confirmar o status do indivíduo na organização.

Os autores referem que para compreender a justiça procedimental são necessários os seguintes factores:

- Os indivíduos terem oportunidade de expressar suas opiniões;
- Observar a justiça na determinação dos critérios de avaliação do desempenho;
- Equidade na formulação de políticas e procedimentos.

Por outro lado, Pourezzaat e Someh (2009), baseando-se em vários autores, defendem que um processo justo deve beneficiar das seguintes características:

- As normas devem ser consistentes entre os indivíduos e durante um período de tempo;
- Deve ser imparcial em relação a interesses pessoais;
- As decisões devem ser feitas na base de informações fiáveis, precisas e exactas;
- O processo deve ser corrigível, dependendo da possibilidade de criar desafios ou fazer alterações nas decisões;
- Deve ser representativo dos interesses de todas as partes envolvidas;
- Deve ser ético.

A justiça interaccional refere-se aos aspectos sociais envolvidos nas relações entre pessoas que decidem e as pessoas afectas pelas decisões. Focaliza-se na importância da qualidade do tratamento interpessoal que os indivíduos recebem quando os procedimentos são implementados e após essa mesma implementação. Reflecte a qualidade da interacção, se o decisor procede com respeito e dignidade e fornece justificações (adequadas, lógicas e genuínas) às pessoas afectadas pelas decisões, se é sensível às suas necessidades pessoais, se considera os seus direitos, entre outros (Colquitt, *et al.* 2001; Rego, 2001a).

Greenberg (1990) refere que a justiça interaccional repercute aspectos procedimentais e distributivos. Deste modo o autor cruza duas novas dimensões de Justiça, nomeadamente a justiça interaccional social/interpessoal e a justiça interaccional informacional.

A justiça interaccional social/interpessoal é caracterizada pelo grau em que o superior/gestor adopta um tratamento digno e respeitador para com os seus trabalhadores, afectos pelos procedimentos e decisões distributivas de justiça. Quando esse tratamento ocorre, as percepções de justiça são incrementadas, o grau de aceitação das decisões aumenta e várias reacções positivas emergem. (Rego, 2000; Rego, 2001b; Colquitt *et al.* 2001; Rego, 2002).

A justiça interaccional informacional centra-se no grau em que o superior fornece informações e a explicação/justificação das decisões acerca das decisões tomadas que afectam

os trabalhadores. A sua relevância advém do facto de os empregados esperarem que os seus superiores lhes prestem explicações/razões (adequadas, lógicas e sinceras) para as suas decisões, particularmente quando os resultados são desfavoráveis. Os diversos estudos têm demonstrado que quando há explicações/justificações por parte dos superiores, as reacções negativas das pessoas são suavizadas relativamente às percepções de injustiça dos resultados (Cropanzano e Greenberg, 1997; Colquitt *et al.* 2001; Rego, 2001a; Rego, 2002).

A distinção entre as facetas distributiva e procedimental é demonstrada por numerosos estudos, sugerindo que os efeitos são distintos.

Pourezzat e Someh (2009) referem que foram Folger e Konovsky que, em 1989, encontraram a distinção - chave entre justiça distributiva e justiça procedimental, referindo que a justiça distributiva se refere àquela percebida na quantidade de compensação que os colaboradores recebem, enquanto a procedimental refere-se à justiça dos meios utilizados para determinar a recompensa que deve ser paga.

A vertente procedimental está associada com as avaliações do sistema organizacional por exemplo a lealdade à organização, a implicação organizacional e a confiança na gestão, enquanto a distributiva se associa com a satisfação e com os resultados específicos ou de determinada decisão (Greenberg, 1990; kim e Mauborgne, 1997; Rego, 2001a).

Rego (2001a) refere que este modelo tem beneficiado de algumas hipóteses complementares, tais como:

- A justiça distributiva explica as reacções dos indivíduos no curto prazo, ou seja, assim que os resultados são conhecidos (especialmente se forem negativos). Comparando com a justiça procedimental, esta explica mais significativamente as reacções no longo prazo.
- A justiça distributiva detém maior poder explicativo das reacções dos indivíduos em situações de pouca familiaridade com os procedimentos ou no caso de estes desconhecerem a utilidade e propriedade dos procedimentos usados pela e na organização, como por exemplo durante o processo de recrutamento/selecção de curta duração, os resultados adquirem maior eminência do que os procedimentos. Consequentemente, os indivíduos reagem em conformidade com eles.

No entanto, a distinção entre as facetas procedimental e interaccional não tem recebido, entre os investigadores, acolhimento idêntico. Embora a importância do construto da justiça interaccional seja consensual, existem divergências entre os investigadores, que advogam tratar-se uma componente da justiça procedimental (a par dos aspectos estruturais), assim como os que se debatem pela sua autonomia, o que tem colidido com os contributos de alguma evidência empírica (Rego, 2000).

A versão que defende a automatização assenta na necessidade de distinguir os procedimentos da sua implementação. A justiça interaccional deve ser vista como uma dimensão distinta da justiça dos procedimentos. Sendo que a justiça processual refere-se ao grau com que procedimentos formais são desenvolvidos e usados na organização, enquanto a justiça interaccional diz respeito ao modo pelo qual os procedimentos são postos em prática (Bies e Moag, 1986, citados por Rego, 2000).

Segundo Cunha *et al.* (2007), o interesse na vertente de justiça interaccional surgiu quando a investigação se focalizou na vertente social da justiça. Começou-se a ter consciência que as pessoas não reagem apenas aos resultados distributivos e aos procedimentos, mas também à justiça das interacções, como as explicações para as decisões, tratamento digno e respeitador, sensibilidade para as necessidades pessoais dos trabalhadores.

Torna-se assim necessário distinguir que os procedimentos organizacionais originam interacções sociais, de onde emergem resultados (Rego, 2000). A justiça interaccional refere-se a essas interacções sociais, ao modo como o decisor transmite e explica ao colaborador quais são os resultados. Sendo que os elementos que caracterizam a percepção de justiça interaccional são a atenção pelos direitos das pessoas, sensibilidade às necessidades pessoais, respeito pela dignidade individual, relacionamento honesto, auscultação da opinião das pessoas, consistência nas decisões, feedback adequado e atempado, avaliações baseadas em informação exacta e imparcialidade nas decisões (Rego, 2000).

Quando ocorre um tratamento digno e respeitador por parte da chefia, as percepções de justiça são incrementadas, o grau de aceitação das decisões aumenta e várias reacções positivas emergem.

1.3 As Consequências da Percepção de Justiça

As organizações só adquirem bons níveis de desempenho por parte dos trabalhadores se actuarem sobre todas as dimensões de justiça. De facto, as diferentes formas de justiça interagem entre si. Não é possível produzir reacções positivas nas pessoas actuando apenas numa das dimensões de justiça (Cunha *et al.*, 2007).

Segundo Rego (2000), se um indivíduo percepção que os seus rendimentos são injustos mas os procedimentos justos, este indivíduo não vai agir contra a empresa. Mas se o indivíduo percepção que quer os resultados, quer os procedimentos são injustos, este tende a desenvolver atitudes e comportamentos organizacionais negativos como insatisfação, baixo desempenho na função e absentismo. Como resultado, constata-se que a falta de justiça causa desgaste físico e emocional e afecta o bem-estar do trabalhador.

Por outro lado, se os trabalhadores percepcionarem que os procedimentos são justos, estes aceitam mais facilmente o sistema de recompensas, porque sentem que os resultados (a justiça distributiva) se devem ao seu desempenho. Através da justiça distributiva é possível alcançar a satisfação dos trabalhadores, mas só através da justiça procedimental e interaccional é possível promover a motivação dos mesmos (Cunha *et al.*, 2007).

Neste sentido, os trabalhadores devem ser tratados de forma imparcial e digna, devendo ser-lhes fornecido explicações/justificações acerca das decisões tomadas (Rego, 2000).

A ideia básica é a do ratio entre os resultados recebidos (salários) e os inputs com os quais contribuem (nível de esforço, competências específicas, nível de habilitação). É referido na literatura que as pessoas comparam os seus ratios com os ratios dos outros indivíduos, como por exemplo, colegas de trabalho. Os ratios quando são iguais produzem estados equitativos e geram sentimentos de satisfação (Rego, 2000).

Quando os ratios são desiguais, considera-se que a parte com ratio maior é iniquamente sobre-paga, suscitando sentimentos de culpa, enquanto a parte com ratio menor é iniquamente sub-paga, o que faz com que haja um sentimento de raiva e insatisfação. No entanto é necessário incluir nas recompensas, não só os aspectos salariais, como também as sanções disciplinares favoráveis e desfavoráveis (Rego, 2000).

Relativamente à justiça procedimental e interaccional, os estudos sugerem que as suas percepções ajudam a explicar um vasto conjunto de atitudes e comportamentos dos membros organizacionais, englobando desde os comportamentos de cidadania, ao empenhamento/comprometimento, à confiança, avaliação do superior, intenção de permanecer na organização, desempenho do grupo e desempenho individual, aos comportamentos retaliatórios (Rego, 2002).

A justiça diz respeito a como as recompensas e punições são distribuídas e como as pessoas percepcionam essas relações entre si. Uma organização que actua com justiça, permite que seus colaboradores antevejam e controlem os retornos e recompensas que poderão receber ou não da organização.

Muitos gestores consideram que os trabalhadores preocupam-se principalmente com a justiça dos resultados obtidos. No entanto, na actual economia do conhecimento, a cooperação voluntária e a partilha de ideias e conhecimentos são cruciais para que as pessoas excedam as expectativas de desempenho e as empresas ganhem o desafio da competitividade. Neste sentido, a justiça procedimental/interaccional torna-se crucial para que as pessoas se disponibilizem a prestar as suas ideias, criatividade, imaginação, espírito inovador e empenhamento. Os procedimentos justos são relevantes porque, efectivamente, actuam sobre essa confiança e essa implicação (Kim e Mauborgne, 1998; Rego, 2000).

Os indivíduos também se preocupam com os procedimentos utilizados para atingir os resultados e o modo como os decisores os tratam. Neste caso, através da promoção da justiça procedimental e interaccional é possível conseguir a motivação dos trabalhadores, fazendo-os sentir que são reconhecidos pelo seu valor intelectual e emocional, assim como se empenhem mais nas suas tarefas, fazendo mais do que lhes é pedido e ultrapassando as expectativas de desempenho (Rego, 2000).

É inquestionável que as pessoas reagem aos sentimentos de (in)justiça. Muitas organizações em várias partes do mundo tomam o assunto relevante e traduzem-no em políticas e práticas organizacionais com sucesso inquestionável. Estudos sobre a justiça organizacional vêm demonstrando, de forma inequívoca, que os trabalhadores são sensíveis à justiça organizacional em diversas matérias e ocorrências (Rego, 2000).

1.4 Justiça Organizacional nos Professores

O conceito de justiça é um fenómeno humano complexo e tem sido interpretado de diferentes formas, pelo que o conceito de justiça organizacional deve ser analisado e estudado de maneira cautelosa. É usado no ambiente organizacional e possui influência determinante nas atitudes e comportamentos gerados em ambientes de trabalho (Pourezat e Someh, 2009).

A percepção de justiça organizacional é necessária para a eficiência da performance na satisfação pessoal nas organizações. Além disso, este conceito é considerado um factor importante para manutenção do equilíbrio do comportamento e saúde organizacional.

As injustiças presentes no local de trabalho afectam, de maneira negativa, o comportamento dos professores, podendo diminuir a satisfação e o desempenho, assim como desenvolver sentimentos negativos em relação à organização, afectando, muitas das vezes, a própria saúde do indivíduo. Além de poder prejudicar o rendimento de toda a organização, pelo facto do professor, responder negativamente e adoecer, atingido o estado de burnout.

Salienta-se ainda o facto da teoria da equidade reconhecer que os indivíduos não se preocupam apenas com a quantidade absoluta de recompensas que recebem pelos seus esforços, mas também com a relação desta quantidade com a que outros recebem. Conscientes ou inconscientemente o indivíduo compara a sua relação inputs/outputs com a de outros indivíduos para si relevantes (Rego, 2000). Sendo que os inputs de um trabalho incluem a educação, a experiência, o esforço e a habilidade e os outputs incluem o salário, o reconhecimento, os benefícios e as promoções. Segundo Rego (2000), a regra da equidade pressupõe que as percepções de justiça emergem quando as pessoas que fornecem maiores contributos recebem maiores recompensas.

Mas se os resultados deste processo comparativo não são equitativos, o indivíduo entende a situação como injusta, o que levará, por um lado, à insatisfação e, por outro a diminuir os investimentos, uma vez que consideram haver desequilíbrio na relação resultado contributo.

Tem sido demonstrado que as percepções de justiça relativamente a decisões organizacionais, têm implicações para o indivíduo, mas também ao nível do funcionamento das organizações, na medida em que afectam emoções, atitudes e comportamentos. Sendo importante não só conhecer as consequências da percepção de (in)justiça nas organizações, como também identificar o que provoca sentimentos de injustiça e quais as formas de reposição da justiça (Rego, 2000).

Rego (2001b), num estudo realizado com professores de ensino superior, correlacionando as variáveis “clima de justiça” e “comportamento organizacional”, concluiu que os professores do ensino superior são sensíveis ao modo como são tratados. Esperam que os procedimentos decisórios e promocionais sejam justos, pretendem ser tratados com dignidade e respeito, assim como serem ouvidos nas decisões que lhes digam respeito e receber explicações nas decisões tomadas. Obtendo, assim, conclusões que presumem que os professores mais comprometidos, efectivamente, com o seu local de trabalho, podem contribuir para a melhoria da qualidade de ensino superior. Isto leva a que os decisores actuem de uma forma eficaz e proactiva nas decisões dessas instituições, para que haja a percepção de justiça.

Capítulo 2 – Síndrome de Burnout

2.1. Conceito

Num âmbito científico, o conceito de burnout surge pela primeira vez na década de 70, nos Estados Unidos da América (EUA), como uma característica das “profissões de ajuda”, que eram retratadas como aquelas em que o indivíduo “trabalha com pessoas”, especialmente entre os sujeitos que trabalhavam no âmbito dos serviços humanos e dos cuidados de saúde.

Herbert Freudenberger, médico psiquiatra, considerado o “pai” deste conceito, publicou o artigo, intitulado “*Staff Burnout*”, no *Jornal de Psicologia*, no qual estabeleceu a sua associação ao trabalho, descrevendo-o como um estado de exaustão emocional, perda de motivação e de empenhamento, que afectava os voluntários com que trabalhava num serviço de recuperação de toxicodependentes (Skovholt, 2001).

Simultaneamente o trabalho levado a cabo, na mesma época e de forma independente, por Christina Maslach, investigadora na área da psicologia social, revelou interesse em explicar o processo de deterioração nos cuidados e atenção profissional aos utentes de organizações que prestam serviços humanos (Skovholt, 2001).

Para Maslach e Jackson (1981), os indivíduos que estão em burnout têm os recursos emocionais diminuídos, assim como a percepção de que algo está mal a nível psicológico, desenvolvem atitudes e sentimentos negativos relativamente a quem prestam serviços e aos colegas, sentem-se infelizes com eles próprios e insatisfeitos com o seu trabalho. O conceito de burnout foi utilizado para identificar um estado de fadiga física e mental, que surge em inúmeros profissionais, como característica das “profissões de ajuda”, tratando-se da consequência da tensão emocional crónica e do excessivo esforço que supõe o contacto contínuo e exaustivo com outras pessoas, particularmente quando estas têm problemas.

Maslach (1982) define o burnout como a síndrome de cansaço emocional, que conduz à desmotivação profissional. Apontando para um progressivo sentimento de inadequação e fracasso, que se deve, essencialmente, ao stress crónico que é associado à falta de condições laborais, despontado, principalmente, em profissionais de ajuda.

Segundo Demerouti *et al.* (2001), burnout é um estado de esgotamento físico, emocional e mental devido ao trabalho, caracterizado por sentimentos de impotência, de vazio, de pensamentos negativos sobre si próprio (despersonalização) e sobre os outros, que criam uma sensação de falhanço e de insatisfação na procura de um ideal.

O burnout deverá ser entendido como uma experiência individual e específica do contexto de trabalho (Maslach, Shaufeli & Leiter, 2001). Apesar de serem encontradas inúmeras definições

de burnout estes autores defendem que há cinco elementos comuns em todas elas; a predominância de sintomas relacionados com exaustão mental e emocional, a fadiga e a depressão; a ênfase nos sintomas comportamentais e mentais para além dos sintomas de natureza física: a relação destes sintomas com o trabalho; a diminuição de eficácia e desempenho no trabalho, devida a atitudes e comportamentos negativos.

O burnout não é um conceito simples, segundo o modelo multidimensional de Maslach e Jackson (1981). Existem três dimensões no burnout: exaustão emocional, despersonalização e falta de realização pessoal. De acordo com este modelo, o burnout é entendido como uma experiência individual de stress que se desenvolve num contexto de relações sociais e que envolve a concepção do indivíduo sobre si mesmo e sobre os outros.

A exaustão emocional refere-se à falta de recursos emocionais e ao sentimento de esgotamento de recursos, de que nada se tem para oferecer à outra pessoa. É uma componente fundamental do burnout e manifesta-se por um estado de esgotamento emocional/psicológico e físico (Correia, 1999). Os indivíduos sentem-se cansados, exaustos, “esgotados”, privados dos seus recursos emocionais e físicos, sem energia para encarar as exigências do local de trabalho e sem fontes de recompensas profissionais, manifesta-se de um modo progressivo, conduzindo à redução da sua capacidade de produção e vigor no trabalho. É a primeira reacção ao stress causado pelas exigências do trabalho ou grandes mudanças organizacionais (Maslach e Jackson, 1981). É como que um vazio de recursos emocionais, sendo as causas principais desta exaustão, a sobrecarga de trabalho e os conflitos pessoais no trabalho.

A segunda dimensão é a despersonalização, que se caracteriza por desenvolvimento de atitudes negativas e insensíveis para com o trabalho e para com as pessoas do trabalho (por exemplo: colegas, clientes, alunos, doentes, etc.), (Correia, 1999). Geralmente surge acompanhada da ansiedade, aumento da irritabilidade e perda da motivação para consigo e para com os outros. Faz com que o indivíduo passe a isolar-se, mantendo uma atitude fria como forma de protecção, deixando de ser capaz de lidar com as suas emoções, tratando os outros de forma desumanizada. Representa a componente interpessoal do burnout. Os indivíduos minimizam o seu envolvimento na profissão e abandonam os seus ideais (Maslach e Jackson, 1981). A investigação tem revelado uma correlação significativa entre a exaustão e despersonalização em várias organizações e locais de trabalho.

A terceira e última dimensão é a falta de realização da realização pessoal, que é caracterizada por um sentimento crescente de ineficácia profissional e pela percepção da impossibilidade de realização pessoal no trabalho. Sendo provocada por uma diminuição das expectativas pessoais, implicando uma auto-avaliação negativa, onde se inclui a não aceitação de si próprio, assim como sentimentos de fracasso e baixa auto-estima. As pessoas sentem-se

infelizes consigo próprias e insatisfeitas com o seu desenvolvimento profissional (Maslach e Jackson, 1981).

Na década de 80 o termo burnout rapidamente se tornou uma forma popular de considerar a exaustão e inquietação no trabalho. Entre 1980 e 1985 houve uma divulgação de cerca de 300 artigos académicos sobre o burnout. Uma série de autores estudaram o burnout nas diferentes actividades, tais como: serviços humanos, Cherniss (1980); ensino, Cedoline (1982); enfermagem, McConnell (1982); e na medicina, Wessells, *et al.*, (1989), citado por Skovholt (2001).

Schaufeli, Leiter e Maslach (2009) afirmam que o burnout tornou-se num fenómeno de importância mundial e que tem sido divulgado no meio académico por milhares de publicações, numerosos congressos e simpósios realizados. Actualmente, existem mais de 6000 livros, dissertações, capítulos, revistas e artigos publicados sobre o burnout.

No entanto, o modelo proposto por Maslach é o mais reconhecido e amplamente utilizado em grande parte dos estudos dedicados ao burnout. Este enfatiza a importância das características do trabalho, como factores causadores da síndrome de burnout (Maslach, Schaufeli e Leiter, 2001).

O burnout deve ser considerado a síndrome multidimensional. Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) referem que houve um consenso subjacente sobre três dimensões fundamentais de burnout e que as pesquisas sobre este problema levaram ao desenvolvimento de uma teoria multidimensional de burnout dos profissionais, pelo que se justifica o interesse em conhecer cada vez melhor a sua prevalência e efeitos como a forma como se pode actuar para resolver e, se possível, prevenir estes problemas.

2.2 Modelos Teóricos de Burnout

Para Gil-Monte e Peiró (1997), o grande interesse pela investigação do burnout reside na preocupação das organizações de serviços desejarem simultaneamente prestar serviços de qualidade, bem-estar psicológico e qualidade de vida laboral, sendo do mesmo modo grandes produtoras. Estes autores defendem que os modelos podem ter por base a teoria sócio-cognitiva do eu, ou a teoria das interacções sociais, ou ainda a teoria organizacional.

Os modelos baseados na teoria organizacional consideram o burnout como uma resposta ao stress laboral e centram-se na importância dos aspectos relativos ao contexto organizacional e nas estratégias de o enfrentar, antes de se experienciar o burnout. Nestes modelos surgem importantes variáveis como o clima organizacional, a estrutura organizacional, as disfunções de papel e o apoio social, assim como o desenvolvimento de estratégias de confronto eficazes para lidar com os agentes causadores de stress.

Ao longo do tempo diferentes modelos explicativos da síndrome de burnout foram propostos. Apresenta-se, seguidamente, os modelos teóricos que consideram preponderantes, assim como as variáveis de nível organizacional e apoio social, visto serem as mais relevantes preditoras de burnout.

De acordo com Golembyski, Munzender e Carter (1983), o burnout constitui uma resposta ao stress laboral, reunindo a dimensão da despersonalização, baixa realização pessoal no trabalho e exaustão emocional. A síndrome é um processo de resposta ao stress laboral e à tensão que o origina, onde os sujeitos perdem o compromisso inicial que têm com o trabalho.

O stress surge por situações de sobrecarga laboral e pobreza do papel desempenhado, ou seja, posições de pouca estimulação e pouco desafio. Todavia, em ambos os casos, os sujeitos sentem a perda de autonomia e de controlo, levando a sentimentos de irritabilidade e fadiga. Isto constitui uma primeira fase. Na segunda fase, os sujeitos desenvolvem estratégias para enfrentar e distanciarem-se da situação stressante. Este distanciamento poderá ser positivo, se o profissional não se envolver no problema do indivíduo, ou negativo, quando conduz a indiferença emocional, cinismo, rigidez nas relações, ou negligência. Neste sentido, o burnout conduz ao distanciamento negativo, correspondente às atitudes de despersonalização.

Ainda que inicialmente o sujeito tente resolver as situações de forma positiva, as condições de sobrecarga, levam-no a tratar os outros como objectos. O resultado é o desenvolvimento de atitudes de despersonalização, que corresponde à primeira fase do episódio da síndrome.

Posteriormente, o sujeito desenvolve uma experiência de baixa realização pessoal e a longo prazo a exaustão emocional. As consequências desta experiência diminuem a satisfação e envolvimento no trabalho, a realização laboral, a produtividade e leva a que os indivíduos experienciem mais tensão psicológica e problemas psicológicos.

De acordo com Leiter (1988, citado por Gil-Monte e Peiró,1997), a base deste modelo é a análise do Maslach Burnout Inventory (MBI). Para o autor, os profissionais experienciam exaustão emocional como consequência da sua exposição a situações de stress laboral, sobretudo face às exigências relacionadas com a função, e através da despersonalização reagem isolando-se na sua relação laboral, ao mesmo tempo que continuam a sofrer de exaustão emocional, originando-se uma avaliação negativa da sua realização pessoal, que conduz a síndrome de burnout.

Neste modelo, a exaustão emocional é um factor central, associada a níveis elevados de despersonalização e baixos de realização pessoal, assim como à diminuição do envolvimento laboral e ao aumento do absentismo, entre outros.

A questão central na avaliação do burnout, conceptualizado em três dimensões, consiste em determinar a medida em que cada um conduz a diferentes relações com as variáveis associadas.

A exaustão emocional é a dimensão do burnout que mais reage com a natureza e intensidade dos factores stressantes do ambiente de trabalho. Profissionais que experienciam exaustão emocional, ou quando constatarem o sub-aproveitamento das suas capacidades, têm uma maior probabilidade de despersonalizar aqueles a quem prestam serviços e de se sentirem menos realizados quando têm menos apoio por parte dos seus superiores ou colegas.

A despersonalização resulta da tentativa ineficaz de lidar com os persistentes sentimentos de exaustão emocional através das relações interpessoais. Esta é assim a dimensão mais importante neste modelo. Todavia, profissionais que não estão emocionalmente exaustos, expressando atitudes impessoais com clientes ou uma reduzida importância da sua realização, podem manifestar um problema relacionado com o trabalho, que pode não ser burnout.

Segundo este modelo, os factores organizacionais como o conflito e a sobrecarga laboral determinam os níveis de exaustão emocional dos sujeitos e estes, por sua vez, conduzem a uma despersonalização, principalmente, quando os apoios organizacionais estão diminuídos. Para o autor, o seu modelo permite utilizar toda a informação conseguida com o MBI. A análise de cada uma das subescalas proporciona informação que tem a ver unicamente com o burnout.

Winnbust (1993, citado por Gil-Monte e Peiró, 1997) menciona que este modelo refere o burnout como sentimento de exaustão física, emocional e mental, resultado da tensão emocional crónica derivada do stress laboral. Este autor não considera a conceptualização tridimensional da síndrome elaborada por Maslach e Jackson (1981), mas também não segue a distinção estabelecida por alguns autores, segundo a qual a síndrome é específica dos profissionais de saúde, enquanto o tédio se aplica a outros profissionais. Toma como referência outras áreas profissionais e considera que a síndrome afecta todo o tipo de profissionais e não só as organizações de serviços de ajuda.

Este modelo centra-se nas relações entre a estrutura organizacional, a cultura e o clima organizacional e o apoio social, como variáveis antecedentes da síndrome de burnout. Os antecedentes da síndrome variam em função do tipo de estrutura organizacional e da institucionalização do apoio social. Nas burocracias mecanicistas a síndrome é causada pela exaustão diária, consequências da rotina, da monotonia e da falta de controlo derivados da estrutura. No entanto, nas burocracias profissionais a síndrome é causada pelo relativo cansaço dessa estrutura, conduzindo a um confronto contínuo com os outros membros da organização, originando disfunções de papel e conflito interpessoal.

Por outro lado, os sistemas de apoio social estão intimamente relacionados com o tipo de estrutura organizacional. Numa burocracia mecânica, a hierarquia e a autoridade desempenham um papel importante pelo que a maior parte da comunicação é vertical. O apoio social é a melhor medida instrumental.

Contudo, nas burocracias profissionais, o trabalho em equipa e a direcção são mais importantes e o fluxo de comunicação horizontal é maior do que o da comunicação vertical. O apoio social nas burocracias profissionais é, em maior medida, de tipo emocional e informal. Por conseguinte, o apoio social no trabalho afecta de forma marcada a percepção que o sujeito tem da estrutura organizacional.

Winnbust (1993, citado por Gil-Monte e Peiró, 1997) elabora o seu modelo com base em quatro pressupostos:

- Todas as estruturas organizacionais têm um sistema de apoio social que se ajuda optimamente a esse tipo de estrutura;
- Os sistemas de apoio social surgem em interdependência como clima laboral, pelo que podem ser mantidos e melhorados, optimizando o clima;
- Tanto a estrutura organizacional como a cultura e o apoio social regem-se por critérios éticos derivados dos valores sociais e culturais da organização;
- Estes critérios éticos tornam possível predizer em que medida as organizações induziram nos seus membros tensão e burnout.

Hobfoll e Fredy (1993, citados por Gil-Monte e Peiró, 1997) mencionam que o burnout tem a sua etiologia nas percepções da falta de cuidado ou do ganho que os sujeitos desenvolvem. Isto acontece como resultado da comparação social, quando se estabelece relações interpessoais de ajuda, apreciação, gratidão e reconhecimento com aquela a quem se presta serviço, com os seus companheiros, com as chefias e com a organização.

Nestas relações, as expectativas de equidade ou o lucro sobre essas interacções têm um papel importante. Pois, quando os sujeitos percebem que contribuem mais do que recebem, a troco do seu envolvimento e esforço, sem serem capazes de resolver adequadamente essa situação, desenvolvem sentimentos de burnout.

Assim, são elementos de motivação dos recursos os objectivos ou condições de valor, características de personalidade ou energia para o desempenho das actividades quotidianas. Os aspectos que conduzem ao stress laboral ameaçam os recursos dos sujeitos ao gerar insegurança sobre as suas capacidades, para alcançar o êxito profissional. Os autores sublinham a importância das relações com os outros: chefias, companheiros e aqueles a que se dirige o trabalho.

Os sujeitos esforçam-se continuamente por proteger a perda de recursos, pois é mais importante possuir os níveis mínimos de recursos do que conseguir recursos extra. Para o desenvolvimento do burnout é mais importante a perda de recursos do que os ganhos.

2.3 Factores Preditores de Burnout

No desenvolvimento do burnout, pode-se encontrar factores organizacionais (externos) e individuais (internos), assim como a presença de múltiplas causas. Refere-se, contudo, os mais citados e considerados de maior importância, agrupando-se, segundo o consenso entre os autores, nestes dois grandes grupos: factores de natureza organizacional (externos) e de natureza individual (internos).

Schwab, Jackson e Schuler (1986) estudaram as causas do Burnout em profissionais do ensino e das ocupações de ajuda, tendo verificado que estes estudos indicavam que a principal causa do Burnout está associado a condições organizacionais e a características individuais dos profissionais de ajuda.

Para Carlotto (2002), após efectuar uma análise dos últimos estudos sobre as causas do burnout, os mesmos indicavam que estas causas são uma combinação de factores individuais, organizacionais e sociais, sendo que esta interacção produziria uma percepção de baixa valorização profissional, tendo como resultado o burnout.

2.3.1 Factores de Natureza Organizacional (externos)

Segundo Maslach e Leiter (1999) as causas da síndrome de burnout devem investigar-se nas condições de trabalho e as mais importantes, segundo o seu último estudo, são as que passamos a descrever.

A autonomia profissional tem a ver com a percepção que os profissionais têm da sua influência na tomada de decisão sobre aspectos do trabalho, sobre o desenvolvimento de procedimentos que afectam directamente o trabalho e da iniciativa que possuem no seu trabalho. A capacidade para estabelecer prioridade no trabalho, de seleccionar a abordagem para a realização desse trabalho e a tomada de decisão sobre o uso dos recursos são essenciais para os profissionais.

Jackson, Schwab e Schuler (1986) referem que, em muitos estudos, foi demonstrado que a falta de autonomia na função contribui para o burnout. Nos ambientes de trabalho em que os profissionais são movidos para tomarem decisões e serem auto-suficientes, existe uma maior propensão para um aumento do sentimento de realização pessoal.

Segundo Maslach e Leiter (1999) as interferências nesta capacidade reduzem a autonomia individual e estão directamente relacionadas com o aparecimento de burnout.

O clima organizacional refere-se ao ambiente psicológico no qual os comportamentos dos indivíduos ocorrem. O ambiente de trabalho, as características da função e outras variáveis

organizacionais (tomadas de decisão, comunicação e autonomia) são de extrema importância para o aparecimento de burnout nos indivíduos.

No que concerne às recompensas, todos esperam que o seu trabalho ou profissão lhes traga a recompensa material do dinheiro, de prestígio e de segurança, mas ultimamente acontece cada vez menos, o que obriga a trabalhar mais. Isto, de acordo com Maslach e Leiter (1999) é de grande contribuição para a experiência de burnout, fomentando também um problema mais profundo em relação à recompensa e à perda de satisfação no trabalho, que se traduzem por perda da alegria em trabalhar.

O excesso de trabalho ou quantidade de trabalho é diferente segundo o ponto de vista organizacional e o do indivíduo. Assim a carga de trabalho é uma dimensão crucial para as empresas e significa produtividade. Do ponto de vista do indivíduo, significa tempo e energia. A actual crise nos locais de trabalho afecta a mesma de três formas: é mais intensa; exige mais tempo; e é mais complexa. Desta forma, gasta-se consideravelmente mais energia a trabalhar de uma forma criativa, a resolver problemas complicados ou a tratar os outros com genuína atenção e respeito, levando a um estado de exaustão, que destrói a capacidade de trabalhar com sentimento.

Segundo Serra (1999), a sobrecarga de trabalho é considerada, quando as tarefas a realizar pelo indivíduo ultrapassam a capacidade percebida de responder adequadamente às suas exigências, sejam elas quantitativas (quando o trabalhador tem demasiado trabalho para fazer num período fixo de tempo) ou qualitativo (quando o trabalho que o indivíduo tem de executar, excede a sua competência técnica ou intelectual) ou ainda de causas mistas.

A falta de espírito de equipa, como referem Maslach e Leiter (1999), é outro dos impactos da crise actual. Trata-se do colapso da união no trabalho. Esta falta de união é visível nos conflitos entre as pessoas e no sentimento crescente de isolamento. Na vida do trabalho, os contactos com outras pessoas são essenciais e tornam-se parte integrante da pessoa. O rompimento com estes vínculos devido a variados factores, como a atitude utilitária das empresas face aos funcionários, a competição, os conflitos, entre outros, é factor determinante para o aparecimento de burnout.

Num ambiente de trabalho, a ausência de justiça é considerada quando compromete três elementos fundamentais: a confiança; a franqueza; e o respeito. Por outro lado, a percepção de justiça no local de trabalho é considerada quando existe equidade, isto é, quando o trabalho do indivíduo é valorizado e contribui para o seu sucesso, demonstrando que todas as pessoas são importantes. Estes três elementos são fundamentais para manter a pessoa comprometida com o seu trabalho. Pelo contrário, a falta deles contribui directamente para o burnout. Maslach e Leiter (1999) referem como factor de grande importância para o equilíbrio psíquico do trabalhador a existência de equidade, de forma a gerar respeito e valor como o reconhecimento do trabalhador.

Relativamente aos conflitos de valores, a actual crise ambiental de trabalho traduz-se por este conflito, porque as empresas dão mais valor à dedicação ao serviço e a níveis de produção óptimos, em detrimento da qualidade no trabalho, esquecendo que a qualidade excelente requer uma atenção total. Assim, para Maslach e Leiter (1999) as empresas estão a contribuir para a despersonalização dos seus trabalhadores e consequentemente dos seus clientes.

Existe um número elevado de variáveis que possuem um potencial suficiente por si só para a possibilidade de ocorrência de burnout, podendo dividir-se em duas dimensões: a dimensão social; e a dimensão física.

A dimensão social trata-se da rede de relações do profissional, nomeadamente com os utentes, colegas, chefes ou supervisores. E a dimensão física inclui todas as condições inerentes ao ambiente físico onde se desenvolvem as actividades laborais como, o ruído, humidade, luminosidade, temperatura, funcionalidade dos espaços e arquitectura.

Maslach e Leiter (1999) referem, como causas principais de burnout, a sobrecarga de trabalho, recursos insuficientes, falta de suporte dos superiores hierárquicos, crise no desenvolvimento da carreira profissional, o isolamento, pobres condições económicas, conflitos de personalidade, entre outros, levando a que as organizações paguem um elevado preço pelo burnout, através do aumento do absentismo, da baixa de moral, da perda de produtividade e da pobre qualidade de serviço.

2.3.2 Factores de Natureza Individual

A personalidade influencia não só as manifestações de burnout, mas também a predisposição para que o mesmo se manifeste. Serra (1999), após a revisão de diversos trabalhos, justifica-o, afirmando que os indivíduos se distinguem uns dos outros em termos de actividade fisiológica e reactividade. Alguns, quando enfrentam uma ocorrência penosa, reagem de forma imediata e levam bastante tempo a acalmar. Outros, perante acontecimentos desagradáveis, não desenvolvem respostas nem tão imediatas, nem tão intensas.

Há também indivíduos muito meticolosos que, embora perfeitos em tudo o que fazem, são demorados no cumprimento das tarefas. Há os estáveis, que desenvolvem as suas actividades com regularidade independentemente de qualquer ocorrência menos agradável. Há ainda os que se adaptam com facilidade às mudanças que são requeridas, como há igualmente aqueles que têm grande dificuldade de adaptação. No entanto com o trabalho, o indivíduo aplica de forma automática o que é fruto da sua experiência passada.

Freudenberger (1974, citado por Maslach e Leiter, 1999) verificou serem justamente os profissionais mais dedicados e comprometidos com o trabalho, os mais propensos a

desenvolvimento burnout. Quanto maior o desfasamento entre a pessoa e o trabalho, maior é o risco de burnout.

Para Maslach (1979), a personalidade e factores comportamentais podem aumentar a tendência para que o burnout se desenvolva como a pressão para ter sucesso, personalidade autoritária e ou inflexível, a existência de sentimentos de vítima, entre outros. Mas a essência do problema reside no choque entre as expectativas e a realidade.

Relativamente ao sexo, importa salientar o conflito de papéis como um dos aspectos causadores do stress nas mulheres na tentativa de conciliação da vida profissional e familiar. Assim, têm-se demonstrado uma maior ocorrência do fenómeno nas mulheres relacionando-o com a sobreposição de papéis que geralmente lhes é exigido, ou seja, a actividade profissional e as tarefas familiares. Este conflito dá-lhe a ideia de que estão a falhar nos dois domínios e, para algumas mulheres, torna-se a principal causa de burnout. É de notar que nos testes de validação do MBI, foram encontradas diferenças entre os sexos na apreciação das subescalas. As mulheres apresentam valores mais elevados de exaustão emocional, enquanto que os homens apresentaram valores mais elevados de despersonalização e satisfação pessoal. As mulheres tendem a trabalhar mais em casa do que os homens, a sentir-se mais exaustas emocionalmente e a experienciar mais culpa e ansiedade por não cumprirem os seus deveres tão completamente como desejariam. Confirmaram-se estas diferenças de género em estudos com professores de ensino especial e do secundário (Maslach e Jackson, 1985).

A idade está mais relacionada com um período de sensibilidade ao burnout, ou seja, o indivíduo jovem seria particularmente vulnerável a esta síndrome quando nos primeiros anos de carreira atravessa um período em que se produz a transição das expectativas idealistas para a prática quotidiana. Esta teoria é suportada por resultados de vários estudos, que indicaram uma correlação negativa baixa, mas significativa entre a idade e o nível de burnout (Maslach e Jackson, 1985).

Nos testes de avaliação do MBI, os jovens apresentam valores mais elevados de despersonalização e de exaustão emocional e valores menores de realização pessoal, diminuindo estes valores, na medida inversa, quando a idade avança.

Em relação ao estado civil, as pessoas solteiras têm uma maior tendência para revelarem um maior cansaço emocional, uma menor realização pessoal e uma maior despersonalização, do que aquelas que estão casadas e convivem com companheiros estáveis (Maslach e Jackson, 1985).

Para Maslach e Jackson (1981), nos resultados dos testes feitos relativamente ao MBI, os indivíduos casados apresentam maior exaustão emocional, enquanto os solteiros e divorciados apresentam maiores valores de despersonalização e realização pessoal.

Segundo Maslach e Jackson (1985), os filhos também influenciam o nível de burnout. Pois, verificaram que devido à tendência geralmente encontrada nas pessoas com filhos de serem mais estáveis e maduras, estas teriam mais capacidade para enfrentar problemas pessoais e conflitos emocionais, sendo conseqüentemente mais realistas.

Relativamente à antiguidade profissional, Maslach e Jackson (1985) verificaram que esta variável tem uma relação significativa com a síndrome de burnout, manifestando-se em dois períodos: nos primeiros anos de carreira profissional; ou nos profissionais com mais de dez anos de experiência. No entanto, dependendo da realidade laboral, essa relação é inversa, pois os indivíduos que mais burnout experimentam acabam por abandonar a profissão.

O nível de escolaridade elevado reporta maiores níveis de burnout do que o nível de baixa escolaridade. Contudo, para Maslach e Jackson (1985), esta interpretação não é totalmente clara, pois relaciona-se com a profissão exercida e o estatuto profissional, sendo que a educação mais elevada está ligada a maiores responsabilidades e mais stress.

2.4 As Consequências do Burnout

Maslach e Leiter (1999) constataram nas suas investigações que quando um indivíduo percebe um ambiente de trabalho hostil e excessivamente exigente pode evidenciar sinais de exaustão emocional e física, podem surgir sentimentos de distanciamento e cinismo na relação com os outros, falta de energia e entusiasmo nas exigências diárias e no ambiente envolvente. As consequências do burnout nos colaboradores, numa primeira reacção do burnout são o afastamento. As reacções do afastamento incluem dispor do menor tempo possível para o ambiente laboral, longos intervalos de descanso, distanciando-se o mais possível da função. Este afastamento pode ser físico ou psicológico em que apesar de presente, mentalmente encontra-se ausente, aumentando o declínio na produtividade e eficácia laboral, absentismo, turnover, despedimento voluntário, reforma, entre outros.

O burnout não só afecta negativamente a organização e o indivíduo, como também tem um impacto negativo na qualidade de vida do trabalho e na deterioração da qualidade de vida pessoal.

No cômputo geral, a síndrome de burnout constitui-se num dos grandes problemas psicossociais actuais, que estão a afectar profissionais de diversas áreas, despertando interesse e preocupação, não só por parte da comunidade científica internacional, mas também pelas entidades governamentais e empresariais, educacionais e sindicais. Estas preocupações devem-se ao facto do sofrimento do indivíduo acarretar consequências para o seu estado de saúde e desempenho, visto que passam a existir alterações pessoais e organizacionais que causam problemas sociais e económicos (Ferenhof *et al.* 2002).

Neste sentido, o Burnout implica um desgaste, tanto físico como mental, que pode conduzir o indivíduo a exaustão, como resultado de um excessivo esforço que faz para responder às constantes solicitações, afectando directamente a sua qualidade de vida do e o seu trabalho.

Analisaremos seguidamente algumas consequências do burnout.

O absentismo e o turnover têm sido estudados por vários autores devido às consequências que tem para a organização.

A relação das variáveis do burnout com o absentismo e o turnover foram investigadas por Maslach e Jackson (1981), que constataram a existência de uma forte relação do burnout com o absentismo, sendo preditor da subescala de despersonalização do MBI.

Num estudo com profissionais do ensino, Jackson, Schwab e Schuler (1986) referem associações entre a exaustão emocional e o turnover. Estas investigações permitiram concluir que as pessoas que experimentam altos níveis de exaustão emocional são mais propensas a deixar o ambiente laboral e a ausentar-se.

Os factores negativos do burnout mais evidenciados são a insatisfação no trabalho e o cinismo. O burnout manifesta-se em todas as organizações, tendo custos muito elevados para a produtividade. O Burnout é considerado um custo organizacional, devido à rotatividade de pessoal, absentismo, problemas de produtividade e qualidade do serviço prestado (Rush, 2003; Lacktriz, 2004).

Uma importante conclusão das investigações de Maslach e Jackson (1981) defende que um trabalho que não apresenta desafios, nem recompensas e em que a comunicação é ineficiente ou nula, não havendo reconhecimento, pode potenciar nos seus colaboradores sentimentos de burnout. Pelo contrário, dar aos empregados oportunidades para usar capacidades aprendidas aumenta o desafio do trabalho e estimula a satisfação.

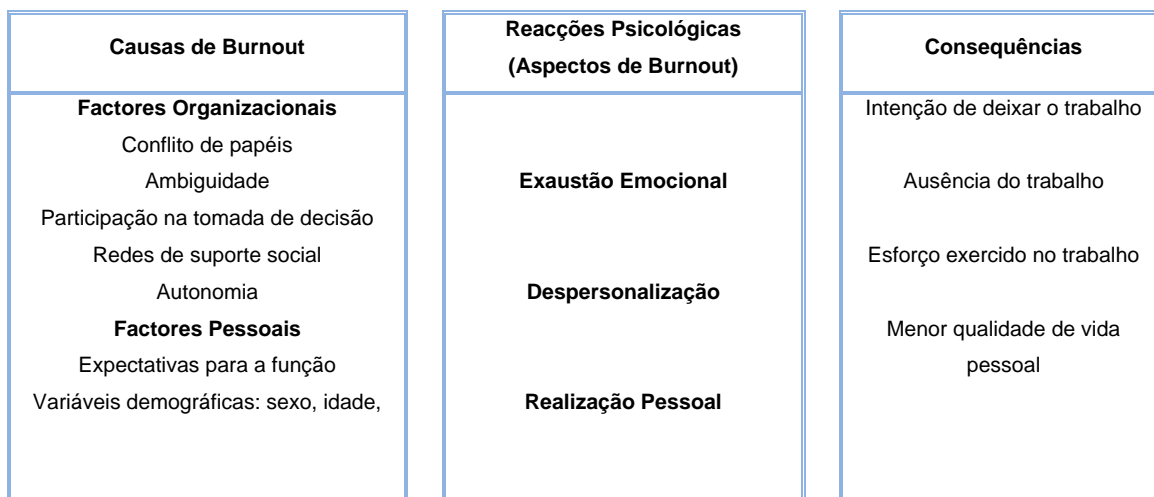
A literatura sobre as causas e as consequências do burnout apresenta muitas e diferentes hipóteses sobre os antecedentes e consequências deste fenómeno. As dificuldades no trabalho, por si só, não causam burnout. Pelo contrário, é a falta de controlo do trabalhador sobre a sua situação de trabalho que leva a uma incerteza, frustração, motivação reduzida e eventualmente burnout.

Maslach e Leiter (1999), nas diversas investigações que realizaram, defendem que as variáveis do ambiente social da organização onde o indivíduo desenvolve o seu trabalho, apontam para uma forte relação entre o burnout e clima organizacional.

Schwab, Jackson e Schuler (1986) verificaram que as variáveis organizacionais e individuais na sua relação com o burnout, não eram avaliadas em conjunto para determinar quais seriam os maiores preditores de burnout. No seu estudo pretenderam examinar a combinação

destas variáveis, para perceber as causas do burnout e analisar as consequências em 249 profissionais do ensino, utilizando o Maslach Burnout Inventory. O modelo de Burnout que testaram no ensino para determinar os preditores do burnout e as suas consequências está ilustrado na seguinte figura.

Figura 1 – Modelo de Burnout no Ensino para Determinar os Preditores do Burnout e as suas Consequências.



Fonte: Educator Burnout: Sources and Consequences", Schwab, Jackson & Schuler (1986), Educational Research Quarterly, 10 (3), p. 19.

Os resultados obtidos por estes autores estão de acordo com os resultados de estudos efectuados anteriormente, que atestaram que diferentes preditores do burnout, têm diferentes efeitos nos aspectos de exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal (Maslach e Jackson, 1981). Nestes estudos concluiu-se que inadequadas expectativas sobre o trabalho não são preditoras de burnout. Por outro lado, constataram que o conflito de papéis é preditor da exaustão emocional e da despersonalização e que a autonomia é preditor da realização pessoal, sendo o suporte dos colegas um importante preditor de todos os aspectos. No que concerne às consequências do burnout, estes autores verificaram que a escala de exaustão emocional, do Maslach Burnout Inventory, prevê o absentismo e o turnover.

Schwab, Jackson e Schuler (1986) defendem, no seu estudo, que os factores organizacionais, individuais e sócio-demográficos representam um papel importante. As investigações realizadas junto de docentes permitiram concluir que os factores organizacionais e pessoais como o conflito dos papéis, ambiguidade de tarefas, apoio social dos colegas, recompensas e castigos, participação na tomada de decisões, autonomia e expectativas individuais para o trabalho estão correlacionadas significativamente com as dimensões do Burnout.

2.5 O Burnout nos Professores

Segundo Carlotto (2002), o burnout em professores afecta o âmbito educacional e interfere na obtenção de objectivos pedagógicos, levando estes profissionais a um processo de exaustão emocional, despersonalização e falta de realização profissional, originando problemas de saúde, absentismo e intenção de abandono da profissão.

A redução da realização pessoal conduz o professor a uma série de respostas negativas para consigo e para com o trabalho, como depressão, baixa produtividade, baixa auto-estima e redução das relações interpessoais. O docente tem tendência em avaliar-se negativamente em relação ao seu desempenho profissional. Este sentimento pode levar a uma imagem negativa, de si próprio e dos outros (Maslach, 1998).

Actualmente, o burnout entre os profissionais do ensino é já superior ao dos profissionais de saúde, sendo esta área profissional mais vulnerável e de maior risco. O ensino é uma das profissões considerada de elevado níveis de stress e burnout, porque exige maior contacto com os outros na sua actividade profissional. Nenhum outro profissional se desgasta tão rapidamente como um professor, tratando-se de um problema social de extrema relevância, que é estudado em vários países (Carlotto, 2002).

No que concerne à literatura da educação, tem sido célebre a crescente referência do stress e burnout em professores, bem como os efeitos adversos que causa no ambiente de aprendizagem e na realização dos objectivos educacionais.

Segundo Carlotto (2002), as consequências da síndrome do burnout em professores não se manifestam somente no campo pessoal e profissional, mas também trazem repercussões para a organização e na relação com os alunos. As atitudes negativas, por parte dos professores, na relação com os alunos, com colegas, chefias e outros receptores de seus serviços, provocam um processo de deterioração na qualidade do seu papel profissional.

Rush (2003) refere que as consequências desta síndrome afectam não só os professores, como todo o desempenho das instituições do ensino superior, o estatuto e o corpo docente, repercutindo-se na aprendizagem dos alunos.

O professor possui actualmente menos tempo para executar o trabalho, menos tempo para actualização profissional, lazer, convívio social e escassas oportunidades de trabalho criativo (Carlloto, 2002).

As doenças físicas, tais como úlceras, dores lombares, hipertensão, dores de cabeça e cancro têm sido atribuídos em diferentes graus de stress crónico. O aumento da carga horária de trabalho dos professores em diversos departamentos das instituições, as restrições orçamentais, influenciadas pela economia, as contratações de professores gerando nas pessoas uma série de

sensações físicas e mentais, que podem ser caracterizadas pelo cansaço, esgotamento e irritação, trazendo stress a estes profissionais Rush, (2003). Estudos têm mostrado que o stress e a frustração, prejudicam a saúde física e emocional do indivíduo.

A síndrome de burnout não é questionável no caso da docência, porque nesta profissão produzem-se problemas somáticos e psicológicos que prejudicam significativamente a concretização profissional, afectam as relações com os alunos e a qualidade do ensino. Trata-se de uma profissão afectivamente vinculativa e que um dia de trabalho numa instituição de ensino é repleto de intensas e constantes interações entre os indivíduos. Os indicadores de stress frequentemente associados a esta problemática revelam-se através da diminuição do prestígio social, a falta de apoio dos colegas, a indefinição de tarefas, a massificação, uma carreira docente interminável pelas investigações, incerteza no financiamento e continuidade de projectos de investigação; meios materiais e recursos económicos escassos e inexistentes, publicações, etc. (Barona *et al.* 2002).

Também é dada especial relevância à figura de professor adjunto e à respectiva associação que é feita à prestação de serviços em “regime parcial”. Embora esta categoria tenha sido criada para ser assumida por personalidades notáveis, isto normalmente não sucede. Com efeito, facilmente constatamos que quem ocupa estes lugares não realiza qualquer outra actividade remunerada. A sua situação além de ser precária de um posto de vista económico, também acaba por ser no que diz respeito ao seu futuro na Universidade. Na Universidade é dada maior relevância à investigação do que à docência, o que faz com que os professores optem por investir o seu tempo, esforço e energia para se dedicarem mais ao primeiro aspecto, acabando por menosprezar o segundo e perdendo-se um dos aspectos mais gratos da profissão. Perante isto, o professor contratado encontra-se numa situação de incerteza e, por vezes, indefesa devido aos seguintes motivos: desconhece e não consegue prever quando irá encontrar estabilidade no lugar que ocupa, além de raramente possuir recursos para poder dedicar-se a projectos de investigação financiados (Barona, 2002).

Podemos ter diversas perspectivas de modelos de burnout do professor, partindo de um modelo sociológico ao nível micro, meso e macro. Os factores micro são os que se situam dentro da biografia pessoal e profissional do professor (comprometimento, valores, carreira e papéis desenvolvidos). Os factores meso ou intermediários são os institucionais, como por exemplo, o tipo de escola, aspectos éticos da escola, aspectos culturais do professor e dos alunos. Os factores macro relacionam-se com todas as forças derivadas das tendências globais e políticas governamentais (Carlotto, 2002).

Segundo este modelo, à medida que a economia avança, há uma preocupação em manter e promover a eficiência. Neste movimento há uma redução da amplitude de actuação do trabalho, as tarefas de alto nível são transformados em rotinas, há menos tempo para executar o trabalho,

menos tempo para actualização profissional, lazer, convívio social e poucas oportunidades de trabalho criativo.

A chave do entendimento deste fenómeno está na abordagem psicológica, ou seja, no sentimento do professor de que o seu trabalho é pouco significativo. Neste sentido, o burnout ocorre quando o professor sente que seus esforços não são proporcionais às recompensas obtidas. Por outro lado os professores que estão em lugares de funções de chefia, estão mais propensos a sobrecarga de trabalho e a incrementar o stress e o burnout. Os professores reagem a formas diferentes e aos mais variados factores de stress, contudo está na relação aluno-professor a maior fonte de oportunidade de stress e burnout, bem como de grandes oportunidades de recompensas e gratificações (Carlotto, 2002).

O burnout em professores é um fenómeno complexo e multidimensional resultante da interacção entre aspectos individuais e o ambiente de trabalho. No entanto, é possível fazer uma estimativa da incidência relativa do burnout na docência, mediante a comparação com níveis registados noutros grupos profissionais e noutros países. Constatamos que o burnout dos professores parece fazer-se sentir de forma consistente em diversos países, como por exemplo através de estudos comparativos realizados nos EUA (Maslach e Jackson, 1997), na Holanda (Schaufeli e Enzmann, 1998) e na Espanha (Maslach e Jackson, 1997), que revelam que os professores apresentam os níveis de exaustão emocional e de despersonalização mais elevados, enquanto, no que se refere à perda de realização pessoal no trabalho, não é tão acentuada como noutros profissionais. Em Portugal, os estudos de Marques Pinto (2000) e Martins (2008) evidenciam níveis de incidência desta síndrome nos professores do Pré-escolar, 1º, 2º e 3º ciclo do ensino básico e do ensino secundário.

Nos últimos 40 anos, as transformações sociais, políticas, económicas e tecnológicas provocaram profundas mudanças ao nível do sistema educativo.

A partir de 1970, no campo da educação assiste-se à democratização do ensino e ao grande crescimento do número de estudantes e docentes, ao mesmo tempo, começaram a ganhar forma novos indicadores e manifestações de mal-estar e insatisfação no corpo docente (Nóvoa, 1991).

Precisamente na década de 70, iniciou-se o crescimento de instituições do ensino superior público fora dos tradicionais centros escolares. A descentralização deste nível de ensino contribuiu para o desenvolvimento das regiões, onde novos estabelecimentos de ensino foram criados. Nos anos 1980, verifica-se, de igual modo, um crescimento notável do ensino superior privado.

A partir de 1990 surge a discussão de um espaço europeu de ensino superior que abriu o caminho para a Declaração de Bolonha. Representando uma mudança actual no paradigma da organização universitária de acordo com um modelo estruturante de cursos para os ciclos da

educação superior, exigindo capacidade de adaptação de todos os agentes (alunos e professores). Os problemas que acompanham estas mudanças, nomeadamente, o debate sobre a autonomia das universidades, o regime jurídico do desenvolvimento e da qualidade do ensino superior, o regime jurídico das instituições de ensino superior (que é decorrente da aplicação do Processo de Bolonha) e, de igual modo, a recessão económico-social e a diminuição exponencial do número de alunos, constituem factores que potencializam, nos docentes, indicadores de mal-estar, insatisfação, falta de comprometimento com a organização, percepção de falta de justiça, stress, desgaste emocional e baixa auto-estima no seio da comunidade docente do ensino superior. A atitude docente entendida, em tempos passados, como uma profissão vocacional de grande satisfação pessoal e profissional tem dado lugar à redução da amplitude de actuação do trabalho docente. As tarefas de alto nível foram transformadas em rotinas, existindo mais burocracias (Daniel e Sara, 2009).

Capítulo 3 – Relação da Justiça Organizacional com o Burnout

A relação entre a percepção de justiça organizacional e o burnout ainda é pouco estudada pelos investigadores, mas existem evidências de que as injustiças organizacionais podem ser percebidas como acontecimentos stressantes pelos trabalhadores. Neste caso, as práticas organizacionais injustas agravariam os níveis de stress e burnout dos trabalhadores, que já são elevados nos dias de hoje. Torna-se crucial cada vez mais perceber as implicações da justiça organizacional sobre a saúde dos trabalhadores (Almeida et al., 2006).

A injustiça pode promover emoções que contribuem para respostas que geram conflito no ambiente organizacional. Existe um reconhecimento tácito de que a justiça organizacional desempenha papel vital na saúde das relações entre trabalhadores e suas organizações e de que constitui requisitos básicos para o funcionamento eficaz das organizações e a satisfação pessoal de seus membros (Greenberg, 1990).

Por outro lado, da teoria do princípio da equidade e da teoria da conservação de recursos, surgiram os modelos de interacção social que propõem que a etiologia do burnout se encontra na percepção de falta de equidade ou de ganhos, desenvolvida pelos indivíduos através da comparação social que estabelecem nas relações interpessoais, não só aquelas a quem prestam o serviço, como também aos colegas, chefias e organização. Nestas relações as expectativas de equidade e lucro assumem um papel fundamental, sendo que os sentimentos de burnout emergem de uma resposta desajustada à percepção de que a sua contribuição, envolvimento e investimento não é recompensada.

Os professores são um importante recurso constituído o núcleo do ensino superior, bem como a força decisiva para conduzir o desenvolvimento sustentável para a competitividade. A manutenção de uma excelente equipa de professores tem uma grande responsabilidade primordial. Os gestores do ensino superior devem aplicar correctamente as tendências de gestão de recursos humanos incluindo a liderança, coordenação e motivação, tendo em vista a melhoria da estrutura organizacional por exemplo a motivação, satisfação e a saúde física e psicológica destes profissionais.

Nos últimos anos têm sido realizados estudos sobre o burnout no trabalho com professores, que têm demonstrado as seguintes características: existem mais estudos teóricos do que empíricos sendo mais os estudos gerais com professores e menos com professores do ensino superior. Existem também mais estudos da perspectiva da psicologia individual, relativamente aos recursos humanos. A pesquisa sobre burnout no trabalho tornou-se uma grande área não só para a psicologia como também para a gestão de recursos humanos (Meng, 2010).

Foram escolhidos os professores do ensino superior como alvo de estudo, uma vez que pertencem a um grupo de profissionais que estão sujeitos a níveis elevados de stress (Carlotto, 2004). O ensino superior, nomeadamente o corpo docente, não apenas aqueles que estão matriculados e a frequentar as instituições de ensino superior, mas também, todos aqueles que são potenciais alunos, começam cada vez mais a ser mais selectivos na procura da melhor instituição para atingir os seus próprios objectivos. Por outro lado, os governos estão à procura de mais indicadores de desempenho no ensino superior para a tomada de decisões que afectarão o financiamento da programação e da instituição. O próprio corpo docente está a investigar propostas alternativas, para melhorar a comunidade académica, os seus próprios benefícios e o seu emprego futuro. A preocupação com o burnout no ensino superior é um problema que influencia todas as áreas.

Vários estudos sobre burnout têm tentado formular modelos que prevêm o burnout no ensino superior. No entanto, existe falta de estudos longitudinais e os estudos de corte transversal são insuficientes no ensino superior (Rush, 2003).

Podemos verificar ainda num estudo de Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) que têm havido poucas pesquisas necessárias, principalmente devido às dificuldades intrínsecas de fazer pesquisa longitudinal. A maioria dos dados relevantes é proveniente tanto de estudos transversais, como de estudos em que são utilizados modelos de causalidade estatística.

Rush (2003) afirma que se desenvolveram modelos que prevêm o desenvolvimento do burnout nas diferentes profissões, mas não existe nenhum modelo, até à data, para descrever o desenvolvimento do burnout nos docentes do ensino superior.

As pesquisas relacionadas com o burnout no ensino superior são escassas, um dos principais obstáculos para a investigação nestes profissionais é que têm sido tradicionalmente ignorados (Lackritz, 2004).

Investigadores têm recomendado o estudo adicional do fenómeno de burnout, nomeadamente incluindo variáveis que não tenham sido normalmente tratadas a fim de ampliar a base de conhecimentos (Maslach, Schaufeli e Leiter, 2001; Rush, 2003).

Na actualidade, a justiça é um conceito de domínio público que medeia todas as actividades humanas. No entanto, exactamente por isso, é de imprecisa delimitação e requer referencial teórico e indicadores precisos que permitam sua utilização na pesquisa (Pantoja *et al.*, 2010).

Neste estudo, o universo da população específica serão os docentes do ensino superior. Tentaremos adicionar um corpo de conhecimentos já existentes, através de uma análise que descreve a percepção de justiça e a existência de burnout nos docentes. Esta pesquisa será de grande valia não só para pesquisadores, mas também para os gestores que tenham interesse em conhecer as relações entre esses dois fenómenos tão relevantes para o mundo organizacional.

A cultura e a economia de Portugal dependem de maior investigação para o seu desenvolvimento educacional, é justamente para atingir os objectivos impostos pelo novo paradigma representados pelos novos conceitos avaliativos do trabalho docente, entre outros, que se torna crucial investir, no campo da investigação, em estudos que avaliem com rigor a satisfação profissional docente. Com esta investigação pretendemos constituir um contributo para o estudo da relação entre a percepção de justiça e o burnout no trabalho, ao nível dos docentes, assim como apresentar sugestões para promover a investigação científica e padronizada em professores do ensino superior politécnico.

Capítulo 4 – Metodologia

Neste capítulo descrevemos a metodologia utilizada no estudo empírico, dando conta das hipóteses formuladas e da caracterização da organização onde se realizou a investigação, assim como os instrumentos aplicados e os procedimentos de recolha de dados.

4.1. Objectivos e Hipóteses

O objectivo deste estudo é analisar a relação entre a percepção de justiça organizacional e o burnout em professores do ensino superior. A justiça organizacional é definida de acordo com as cinco dimensões de justiça: distributiva das recompensas e das tarefas, procedimental, interpessoal e informacional (Rego, 2001). O burnout é definido de acordo com três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional (Maslach & Jackson 1981).

Especificamente, este estudo pretende conhecer as respostas às seguintes questões:

- a) Conhecer a percepção dos professores do ensino superior em relação à justiça organizacional;
- b) Verificar se os professores apresentam a síndrome de burnout;
- c) Verificar se a percepção de justiça está associada ao desenvolvimento do burnout;
- d) Analisar se os factores individuais se associam com a percepção sobre a justiça organizacional e com o burnout.

Tendo por base a bibliografia consultada e os objectivos definidos propomo-nos verificar as seguintes hipóteses:

H1: os professores percebem de forma diferente a justiça organizacional, definida nas cinco facetas de justiça, distributiva das recompensas e das tarefas, interpessoal, informacional e procedimental.

Esta hipótese irá permitir analisar quais as dimensões de percepção de justiça que mais se distinguem nos docentes da instituição em estudo.

H2: os professores apresentam um nível alto de burnout nas dimensões de exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal.

Com esta hipótese pretendemos analisar quais são os níveis de burnout que os professores do ensino superior apresentam.

H3: existe uma relação significativa entre a percepção de justiça e a síndrome de burnout nos professores.

Esta hipótese vai permitir analisar se a percepção de justiça está associada à síndrome de burnout.

H4: Existe uma associação entre a percepção justiça e os factores individuais. Os factores individuais considerados são: sexo; idade; estado civil; filhos; habilitações literárias; categoria profissional; vínculo laboral; exclusividade; tempo na instituição; tempo de serviço na função; número de horas de trabalho diário.

Com esta hipótese pretendemos analisar quais são os factores individuais que mais se associam com a justiça organizacional.

H5: Existe uma associação entre a síndrome de burnout e os factores individuais.

Com esta hipótese pretendemos analisar quais são os factores individuais que mais se associam à síndrome de burnout.

4.2 Caracterização da Organização onde se realizou o estudo

A organização que vai ser objecto de estudo é uma instituição de ensino superior público, que se situa na região de Lisboa.

A instituição tem como missão procurar valorizar e desenvolver a sociedade em geral e da região onde se insere, em particular, de forma permanente e em articulação com os parceiros sociais, através de actividades de formação terciária, de investigação e de prestação de serviços, que concorram para a criação, desenvolvimento, difusão e transparência de conhecimento e para a promoção da ciência e da cultura.

Esta instituição mantém uma preocupação de qualidade e tem como principal objectivo a formação de profissionais de alto nível cultural, científico, artístico e técnico, desenvolvendo a sua actividade no âmbito do sistema de ensino superior público, actuando de modo privilegiado na região onde se insere.

A actividade desenvolvida por esta organização pretende servir a região onde se encontra inserida, não só pela formação dos quadros de elevada qualidade profissional que virão a desenvolver actividades profissionais nas escolas, hospitais e empresas da região, como pelas parcerias que vai estabelecendo no terreno, colocando ao serviço das comunidades locais, e não só, os conhecimentos científicos, culturais e técnicos que a investigação e actividade académica permitem gerar.

Os objectivos principais desta instituição de ensino superior centram-se na realização de actividades de pesquisa, investigação aplicada e desenvolvimento experimental, assim como na

prestação de serviços, na cooperação em actividades de extensão educativa, cultural e técnica e na cooperação em projectos, nacionais e internacionais, através de intercâmbios com várias associações congéneres nacionais e estrangeiras.

A instituição tem autonomia estatutária, administrativa, financeira e patrimonial, científica, pedagógica e disciplinar, sendo tutelada pelo Ministério da Educação.

Esta instituição engloba, actualmente, cinco escolas superiores e, em Março de 2011, era constituída por 580 professores, 196 não docentes e frequentada por 6.656 alunos. Nesta organização são leccionados cursos de licenciatura, pós-graduação e mestrado, em áreas de engenharia, educação, ciências empresariais e saúde.

4.3 Amostra

Para a realização deste estudo considerámos todos os professores das cinco escolas da instituição. Neste sentido, foi solicitado que todos preenchessem o inquérito por questionário enviado por e-mail. De entre os 580 professores a exercer funções na organização, obtivemos uma taxa de resposta de 21%, correspondente a 120 docentes, que constituem a amostra do nosso estudo.

4.4 Instrumentos

A recolha de dados para esta investigação realizou-se através da aplicação de um instrumento constituído por quatro partes, onde foram utilizadas duas escalas de medida para investigar as hipóteses apresentadas.

1ª Parte – uma página de apresentação sobre o trabalho que está a ser realizado e informações sobre o preenchimento e envio do questionário (Ver Anexo 3).

2ª Parte – a escala de percepção de justiça organizacional - EPJO (Rego, 2001) (Ver Anexo 4).

3ª Parte – a escala Maslach Burnout Inventory (MBI) para avaliar o burnout (Maslach e Jackson, 1997) (Ver Anexo 5).

4ª Parte – questões para avaliar as variáveis individuais (Ver Anexo 6).

4.4.1 A Escala de Percepção de Justiça Organizacional

A percepção de justiça organizacional foi avaliada através da escala de percepção de justiça organizacional (EPJO) desenvolvida por Rego (2001). Esta escala foi validada pelo autor em amostras com professores portugueses do ensino superior politécnico e universitário.

A escala é composta por 17 itens, cuja frequência é medida numa escala de Likert de 6 pontos, que varia entre 1 e 6, em que o valor mais baixo corresponde a “é completamente falsa” e o valor mais alto a “completamente verdadeira”. Este instrumento de medida apresenta propriedades psicométricas de assinalável valia, tendo uma boa consistência interna e revela características dimensionais bastante claras.

A escala avalia a percepção de justiça organizacional nos professores, considerando cinco dimensões: justiça interpessoal; justiça informacional; justiça procedimental; justiça distributiva das recompensas; e justiça distributiva das tarefas.

No Quadro 1 apresentamos as dimensões de análise contidas no questionário desenvolvido por Rego (2001).

Quadro 1 - Escala de Percepção de Justiça Organizacional

Facetas da justiça	Itens
Justiça Interaccional:	
Justiça interpessoal	3. Os meus superiores mostram interesse genuíno em serem justos comigo. 6. Os meus superiores lidam comigo de modo honesto e ético. 10. Os meus superiores são completamente francos e sinceros comigo.
Justiça informacional	5. Antes de decidirem sobre assuntos que me dizem respeito, os meus superiores procuram ouvir os meus pontos de vista. 8. Quando tomam decisões sobre o meu trabalho, os meus superiores dão-me explicações com sentido para mim. 12. Quando tomam decisões sobre o meu trabalho, os meus superiores discutem comigo as implicações dessas decisões.
Justiça procedimental	7. Os critérios usados para as promoções são justos. 14. Os procedimentos da minha instituição asseguram que as decisões são tomadas sem favorecimentos pessoais. 15. As decisões são tomadas de modo consistente para todos os professores.
Distributiva das recompensas	2. Tenho em conta a minha experiência, consigo que as recompensas que recebo são justas. 4. Considerando as minhas responsabilidades, as recompensas que recebo, são justas. 9. Considerando o stress e pressões da minha actividade profissional, as recompensas que recebo, são justas. 11. Tendo em conta a correcção com que faço o meu trabalho, considero que as recompensas que recebo são justas. 13. Considerando o meu esforço, as recompensas que recebo, são justas.
Distributiva das tarefas	1. O serviço docente que me tem sido distribuído é justo. 16. As tarefas que me são atribuídas são justas. 17. Tendo em conta as condições de trabalho que me são facultadas, considero injustas as tarefas que me são exigidas.

Fonte: Rego (2001a). Percepções de Justiça - Estudo de Dimensionalização com Professores do Ensino Superior Psicologia. *Teoria e Pesquisa Mai-Ago*, 17: 119-131.

A justiça interpessoal é representada por três itens (3, 6,10) que visam avaliar a percepção dos trabalhadores sobre a forma como são tratados pelos seus superiores/gestores, que devem adoptar um tratamento digno e respeitador para com os mesmos. A este nível, as percepções de justiça são incrementadas quando esse tratamento ocorre e o grau de aceitação das decisões aumenta, emergindo várias reacções positivas.

A justiça informacional consiste de três itens (5, 8, 12), tendo em vista avaliar se os professores percebem as informações e explicações dadas pelos seus superiores, acerca das decisões tomadas que os afectam.

A justiça procedimental é representada por três itens (7, 14, 5) que visam avaliar as regras procedimentais, como por exemplo a consistência, a imparcialidade ou a ausência de enviesamentos. Consiste na justiça das etapas consideradas no processo de distribuição dos recursos e recompensas, referindo-se ao processo pelo qual os fins são alcançados.

A justiça distributiva das recompensas é representada por cinco itens (2, 4, 9, 11, 13) sendo utilizada para avaliar as percepções que os docentes têm sobre as recompensas que sentem que deveriam receber.

A justiça distributiva das tarefas é avaliada através de três itens (1, 16, 17) e visa avaliar as percepções que os docentes têm sobre como é feito o processo que determina a distribuição das tarefas.

4.4.2 Maslach Burnout Inventory - MBI

A escala utilizada para avaliar o burnout foi o Maslach Burnout Inventory (MBI), criada por Maslach e Jackson (1997). Neste estudo foi utilizada a tradução portuguesa do MBI, que surge num estudo específico com uma amostra de professores (Martins, 2008). Foi usada a versão que pode ser dirigida a qualquer profissão e não a versão dirigida a professores, por querermos avaliar o sentimento dos professores em relação aos outros em geral e não apenas em relação aos seus alunos.

A escala do Maslach Burnout Inventory (MBI) era composta inicialmente por 25 itens, que abrangiam as três subescalas de esgotamento emocional, despersonalização e falta de realização, assim como um quarto factor, denominado envolvimento (Maslach e Jackson, 1981). Contudo, em 1986, Maslach e Jackson criaram uma segunda versão deste instrumento, reduzindo o número de itens de 25 para 22. Mais tarde, em 1996, Maslach, Jackson e Leiter publicaram uma terceira versão da escala, denominada GS-General Survey, que apenas era constituída por 16 itens, em que o termo despersonalização foi substituído por cinismo e o termo realização pessoal passou a designar-se de eficiência profissional.

A escala que utilizamos neste estudo é a segunda versão do MBI, que é constituída por 22 itens, que visam avaliar estados de sentimentos relatados no trabalho. Em cada afirmação o respondente tem que assinalar a frequência com que vive ou sente várias situações descritas,

numa escala de Likert de 7 pontos, que varia entre 0 (“nunca”) e 6 (“todos os dias”), sendo possível obter um valor total com um mínimo de 0 pontos e um máximo de 132 pontos.

Esta escala é constituída pelas subescalas de exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal, conforme se pode observar no Quadro 2.

Quadro 2 – Maslach Burnout Inventory (MBI)

Dimensões	Itens
Exaustão Emocional	<ol style="list-style-type: none">1. Sinto-me emocionalmente exausto com o meu trabalho.2. Sinto-me cansado no final de um dia de trabalho.3. Sinto-me cansado quando me levanto para ir trabalhar.6. Custa-me trabalhar todo o dia com as outras pessoas.8. Sinto-me fisicamente exausto com o meu trabalho.13. Sinto-me frustrado no meu trabalho.14. Sinto-me que estou a trabalhar demais.16. Causa-me stress trabalhar directamente com as pessoas.20. Sinto que estou a atingir os meus limites.
Despersonalização	<ol style="list-style-type: none">5. Trato as outras pessoas como se fossem objectos impessoais.10. Tornei-me mais insensível com os outros desde que faço este trabalho.11. Sinto-me preocupado porque este trabalho me deixa mais frio emocionalmente.15. Sinto que não me preocupo com o que acontece às pessoas com quem trabalho.22. Sinto que as outras pessoas me culpam pelos seus problemas.
Realização pessoal	<ol style="list-style-type: none">4. Compreendo facilmente como se sentem as outras pessoas.7. Lido eficazmente com os problemas das outras pessoas.9. Sinto que consigo ajudar as outras pessoas com o meu trabalho.12. Sinto-me cheio de energia.17. Consigo criar um ambiente descontraído com as pessoas com quem trabalho.18. Sinto-me bem depois de contactar com as outras pessoas.19. Sinto que consigo fazer coisas úteis no meu trabalho.21. Lido calmamente com os problemas emocionais.

Fonte: Maslach, C & Jackson, S. E. (1997). MBI: Inventario Burnout de Maslach, Síndrome del Quemado por Estrés Laboral Assistencial – Manual. Madrid: TEA, Publicaciones de Psicología Aplicada.

A subescala da exaustão emocional é composta por nove itens (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) e apresenta um valor, que pode variar entre 0 e 54 pontos. A despersonalização, com cinco itens (5, 10, 11, 15, 22), apresenta um valor total que varia entre 0 e 30 pontos. A realização pessoal é constituída por oito itens (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Para esta dimensão obtém-se um valor total que varia entre 0 e 48 pontos.

A subescala de exaustão emocional é utilizada para avaliar os sentimentos de uma pessoa emocionalmente exausta com o próprio trabalho. A exaustão emocional pode definir-se como o desgaste, perda de energia, esgotamento e fadiga e pode manifestar-se física e/ou psiquicamente por constantes pressões no trabalho. Uma pontuação elevada nesta subescala indica que o indivíduo está a suportar uma tensão para além dos seus limites.

A subescala de despersonalização é usada para avaliar a falta de sentimentos, a resposta impessoal e fria face aos utilizadores dos serviços. A despersonalização refere-se ao desenvolvimento de uma interacção negativa nas atitudes e respostas face a outras pessoas, especialmente face aos beneficiários do seu trabalho, acompanhado de um aumento de irritabilidade e perda de motivação. Uma pontuação elevada, indica que o indivíduo tende a distanciar-se dos outros e a pensar neles como objectos.

A subescala de realização pessoal é utilizada para avaliar elementos que descrevem sentimentos de competência e realização pessoal no seu trabalho com as pessoas. A ausência de realização pessoal refere-se a sentimentos de inadequação pessoal, de realização acompanhado de diminuição da auto-estima em relação a si próprio e ao seu trabalho, típicas da depressão, como evitamento das relações interpessoais-profissionais, baixa produtividade e incapacidade para suportar a pressão. Uma pontuação elevada nesta subescala indica que o indivíduo considera que vale a pena executar o seu trabalho e que o está a realizar de uma forma digna (Maslach e Jackson, 1981; Correia 1997; Demeruti et al., 2001; Diaz et al., 2005;).

Segundo Maslach e Jackson (1997) o burnout é conceptualizado como uma variável contínua e pode ser experienciado num nível baixo, médio ou alto. Assim, altos scores nas subescalas de exaustão emocional e despersonalização e baixos scores na subescala de realização pessoal são indicadores da existência da síndrome de burnout. Um nível médio de burnout reflecte-se em scores médios nas três subescalas. Um nível baixo de burnout reflecte-se em scores baixos nas subescalas de exaustão emocional e despersonalização e níveis elevados de realização pessoal.

Os scores são considerados elevados se estão no terço superior da distribuição normativa, médios se estão no terço médio da distribuição normativa e baixos se estão contidos no terço inferior.

No Quadro 3 são referidos os factores extraídos através de uma análise factorial, em que emergiram três factores que avaliam as três dimensões do burnout (exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal) e que formam as três subescalas do MBI (Maslach e Jackson, 1997), bem como os respectivos limites para avaliação do mesmo. Contudo, para o nosso estudo serão considerados os limites normativos indicados para amostras com professores do ensino superior.

Quadro 3 - Dados Normativos Norte Americanos do Manual de Maslach Burnout Inventory

Níveis de Burnout				
Amostra do estudo original	Escalas MBI	Baixo	Médio	Elevado
Amostra Total (N=11.067)	EE (1)	< 17	17-26	>26
	DP (2)	< 7	7-12	>12
	RP (3)	>38	32-38	<32
Professores Primária (N=4.163)	EE	<17	17-26	>26
	DP	<9	9-13	>13
	RP	>36	31-36	<31
Professores Ensino Superior (N=635)	EE	<14	14-23	>23
	DP	<3	3-8	>8
	RP	>42	36-42	<36
Serviços Sociais (N=1.538)	EE	<17	17-27	>27
	DP	<6	6-10	>10
	RP	>36	30-36	<30
Profissionais Médico (N=1.104)	EE	<19	19-26	>26
	DP	<6	6-9	>9
	RP	>39	34-39	<34
Saúde Mental (N=730)	EE	<13	14-20	>20
	DP	<4	5-7	>7
	RP	>34	29-34	<29
Outros Profissionais (N=2.897)	EE	<17	17-27	>27
	DP	<6	6-10	>10
	RP	>39	34-39	<34

(1) -EE – Exaustão Emocional (2) D – Despersonalização (3) RP – Realização Pessoal.

Fonte: Maslach e Jackson (1997). Maslach Burnout Inventory, Madrid: TEA, Publicaciones de Psicología Aplicada: 32.

4.5 Procedimentos

Em relação ao procedimento e tendo como objectivo a concretização desta investigação, num primeiro momento foi efectuado um pedido de autorização ao Presidente da Instituição para a realização do estudo.

Após a resposta de autorização, efectuamos o envio dos questionários aos professores. Os questionários foram enviados via e-mail, anexando uma carta de apresentação. A amostra foi do tipo voluntário, sendo garantido o anonimato e a confidencialidade dos dados obtidos.

A recolha de dados foi realizada no período de Abril a Maio de 2011.

4.6 Processo de Tratamento de Informação

Para o tratamento estatístico da informação recolhida foi utilizado um programa informático, designado Statistical Package for Social Sciences (SPSS), versão 17.0.

Desta forma, foi possível tratar estatisticamente 120 questionários, recebidos on-line, sendo o seu tratamento realizado em diferentes fases, de acordo com a sequência de apresentação dos resultados:

1. A análise das frequências recorrendo à estatística descritiva, para caracterizar a amostra, o burnout sentido e a percepção de justiça organizacional;
2. A análise das qualidades métricas das escalas utilizadas, a percepção da justiça organizacional (EPJO) e o Maslach Burnout Inventory (MBI), através do Coeficiente de Alpha de Cronbach;
3. A regressão linear para analisar quais as dimensões de justiça que mais se relacionam com as dimensões burnout;
4. A análise de variância a um factor (one-way), incluindo um Teste de Scheffé, para comparar as cinco dimensões de justiça e as três dimensões de burnout e os factores individuais.

Capítulo 5 – Análise e Discussão dos Dados Obtidos

Neste capítulo apresentamos e discutimos os resultados obtidos. Numa primeira fase procedeu-se à análise das frequências recorrendo à estatística descritiva, para caracterizar a amostra. Seguidamente, descrevemos a análise das qualidades métricas das escalas utilizadas. Apresentamos uma regressão linear e a análise de variância a um factor (One-Way), incluindo um Teste de Scheffé, tentando testar as hipóteses enunciadas no capítulo 4 e compreender a relação entre algumas variáveis, nomeadamente percepção de justiça, burnout e factores individuais.

5.1 Caracterização da Amostra

A análise de frequências possibilitou a construção do Quadro 4 que evidencia as características da amostra utilizada, recorrendo à estatística descritiva.

Assim, e segundo os dados recolhidos a caracterização da amostra é a seguinte.

Quadro 4 – Caracterização da Amostra

	Freq.	%		Freq.	%
<u>Sexo</u>			<u>Vínculo laboral</u>		
Masculino	70	58%	CTFP tempo indeterminado em período experimental	9	7%
Feminino	50	42%	CTFP por tempo indeterminado	43	36%
			CTFP a termo resolutivo certo	63	53%
			Outro	4	3%
			Não responderam	1	1%
<u>Idade</u>			<u>Regime de Prestação de Serviços</u>		
< 29	6	5%	Tempo integral com exclusividade	83	69%
30-39	41	34%	Tempo integral sem exclusividade	5	5%
40-49	40	33%	Tempo parcial	32	26%
> 59	22	18%			
Mais de 60 anos	11	9%			
<u>Estado Civil</u>			<u>Tempo na Instituição</u>		
Solteiro(a)	30	25%	Menos de 6 meses	2	2%
Casado(a)	66	55%	6 meses a 3 anos	28	23%
Divorciado(a)	20	17%	3 a 10 anos	23	19%
Outro	4	3%	Mais de 10 anos	67	56%
<u>Existência de Filhos</u>			<u>Tempo de Exercício na Função</u>		
Sim	82	68%	Menos de 1 ano	13	11%
Não	38	32%	2 a 3 anos	20	17%
			4 a 6 anos	10	8%
			7 a 25 anos	66	55%
			26 a 34 anos	8	7%
			Mais de 35 anos	3	2%
<u>Habilitações Literárias</u>			<u>Número de Horas que Trabalha por Dia</u>		
Licenciatura	27	22%	Menos de 7 horas	14	12%
Mestrado	61	51%	de 7 a 8 horas	23	19%
Doutoramento	30	25%	de 8 a 9 horas	30	25%
Pós-Doutoramento	2	2%	Mais de 9 horas	53	44%
Não responderam	38	32%			
<u>Categoria Profissional</u>					
Assistente	44	37%			
Professor-Adjunto	64	53%			
Professor-Coordenador	9	7%			
Outro	2	2%			
Não responderam	1	1%	Total	120	100%

No que diz respeito à variável sexo, verifica-se uma preponderância de elementos do sexo masculino, representando 58% da amostra total.

A maior concentração dos sujeitos, ao nível da idade, situa-se entre os 30 e os 49 anos, com uma expressividade de 34%.

Em relação ao estado civil, 55% dos sujeitos da nossa amostra são casados. Por outro lado, 68% dos indivíduos respondentes têm filhos. Relativamente às habilitações literárias, destaca-se que 51% dos inquiridos detêm um Mestrado.

No que concerne à frequência de inquiridos por categorias profissionais, verifica-se que a maioria dos indivíduos são Professores-adjuntos e Assistentes, com uma expressividade de 53% e 37%, respectivamente. Quanto ao regime vinculação, verifica-se que 53% dos inquiridos encontram-se vinculados através de um contrato trabalho funções públicas a termo resolutivo certo.

No que se refere ao regime de prestação de serviço, verifica-se que 69% dos indivíduos exercem funções a tempo integral, com dedicação exclusiva. Em relação à antiguidade na instituição, observa-se que 56% dos indivíduos têm mais de 10 anos. Enquanto, que em relação ao tempo de serviço na função, verifica-se que a 55% dos indivíduos respondentes da nossa amostra tem entre os 7 e 25 anos (55%).

Por outro lado, em relação ao número de horas trabalhadas diariamente, salienta-se que 44% dos inquiridos na nossa amostra trabalha mais de 9 horas diárias.

5.2 Qualidades Métricas da Escala de Justiça Organizacional

Numa primeira fase procedeu-se à análise das qualidades métricas da escala da percepção de justiça organizacional (fidelidade e validade).

Com o intuito de averiguar o surgimento ou não de alterações ao nível da consistência interna entre os itens recorreu-se à análise da consistência interna através do método de cálculo de Alpha de Cronbach.

Em relação à análise da consistência interna do nosso questionário verificamos que possui uma boa consistência interna, atendendo ao valor obtido do Alpha de Cronbach de 0,93 (Ver Anexo 7). No Quadro 5 apresentamos o coeficiente das cinco dimensões de justiça organizacional. Verificamos que apresentam uma boa consistência interna.

Quadro 5 – Coeficiente de Consistência Interna da EPJO

Alpha de Cronbach`s			
	Subescala	Amostra Portuguesa (Rego 2001)	Estudo
Justiça Organizacional	Justiça interpessoal	0,89	0,92
	Justiça informacional	0,85	0,91
	Justiça procedimental	0,83	0,87
	Distributiva das recompensas	0,95	0,95
	Distributiva das tarefas	0,73	0,63

Verificamos que as subescalas da justiça interpessoal, informacional, procedimental e distributiva das recompensas são mais consistentes do que a subescala da distribuição das tarefas. No entanto, se retirarmos o item 17, a fidelidade desta última subescala aumenta para um valor mais consistente (0.78). Porém, decidiu-se não retirar este item, pois as alterações que ocorrem não são muito significativas e a consistência interna entre os itens nas outras subescalas diminui.

Comparando com o estudo original de Rego (2001), verificamos que as subescalas da justiça interpessoal, informacional e procedimental apresentam valores superiores aos obtidos pelo estudo de referência. Em relação à subescala da justiça distributiva das recompensas, o Coeficiente Alpha de Cronbach do nosso estudo apresentou um valor igual ao estudo original. Assim, no que diz respeito à análise da consistência interna, ao comparar-se os valores obtidos neste estudo com os valores do estudo de referência, constatamos que não existem variações muito significativas entre eles, ou seja, podemos afirmar que a nossa escala apresenta uma consistência interna aceitável.

5.3 Qualidades Métricas da Escala do Maslach Burnout Inventory

Numa segunda fase, procedeu-se à análise da fidelidade da consistência interna da escala Maslach Burnout Inventory, utilizada para a avaliação do burnout, através do Alpha de Cronbach (Ver Anexo 8).

Pode-se afirmar que a escala no global possui uma consistência aceitável de 0.76. No Quadro 6 apresentamos os valores obtidos em cada uma das dimensões.

Quadro 6 – Coeficiente de Consistência Interna da Escala MBI

Alpha de Cronbach`s				
	Subescala	Amostra Americana	Amostra Portuguesa	Estudo
		Maslach e Jackson (1997)	Martins (2008)	
MBI	Exaustão Emocional	0,90	0,86	0,87
	Despersonalização	0,79	0,62	0,68
	Realização Pessoal	0,71	0,77	0,69

Em relação ao nosso estudo e comparando os coeficientes de fidelidade encontrados tanto no estudo original, como num estudo realizado com uma amostra portuguesa de professores do ensino público do pré-escolar até ao ensino secundário (Martins, 2008), verifica-se que os valores relativos à dimensão de exaustão emocional foram muito semelhantes.

Quanto às escalas de despersonalização e falta de realização pessoal, os valores obtidos são inferiores aos constatados nos estudos de Maslach e Jackson (1997). Porém, se retirarmos o item 4 a consistência aumenta para um valor mais consistente (0.73). Decidiu-se, no entanto, não retirar este item, pois as modificações que ocorrem não são muito significativas.

No sentido de analisar a adequação da amostra realizou-se a estatística Kaiser-Maiyer-Olkin (KMO), cujo valor foi de .83, o que permite concluir que a amostra é adequada (Ver Anexo 9).

5.4 Análise da Percepção de Justiça Organizacional

Os dados descritivos das dimensões de justiça organizacional (interpessoal, informacional, processual, distributiva das recompensas e distributiva das tarefas) são analisados de forma a obtermos as médias para cada subescala, como se pode observar no Quadro 7.

Quadro 7 – Média e Desvio Padrão das Cinco Dimensões de Justiça Organizacional

Escala	N=	Média	Desvio Padrão
Justiça Interpessoal	120	4,42	1,18
Justiça Informacional	120	4,03	1,24
Justiça Procedimental	120	3,68	1,19
Justiça Distributiva das Recompensas	120	3,95	1,14
Justiça Distributiva das Tarefas	120	4,59	0,94

Os resultados obtidos demonstram que os professores sentem mais justiça relativamente às dimensões de justiça das tarefas (M=4,59; DP=1), justiça interpessoal (M=4,42; DP=1,18) e justiça informacional (M=4,03; DP=1,24). Por outro lado, sentem-se mais injustiçados no que concerne às dimensões de justiça procedimental (M=3,68; DP=1,19) e justiça distributiva das recompensas (M=3,95; DP=1,14).

No Quadro 8 apresentamos os resultados obtidos em cada um dos itens referentes às diferentes subescalas da percepção de justiça organizacional.

Quadro 8 - Escala da Percepção de Justiça Organizacional

Sub-Escala	Itens da Justiça	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Justiça Interpessoal	3.Os meus superiores mostram interesse genuíno em serem justos comigo.	1	6	4,37	1,283
	6.Os meus superiores lidam comigo de modo honesto e ético.	1	6	4,71	1,273
	10.Os meus superiores são completamente francos e sinceros comigo.	1	6	4,19	1,259
Justiça Informacional	5.Antes de decidirem sobre assuntos que me dizem respeito, os meus superiores procuram ouvir os meus pontos de vista.	1	6	4,15	1,376
	8.Quando tomam decisões sobre o meu trabalho, os meus superiores dão-me explicações com sentido para mim.	1	6	4,02	1,353
	12.Quando tomam decisões sobre o meu trabalho, os meus superiores discutem comigo as implicações dessas decisões.	1	6	3,92	1,307
Justiça procedimental	7.Os critérios usados para as promoções são justos.	1	6	3,70	1,345
	14.Os procedimentos da minha instituição asseguram que as decisões são tomadas sem favorecimentos pessoais.	1	6	3,62	1,361
	15.As decisões são tomadas de modo consistente para todos os professores.	1	6	3,73	1,296
Distributiva das recompensas	2.Tenho em conta a minha experiencia, consigo que as recompensas que recebo são justas.	1	6	4,09	1,250
	4.Considerando as minhas responsabilidades, as recompensas que recebo são justas.	1	6	4,13	1,256
	9.Considerando o stress e pressões da minha actividade profissional, as recompensas que recebo são justas.	1	6	3,83	1,221
	11.Tendo em conta a correcção com que faço o meu trabalho, considero que as recompensas que recebo são justas.	1	6	3,90	1,260
	13. Considerando o meu esforço, as recompensas que recebo são justas,	1	6	3,80	1,274
Distributiva das tarefas	1.O serviço docente que me tem sido distribuído é justo.	1	6	4,96	1,177
	16.As tarefas que me são atribuídas são justas.	1	6	4,63	1,005
	17.Tendo em conta as condições de trabalho que me são facultadas, considero injustas as tarefas que me são exigidas.	1	6	4,18	1,506

Importa destacar que o item 1 (o serviço docente que me tem sido distribuído é justo), referente à subescala de justiça distributiva das tarefas, foi o que obteve o resultado mais elevado. Da mesma forma destaca-se, ainda, o item 6 (os meus superiores lidam comigo de modo honesto e ético), referente à subescala de justiça interpessoal.

Por outro lado, os itens 15 (as decisões de modo consistente para todos os professores), 14 (os procedimentos da minha instituição asseguram que as decisões são tomadas sem favorecimentos pessoais) e 7 (os critérios usados para as promoções são justo), referentes à subescalas de justiça procedimental, foram os que obtiveram os resultados menos elevados. A justiça distributiva das recompensas destaca-se o item 9 (considerando as minhas responsabilidades, as recompensas que recebo são justas) com um resultado quase médio.

Deste modo, confirma-se a primeira hipótese, que refere que os professores percebem de forma diferente a justiça organizacional, definida nas cinco facetas de justiça, pois foram confirmados resultados médios diferentes em cada uma das subescalas, evidenciando-se que os professores do nosso estudo percebem a existência de justiça interpessoal, justiça informacional e justiça das tarefas, mas que, pelo contrário, sentem menos justiça procedimental e de justiça distributiva das recompensas no contexto organizacional onde estão inseridos.

Estas ideias são reforçadas quando consideramos a relevância para os membros da organização, das diferentes dimensões de justiça. Os nossos resultados mostram que, para a situação específica seleccionada, os aspectos mais relevantes são os aspectos interpessoal, informacional e das tarefas. De acordo com Cunha *et al.* (2007), este resultado é contraditório na medida em que, a organização só adquire bons níveis de desempenho por parte dos trabalhadores, se estes actuarem positivamente sobre todas as dimensões de justiça, pelo facto das diferentes formas de justiça interagirem entre si. Não sendo possível produzir reacções positivas nas pessoas actuando apenas nestas três dimensões de justiça.

Por outro lado, evidencia-se que a atribuição de recompensas influencia a percepção de justiça. Contudo, o facto de esta situação não depender única e exclusivamente da própria organização, pode alienar esse mesmo resultado (Rego, 2001a). Pois, este contexto está dependente de factores legais, estatutários e política governamental, situação económica actual do país, em que a instituição empregadora que distribui o trabalho docente (a instituição onde trabalha o professor) não tem correspondente controlo sobre as recompensas e nada pode fazer na sua actuação.

5.5 Análise do Burnout

A análise das respostas obtidas através da escala Maslach Burnout Inventory permitiram evidenciar os resultados médios contidos no Quadro 9.

Quadro 9- Resultados das Dimensões do MBI

Escala	N=	Média	Desvio Padrão
Exaustão Emocional	120	20,53	10,91
Despersonalização	120	3,97	4,10
Realização Pessoal	120	36,51	6,26

De acordo com o Quadro 9, os resultados obtidos mostram que os docentes apresentam níveis médios de exaustão emocional ($M=20,53$; $DP=10,91$), atendendo aos limites normativos indicados por Maslach e Jackson (1997), sendo que os *scores* médios desta subescala poderiam variar entre 14 e 23, numa escala compreendida entre 0 e 54 de acordo com o Quadro 3. Este valor encontrado é semelhante aos valores observados tanto por Maslach e Jackson (1997), no seu estudo original, em que a média foi de 20,99, como no estudo realizado por Martins (2008), em que média foi 21,25, junto de uma amostra de professores (Anexo 1).

Em relação aos valores constatados ao nível da subescala de despersonalização, observa-se que os docentes também apresentam resultados médios, com uma média de 3,97 ($DP=4,10$), em que os parâmetros médios poderiam oscilar entre 3 e 8 de acordo com o Quadro 3, numa escala compreendida entre 0 e 30. Ao compararmos este resultado com os valores obtidos noutros estudos realizados com professores norte-americanos ($M=5,57$; $M=11$), espanhóis ($M=5,08$) e portugueses ($M=4,01$; $M=2,53$) (Maslach e Jackson, 1997; Picardo, 2007; Martins, 2008), verificamos que se trata de um valor mais baixo, com excepção relativamente ao estudo desenvolvido em Portugal, por Martins (2008), cuja média encontrada foi inferior (Anexo1).

No que concerne à subescala de realização pessoal, constata-se que os professores apresentam um resultado médio baixo de 36,51 pontos ($DP=6,26$), em que os limites médios normativos poderiam oscilar entre 36-42 de acordo com o Quadro 3, numa escala compreendida entre 0 e 48, o que revela que os professores se encontram realizados profissionalmente a um nível médio. Em comparação com outros estudos realizados no mesmo âmbito, observa-se que os professores inquiridos neste estudo apresentam valores aproximados aos encontrados por Maslach e Jackson (1997), assim como por Martins (2008), (Anexo 1).

Assim, constatamos que a nossa segunda hipótese, segundo a qual os professores apresentariam um nível alto de exaustão emocional, despersonalização e falta de realização pessoal, não se confirma. Isto é, de acordo com os resultados apresentados, concluímos que os docentes da instituição em apreço apresentam níveis médios de burnout. Segundo Maslach & Jackson (1997), um nível alto de burnout reflecte-se em *scores* altos nas subescalas de exaustão emocional e despersonalização e em níveis baixos de realização pessoal.

No Quadro 10 apresentamos os scores obtidos em cada um dos itens referentes às três subescalas de burnout.

Quadro 10 - Escala do Burnout (MBI)

Subescala	Itens do MBI	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Exaustão emocional	1.Sinto-me emocionalmente exausto com o meu trabalho	0	6	2,61	1,835
	2.Sinto-me cansado no final de um dia de trabalho	0	6	3,76	1,665
	3.Sinto-me cansado quando me levanto para ir trabalhar	0	6	2,43	1,850
	6.Custa-me trabalhar todo o dia com as outras pessoas	0	6	1,22	1,462
	8.Sinto-me fisicamente exausto com o meu trabalho	0	6	2,43	1,904
	13.Sinto-me frustrado no meu trabalho	0	6	1,70	1,515
	14.Sinto que estou a trabalhar demais	0	6	3,06	2,010
	16.Causa-me stress trabalhar directamente com as pessoas	0	6	1,05	1,383
	20.Sinto que estou a atingir os meus limites	0	6	2,28	1,810
Despersonalização	5.Trato as outras pessoas como se fossem objectos impessoais	0	6	0,48	0,925
	10.Tornei-me mais insensível com os outros desde que faço este trabalho	0	6	0,88	1,363
	11.Sinto-me preocupado porque este trabalho me deixa mais frio emocionalmente	0	6	0,72	1,132
	15.Sinto que não me preocupo com o que acontece às pessoas com quem trabalho	0	6	0,96	1,440
	22.Sinto que as outras pessoas me culpam pelos seus problemas	0	6	0,94	1,211
Realização Pessoal	4.Compreendo facilmente como se sentem as outras pessoas	0	6	4,41	1,698
	7.Lido eficazmente com os problemas das outras pessoas	0	6	3,91	1,680
	9.Sinto que consigo ajudar as outras pessoas com o meu trabalho	0	6	4,66	1,267
	12.sinto-me cheio de energia	0	6	4,27	1,471
	17.Consigo criar um ambiente descontraído com as pessoas com quem trabalho	0	6	4,88	1,357
	18.Sinto-me bem depois de contactar com as outras pessoas	0	6	5,03	1,004
	19.Sinto que consigo fazer coisas úteis no meu trabalho	0	6	5,23	0,905
	21.Lido calmamente com os problemas emocionais	0	6	4,13	1,693

Fonte: Inquérito aplicado aos professores de cinco escolas do ensino superior.

Como se pode verificar através do quadro apresentado, na subescala de exaustão emocional, o valor mais elevado verifica-se no item 2 (sinto-me cansado no final de um dia de trabalho). Por sua vez, o resultado médio mais baixo ocorreu no item 16 (causa-me stress trabalhar directamente com as pessoas).

Em relação à subescala de despersonalização, verificamos que todos os itens apresentam valores médios de resposta muito reduzidos. No entanto, o item 15 (sinto que não me preocupo com o que acontece às pessoas com quem trabalho) é o que regista um valor médio de resposta mais elevado.

Na subescala de realização pessoal, o item 19 (sinto que consigo fazer coisas úteis no meu trabalho) é o que apresenta um valor médio mais elevado. Por outro lado, o item 7 (lido eficazmente com os problemas das outras pessoas) é o que apresenta um resultado médio mais reduzido.

5.6 Análise da Regressão da Relação entre a Percepção de Justiça com o Burnout

Para a análise das cinco dimensões de percepção de justiça organizacional consideradas e que podem influenciar o burnout utilizamos a técnica estatística de regressão múltipla (Ver Anexo 10).

Este procedimento estatístico permite analisar a natureza da associação entre variáveis e fazer previsões de associações prováveis da variável dependente.

O score obtido em cada subescala do MBI (exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal) foi associado com as cinco dimensões da percepção da justiça organizacional.

Os resultados obtidos no Quadro 11 demonstram quais as dimensões de justiça que são melhor predictoras dos resultados de burnout.

Quadro 11 – Análise da Regressão para Predizer que Dimensões da Justiça Organizacional Influenciam o Burnout

	Exaustão Emocional			Despersonalização			Realização Pessoal		
	B	T	P	B	T	Sig.	B	T	P
Justiça Interpessoal	-,139	-,778	,438	,280	1,462	,123	-,058	-,327	,744
Justiça Informacional	,070	,434	,665	-,204	-1,173	,223	-,232	-1,440	,153
Justiça Procedimental	-,045	-,324	,746	-,054	-,364	,708	-,141	-1,018	,311
Justiça das Recompensas	,145	1,260	,210	-,031	-,250	,840	,404	3,539	,001**
Justiça da Tarefas	-,402	-3,842	,000**	,155	1,385	,338	-,183	-1,763	,081
R²	,170			,049			,178		
F	4,681			1,168			4,943		
P	.001**			.329			.000**		

*P<0,05

**P<0,01

Da análise do Quadro11, verificamos que os coeficientes de correlação (r) são baixos, existindo uma grande dispersão e uma correlação pouco precisa entre a justiça e o burnout.

Os níveis de significância de referência para os testes estatísticos aplicados, no sentido de identificar que dimensões da justiça que influenciam o burnout, foram de resultados menores que 0.05 e 0.01.

A dimensão de justiça das tarefas é significativamente preditora de exaustão emocional (r=17, p<0.01).

Neste caso, sendo os valores negativos (r.-.40) da correlação entre a dimensão de justiça das tarefas e a exaustão emocional, significa que os professores ao perceberem a existência de justiça na distribuição das tarefas faz com que não sintam exaustão emocional.

Quanto à despersonalização, verificamos que não existe associação entre a despersonalização com as cinco dimensões de justiça.

No que diz respeito à realização pessoal, observou-se uma associação com significância estatística. A dimensão de justiça com as recompensas é significativamente preditora da realização pessoal. Consta-se assim, que o facto de os professores perceberem a existência de justiça com as recompensas, faz com que se sintam realizados pessoalmente.

Segundo Jackson, Schwab e Schuler (1996) referem que em ambientes de trabalho em que os trabalhadores são motivados para tomarem decisões e serem auto-suficientes, existe uma maior propensão para um aumento do sentimento de realização pessoal.

Assim constatamos que a nossa terceira hipótese, segundo a qual existe uma relação significativa entre a percepção de justiça e a síndrome de burnout nos professores, foi parcialmente verificada. Deste modo, não encontramos resultados com significância estatística entre as cinco dimensões de justiça com a dimensão de despersonalização verificamos uma relação significativa entre as dimensões de justiça das recompensas e justiça das tarefas, respectivamente, com as dimensões de realização pessoal e exaustão emocional.

5.7 Análise dos Factores Individuais que se associam com a Percepção de Justiça Organizacional

Neste sub-capítulo pretende-se analisar estatisticamente os dados obtidos para tentar confirmar a quarta hipótese. Para este procedimento estatístico recorreremos à análise de variância a um factor (Anova, One-Way), com recurso ao Teste de Scheffé (Ver Anexo 11). Este procedimento estatístico permite-nos comparar a média de cada variável individual relativamente às cinco dimensões da justiça (distributiva das recompensas e das tarefas, procedimental, informacional e interpessoal), tal como se apresenta no Quadro 12.

Quadro 12 – Análise da Variância dos Factores Individuais e a Percepção de Justiça

Variável	JRecompensas	JTarefas	JProcedimental	JInterpessoal	JInformacional
	Fratio	Fratio	Fratio	Fratio	Fratio
Sexo	0,4	1,291	2,145	0	0,152
Idade	1,002	0,356	0,794	2,373	1,308
Estado Civil	0,702	0,546	0,046	0,829	0,142
Filhos	0,184	0,47	0,39	2,786	1,34
Habilitações Literárias	2,134	1,549	2,094	1,268	0,729
Categoria Profissional	0,672	2,476	0,312	1,848	1,143
Vínculo Laboral	0,627	3,109*	1,469	4,608*	2,669
Regime Prestação Serviço	0,911	1,306	5,584*	6,772*	4,235*
Tempo na Instituição	0,465	0,897	1,442	3,277*	2,774*
Tempo na Função	0,638	0,442	1,592	2,829*	1,817
Nr.Horas de Trabalho Diário	0,139	0,206	2,12	3,475*	2,626

* P < 0,05

Os resultados apresentados no Quadro 12 demonstram a existência de diferenças estatisticamente significativas entre algumas das variáveis individuais face às dimensões de justiça das tarefas, justiça procedimental, justiça interpessoal e justiça informacional. Não sendo observáveis diferenças estatisticamente significativas na dimensão de justiça das recompensas, em função de cada uma das variáveis individuais.

No concerne à dimensão de justiça das tarefas verifica-se a existência de diferenças estatisticamente significativas em função do vínculo laboral (p.024). Neste sentido, observa-se que os docentes que responderam possuir um vínculo diferente de umas das modalidades de contrato de trabalho em funções públicas (M=5,33), percebem maiores níveis de justiça das tarefas que os restantes colegas.

Em relação à dimensão da justiça procedimental, constata-se que existem diferenças estatisticamente significativas em função do regime de prestação de serviço (p.005). Neste sentido, através da realização do Teste de Scheffé, observa-se que os docentes que exercem funções em regime de tempo parcial (M=4,22) percebem maiores níveis de justiça procedimental que aqueles que exercem funções em tempo integral com dedicação exclusiva (M=3,52).

Ao nível da dimensão de justiça interpessoal constata-se diferenças estatisticamente significativas em função do vínculo laboral, regime de prestação de serviço, tempo na instituição actual, tempo na função e no número de horas de trabalho diário.

Verifica-se que os docentes com diferentes regimes de vinculação à organização apresentam percepções estatisticamente diferentes (p.004), relativamente à dimensão de justiça interpessoal. Observa-se que os professores vinculados através de um contrato de trabalho em funções públicas a termo certo (M=4,77) percebem maiores níveis de justiça interpessoal que aqueles que estão vinculados por tempo indeterminado (M=3,97).

Além disso, verifica-se diferenças estatisticamente significativas em função do regime de prestação de serviço (p.002). Desta forma, observa-se a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os docentes que prestam serviço em regime de tempo parcial face aos docentes que prestam serviço a tempo integral, com dedicação exclusiva (p.005) e sem dedicação exclusiva (p.048). Por conseguinte, foi possível inferir que os professores que exercem funções em regime de tempo parcial (M=5) percebem níveis de justiça interpessoal superiores àqueles que exercem funções em tempo integral, com dedicação exclusiva (M=4,2) e sem dedicação exclusiva (M=3,7).

Os professores também revelam diferenças estatisticamente significativas em função do tempo de serviço na instituição (p.024). Verifica-se que os docentes que exercem funções na

instituição actual há menos de 6 meses ($M=5,5$) percebem um nível de justiça interpessoal mais elevado do que aqueles já estão na instituição actual há mais tempo.

Por outro lado, os professores evidenciam diferenças estatisticamente significativas em função do tempo de serviço na função ($p.019$). Deste modo, verificamos que, genericamente, os trabalhadores exercem a respectiva função há mais de 35 anos ($M=5,22$), percebem níveis de justiça interpessoal mais elevados que os restantes.

Relativamente ao número de horas de trabalho diárias, também se verifica diferenças estatisticamente significativas ($p.018$). Pelo que, através do Teste de Scheffé, observa-se uma percepção de maiores níveis de justiça interpessoal por parte daqueles que trabalham menos de 7 horas diárias ($M=4,97$) face aos docentes que trabalham entre 7 e 8 horas diariamente ($M=3,81$).

No que diz respeito à justiça informacional, observam-se diferenças estatisticamente significativas em função do regime de prestação de serviço ($p.017$) e tempo na instituição actual ($p.045$).

Neste sentido, verifica-se que os docentes que prestam serviço a tempo parcial percebem níveis mais elevados de justiça informacional que aqueles que prestam serviço a tempo integral, com exclusividade.

De outra forma, e genericamente, observa-se que os professores que exercem funções na instituição actual há menos de 6 meses percebem maiores níveis de justiça informacional que os docentes que já se encontra na instituição actual há mais tempo.

Deste modo, verificamos que a quarta hipótese da nossa investigação é parcialmente confirmada, uma vez que, como foi referido, apenas alguns dos factores individuais influenciam a percepção de justiça dos professores da organização em estudo.

5.8 Análise dos Factores Individuais que se associam com o Burnout

Neste sub-capítulo pretende-se analisar estatisticamente os dados obtidos, com a finalidade de confirmar ou não a quinta hipótese. Para este procedimento estatístico recorreremos também à análise de variância a um factor - Anova, One-Way (Ver Anexo 11). Este procedimento estatístico permite-nos comparar a média de cada variável individual relativamente às três dimensões de burnout (exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal), tal como se apresenta no Quadro 13, que estabelece uma análise de variância do burnout em função dos factores individuais.

Quadro 13 – Análise da Variância dos Factores Individuais e o Burnout

Variável	Exaustão emocional	Despersonalização	Realização pessoal
	Fratio	Fratio	Fratio
Sexo	7,513*	0,399	0,081
Idade	0,884	0,315	0,73
Estado Civil	0,332	1,635	1,479
Filhos	0,496	1,37	1,404
Habilitações Literárias	1,293	0,318	1,41
Categoria Profissional	1,666	0,653	0,949
Vínculo Laboral	0,788	1,108	0,084
Regime Prestação Serviço	4,392*	1,661	2,406
Tempo na Instituição	2,39	0,175	0,949
Tempo de Serviço na Função	0,318	2,28	0,98
Número de Horas de Trabalho Diário	0,329	3,007*	0,172

* P < 0,05

A análise apresentada no Quadro 13 permite observar a existência de diferenças estatisticamente significativas ao nível da exaustão emocional e da despersonalização, em função dos factores individuais. Não se encontrando qualquer diferenças estatisticamente significativas relativamente à realização pessoal, em função das variáveis individuais.

Em relação à dimensão de exaustão emocional, verificam-se diferenças estatisticamente significativas (p.007) entre os docentes masculinos e femininos. Neste caso, os docentes do sexo masculino (M=23,68) apresentam um maior nível de exaustão emocional do que os do sexo feminino (M=18,29), não corroborando o que foi encontrado por Maslach e Jackson (1985), que apuraram valores mais elevados de exaustão emocional na mulheres.

Além disso, salienta-se que a exaustão emocional varia em função do regime de prestação de serviço (p.017). Observa-se que aqueles que prestam serviço em tempo integral, sem dedicação exclusiva apresentam maior exaustão emocional (M=31,4) face àqueles que exercem as suas funções em regime de tempo parcial (M=17,2).

No que concerne à dimensão de despersonalização, observam-se diferenças estatisticamente significativas em função do número de horas de trabalho diário (p.033). Desta forma, verifica-se que os docentes que trabalham entre 8 e 9 horas diárias (M=38,3) apresentam maiores níveis de despersonalização que os colegas que trabalham entre 7 e 8 horas diariamente (M=33,3).

Por conseguinte, verificamos que a nossa quinta hipótese é parcialmente confirmada. Pois, apenas alguns dos factores individuais, designadamente o sexo, regime de prestação de

serviço e número de horas de trabalho diário, contribuem decisivamente para influenciar a percepção dos professores sobre o burnout sentido na organização em estudo.

CONCLUSÕES

O trabalho pode ser fonte de grandes recompensas, mas também constituir uma poderosa fonte de stress, que de forma lenta e gradual pode levar o indivíduo a síndrome de burnout.

O principal objectivo desta investigação foi analisar a relação entre a percepção de justiça e a síndrome de burnout em professores do ensino superior. Neste sentido, pretendemos conhecer a percepção dos professores sobre a justiça organizacional, verificar se apresentavam síndrome de burnout, avaliar se a percepção de justiça influenciava o desenvolvimento do burnout e analisar se os factores individuais influenciavam a percepção sobre a justiça organizacional e a síndrome de burnout.

O conceito de justiça organizacional é complexo e possui influência determinante nas atitudes e comportamentos gerados em ambientes de trabalho (Paurezzat e Someh, 2009). Além disso, este conceito é considerado um factor importante para manutenção do equilíbrio do comportamento e saúde organizacional do indivíduo. As suas cinco dimensões que constituem este constructo são a justiça interpessoal, justiça informacional, justiça procedimental, justiça distributiva das recompensas e justiça distributiva das tarefas, que, segundo Rego (2001b), revelam-se de extrema relevância em estudos já efectuados com professores do ensino superior.

O burnout surge muito ligado às profissões de ajuda, nas quais a matéria-prima do trabalho são as pessoas (Maslach e Jackson, 1981). É um processo de resposta a agentes de stress crónicos, emocionais e interpessoais envolvidos no ambiente de trabalho, que se manifesta, principalmente, através de exaustão emocional, despersonalização e falta de realização pessoal. Este foi amplamente estudado em profissionais de prestação de cuidados, nomeadamente professores, psicólogos, médicos, fisioterapeutas e enfermeiros. Tendo sido comprovada a sensibilidade dos trabalhadores, com funções exigentes de contacto com o público, em desenvolver este tipo de resposta patológica a agentes de stress.

A nível metodológico utilizámos um inquérito por questionário, composto por duas escalas, a Escala de Percepção de Justiça Organizacional (EPJO) para a avaliação da justiça e o Maslach Burnout Inventory (MBI) para a avaliação do burnout, que foi distribuído pelo universo de professores de cinco escolas de ensino superior, tendo-se obtido 120 respostas. Para a análise dos factores individuais elaborámos um conjunto de questões. A investigação implicou um estudo das características psicométricas das duas escalas.

Em termos gerais, os resultados apontam no sentido da existência de boas qualidades métricas das escalas EPJO e MBI, quer no que respeita à consistência interna da escala, como à sua validade. Em ambas as escalas, seria importante efectuar mais estudos em Portugal, para avaliar as qualidades psicométricas.

De acordo com os resultados obtidos neste estudo, com o propósito de comprovar as cinco hipóteses formuladas no desenvolvimento da revisão da literatura sobre a percepção de justiça organizacional e o burnout, verificou-se a confirmação da primeira hipótese, a confirmação parcial da terceira, quarta e quinta hipóteses e a não confirmação da segunda hipótese.

No que se refere à primeira hipótese, que visou avaliar se os professores percepcionavam de forma diferente a justiça organizacional, definida nas cinco facetas de justiça, foi possível observar diferentes níveis de percepção por parte dos professores inquiridos. Deste modo, constatou-se que os docentes inquiridos no nosso estudo percepcionam a existência de justiça das tarefas, justiça interpessoal e justiça informacional. Enquanto, por outro lado, sentem-se injustiçados relativamente à justiça procedimental e justiça distributiva das recompensas no contexto organizacional onde estão inseridos.

De acordo com Rego (2001a), a investigação mostra que se uma pessoa recebe resultados justos, os procedimentos e as interações para as suas reacções é reduzida. Mas se os resultados recebidos são percebidos pelo indivíduo como injustos, este tende a desenvolver atitudes e comportamentos organizacionais negativos como insatisfação, baixo desempenho na função e absentismo. Como resultado, constata-se que a injustiça causa desgaste físico e emocional, isto é, a falta de justiça afecta o bem-estar do trabalhador.

Segundo Cropanzano e Greenberg (1997), decisões baseadas em procedimentos que são percebidos como justos são mais propensos a serem aceites pelas pessoas afectas, do que as decisões decorrentes de procedimentos que não são percebidas como justos.

Inferindo-se assim que as organizações que transmitem uma sensação de preocupação com o bem-estar dos trabalhadores contribuem para o sucesso organizacional quando as recompensas e os recursos são distribuídos de forma justa. Neste sentido a justiça distributiva é um factor essencial na determinação da satisfação das pessoas na organização. Assim como a justiça procedimental, se os processos de decisão forem justos. Por exemplo, processos de decisão são considerados como justos se envolverem a participação dos professores proporcionando-lhes oportunidade de contestar as decisões.

Quanto à segunda hipótese, que pretendia analisar se os professores apresentavam um nível alto de burnout, nas dimensões de exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal, verificou-se a nulidade da mesma. Os resultados obtidos demonstraram níveis médios de exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal, não corroborando o que é apontado por Maslach e Jackson (1997), que referem que um nível alto de burnout reflete-se em *scores* altos nas subescalas de exaustão emocional e despersonalização e em níveis baixos de realização pessoal.

Relativamente à comparação com estudos já efectuados com professores noutros países sobre a síndrome de burnout, verifica-se que os resultados observados no nosso estudo sobre a realização pessoal são os mais elevados, quando comparados com outras investigações portuguesas e norte-americanas (Maslach e Jackson, 1997; Picado, 2007, Martins, 2008), sendo apenas ultrapassados pelos professores espanhóis (Maslach e Jackson, 1997).

No que se refere à terceira hipótese, segundo a qual pretendíamos analisar a existência de uma relação significativa entre a percepção de justiça organizacional e a síndrome de burnout, verificámos a confirmação parcial da mesma. Por um lado observámos a existência de uma correlação significativa ($r=-.402$, $p.000$) entre a dimensão de justiça das tarefas e a exaustão emocional, que significa que o facto dos docentes percepcionarem a existência de justiça das tarefas, faz com que não sintam níveis elevados de exaustão emocional. Assim como, uma correlação significativa entre a justiça das recompensas e a realização pessoal ($r=.404$, $p.001$), inferindo-se que o facto dos professores percepcionarem a existência de justiça com as recompensas, faz com que se sintam realizados pessoalmente. Por outro lado, constatou-se a inexistência de resultados com significância estatística na correlação das cinco dimensões de justiça com a despersonalização.

No que concerne à quarta hipótese, em que se pretendia verificar a existência de uma associação entre a percepção de justiça e os factores individuais, constatou-se que a mesma foi confirmada parcialmente, uma vez que existem algumas variáveis individuais que influenciam a percepção dos professores sobre a justiça organizacional.

Desta forma, observámos que a percepção dos professores sobre a justiça das recompensas não apresenta diferenças estatisticamente significativas em função de cada uma das variáveis individuais. Por outro lado, verificámos que os professores que possuem um vínculo diferente de uma das modalidades de contrato de trabalho em funções públicas, percepcionaram maiores níveis de justiça das tarefas que os colegas.

Em relação à dimensão de justiça procedimental, constatou-se que os docentes que exercem funções em regime de tempo parcial percepcionam mais esta dimensão que os colegas que exercem funções em tempo integral, com exclusividade.

Ao nível da justiça interpessoal constatou-se diferenças estatisticamente significativas em função do vínculo laboral, regime de prestação de serviço, tempo na instituição actual, tempo de serviço na função e número de horas de trabalho diários. Genericamente, observou-se que a justiça interpessoal é mais percepcionada pelos professores contratados a termos certo, por aqueles que exercem funções a tempo parcial e que têm uma antiguidade na instituição inferior a 6 meses. Além disso, esta dimensão também é mais percepcionada por os professores que trabalham menos de 7 horas diárias. A justiça interpessoal elevada reflecte os sentimentos que o trabalhador é tratado com cortesia, respeito e dignidade pelos seus superiores.

No que diz respeito à justiça informacional, verificou-se que os professores que prestam serviço a tempo parcial percebem níveis mais elevados que os colegas que exercem funções a tempo integral, com exclusividade. Enquanto, de outro modo, observou-se que os docentes que exercem funções há menos de 6 meses percebem níveis mais elevados do que aqueles que já se encontram na instituição actual há mais tempo. A justiça informacional reflecte as explicações claras e adequadas transmitidas aos trabalhadores sobre os procedimentos de tomadas de decisões. Esta forma de justiça relaciona-se com a abordagem adoptada durante o planeamento e aplicação da alocação e distribuição de recursos e recompensas, ou seja, os professores recebem comunicação adequada e o seu sentimento para com a organização é de que foram informados de forma justa. A qualidade dos sistemas de comunicação na organização tem um impacto significativo sobre a percepção do trabalhador sobre a interacção da justiça na organização dando um construto de confiança no seu comportamento na organização.

Em relação à quinta hipótese, que visava averiguar quais os factores individuais que mais influenciavam ou se associavam à síndrome de burnout dos professores, constatou-se que houve uma confirmação parcial da mesma. Neste sentido, verificámos que apenas alguns factores individuais, designadamente o sexo, regime de prestação de serviço e número de horas de trabalho diário contribuíram significativamente para influenciar a percepção dos professores sobre o burnout sentido na organização em estudo. De um modo geral, constatou-se que os professores do sexo masculino apresentam maior nível de despersonalização e que aqueles que prestam serviço a tempo integral, sem exclusividade, apresentam maior exaustão emocional que os que exercem funções a tempo parcial. Além disso, observou-se que os docentes que trabalham entre 8 e 9 horas diárias apresentam maiores níveis de despersonalização que os colegas que trabalham entre 7 e 8 horas diariamente. Maslach e Leiter (1999) referem como causas principais de burnout, a sobrecarga de trabalho, recursos insuficientes, falta de suporte dos superiores hierárquicos, crise no desenvolvimento da carreira profissional, o isolamento, pobres condições económicas, conflitos de personalidade, entre outros, levando a que as organizações paguem um elevado preço pelo burnout, através do aumento do absentismo, da baixa de moral, da perda de produtividade e da pobre qualidade de serviço.

A investigação sobre a percepção de justiça organizacional e o burnout ainda se encontra num estado exploratório, mais estudos sobre a relação entre estas dimensões têm de ser efectuados. Para atingir este objectivo, um modelo mais compreensivo deverá ser desenvolvido. Devem ser estudados outros preditores de justiça vs burnout, como por exemplo variáveis do estilo de vida, clima organizacional e satisfação no trabalho, em que as várias dimensões da justiça e do burnout sejam testadas simultaneamente.

Torna-se assim pertinente pensar na prevenção da percepção de justiça e da síndrome de burnout dos professores, porque não o fazendo coloca-se em risco o bom funcionamento das instituições de ensino superior. Quanto às correlações existentes entre as dimensões da

percepção de justiça organizacional e as dimensões do burnout, pretendem constituir-se como linhas orientadoras para a definição de estratégias a aplicar na gestão de recursos humanos e possibilitar aos gestores de recursos humanos delinear estratégias que minimizem a emergência destes sinais, actuando nestes pontos cuja relação é conhecida, como por exemplo aquando do acolhimento e socialização de um novo trabalhador e na definição de objectivos na avaliação de desempenho. Para que, desta forma, se possa contribuir para a vantagem competitiva da organização.

No que concerne às limitações do estudo, estas prendem-se fundamentalmente com a amostra. A reduzida dimensão da amostra (apenas 120 professores), não só no número de indivíduos, mas também na diversidade de organizações, não permite a generalização das conclusões e inclusivamente poderá ter originado um obstáculo na verificação dos objectivos definidos. Aliada a esta limitação, sugere-se como primeira recomendação para investigações futuras, a realização de mais estudos nacionais sobre estas duas variáveis - percepção de justiça organizacional vs burnout, alargando também o leque a outras profissões.

Por último, consideramos necessário que em investigações futuras sobre este tema se desenvolva estudos longitudinais que permitam estabelecer relações causais entre as variáveis e acompanhamento contínuo das estratégias implementadas pelos responsáveis pela gestão, para que seja possível identificar os mecanismos e processos que minimizam o impacto da percepção de justiça organizacional na relação com sintomas de burnout e identificar, à priori, uma amostra que revele a presença de sinais significativos de burnout, através da aplicação do mesmo questionário.

BIBLIOGRAFIA

Almeida, G. O., Silva, A. M. & Carvalho, D. (2006). Justiça Organizacional: Implicações para o Burnout e o Comportamento dos Trabalhadores. *30º Encontro da ANPAD-Salvador/BA-Brasil*, 1-15.

Aronsson, G., Svensson, L. & Gustafsson, K. (2003). Unwinding, Recuperation and Health Among Compulsory School and High School Teachers in Sweden. *International Journal of Stress Management*, 10: 217-234.

Austin, W. & Walster, E. (1974). Participant's Reactions to Equity with the World. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10: 528-548.

Barona, E. G. & Castro, F. V. (2002). Un Trabajo de Investigación sobre Estrés y Burnout en el Profesorado Universitario. *Revista de Educación*, 21: 97-118.

Carlotto, M., S. (2002). A Síndrome de Burnout e o Trabalho Docente. *Psicologia em Estudo*, 7 (1): 21-29.

Carlotto, M., S. (2004). Síndrome de Burnout e Características de Cargo em Professores Universitários. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 4 (2): 145-182.

Sekiou, Blondin, Fabi, Peretti, Bayad, Alis & Chevalier (2001). *Gestão dos Recursos Humanos*. Lisboa: Instituto Piaget.

Colquitt, A. J. & Judge, A. T. (2004) Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work – Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89 (3): 395-404.

Colquitt, A. J., Conlon, E. D., Wesson, J. M. & Porter, C. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3): 425-445.

Correia, A. G. (1997). *O Burnout nos Profissionais dos Centros de Atendimento de Toxicodependentes: Causas e Consequências*. Dissertação de Mestrado em Comportamento Organizacional, Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada.

Correia, A. G. (1999). O burnout nos profissionais dos Centros de Atendimento de Toxicodependentes: causas e consequências. *Revista Toxicodependências*, 5, nr. 3: 69-79.

Correia, T., Gomes, R.A. & Moreira, S. (2010). Stresse Ocupacional em Professores do Ensino Básico: Um Estudo Sobre as Diferenças Pessoais e Profissionais. *VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*, Universidade do Minho, Portugal.

Cropanzano, R. E. & Greenberg, J. (1997). Progress in Organizational Justice: Tunneling Through the Maze. In Cooper, C.L., e Robertson, I.T. (eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp.317-372). Chichester: John Wiley e Sons.

Cunha, P. M., Rego, A., Cunha, C.R. & Cardoso, C. C. (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (6ª ed.). Lisboa: Editora RH.

Daniel, F. & L. Sara, L.B. (2009). Satisfação Profissional dos Docentes: Uma abordagem sobre instrumentos de medida, *Interacções*, 16: 101-130.

Davis, M., Eshelman E. & McKay M. (2008). *The Relaxation and Stress Reduction Workbook* (5th edition). Oakland, CA: New Harbinger Publications.

Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86: 499-512.

Diaz, C. R., Bedón, M.S., Tovar, J. R., Pisco, M. C. & Rosales, R. E. (2005). El Síndrome Del "Quemado" por Estrés Laboral Asistencial em Grupos de Docentes Universitarios. *Revista IIPSI*, 8 (2): 87-112.

Escofet, N. C. (2009). Integrating Perspectives on The Management of Justice in Organizations *IESE Business School Universidad de Navarra*, 1-33.

Ferenhof, Isaac., A., Ferenhof, & Ester, A. (2002). Burnout em Professores. *Eccos - Revista Científica - Avaliação e Mudanças*, 4 (1): 1-17.

Gil-Monte, M. P. & Peiró, J. (1997). *Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse*. Madrid: Síntesis.

Golembiewski, R. T., Munzenrider, R. F. & Carter, D. (1983). Phases of Progressive Burnout and Their Work Site Covariants: Critical issues in OD Research and Praxis. *Journal of Applied Behaviour Science*, 19 (4): 461-481.

Gonzalez-Romá, V., Schaufelli, W., Bakker, A. & Lloret, S. (2006). Burnout and Work Engagement: Independent Factors or Opposite Poles?, *Journal of Vocational Behaviour*, 68: 165-74.

Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2): 399-432.

Iwanicki, E. & Scawab, R. L. (1981). A Cross Validation Study of the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 41: 1167-1174.

Jackson, S. E., Schwab, R. L. & Schuler, R. S. (1986). Toward an Understanding of Burnout Phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71 (4): 630-640.

Kim, W. C. & Mauborgne, R. A. (1997). Fair Process: Managing in the Knowledge Economy. *Harvard Business Review*, 75 (4): 65-75.

Kim, W. C. & Mauborgne, R. A. (1998). Procedural Justice, Strategic Decision Making and the Knowledge Economy. *Strategic Management Journal*, 19: 323-338.

Lackritz, J. R., (2004). Exploring Burnout Among University Faculty: Incidence, Performance and Demographic Issues. *Teaching e Teacher Education*, 20: 713-729.

Lind, E. A. & Tyler, T. R. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: Plenum Press.

Marques, F. M. (2011). *As Percepções da Cultura Organizacional e a Síndrome de Burnout*. Dissertação de Mestrado em Economia e Gestão. Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão.

Marques, P. A. (2000). *Burnout Profissional em Professores Portugueses: Representações Sociais, Incidência e Preditores*. Dissertação de Doutoramento em Psicologia. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.

Martinez, J. C. (1997). Aspectos Epidemiológicos del Síndrome de Burnout en Personal Sanitario. *Rev Esp Salud Pública*, 71 (3): 293-303.

Martins, J. M. (2008). *Burnout na Profissão Docente*. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Porto: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.

Maslach, C. (1979). The Burnout Syndrome and Patient Care. In Garfield, Charles A. *Stress and Survival*. St Louis CV Mosby Company: 110-120.

Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Englewoods Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Maslach, C. (1998). A Multidimensional Theory of Burnout. In C. L. Cooper (Eds.), *Theories of Organizational Stress* (pp. 68-85), Oxford, England: Oxford University Press.

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2: 99-113.

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1985). The Role of Sex and Family Variables in Burnout. *Sex Roles*, 12 (7): 837-851.

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1997). *MBI: Inventário Burnout de Maslach, Síndrome del Quemado por Estrés Laboral Asistencial - Manual*. Madrid: TEA, Publicaciones de Psicología Aplicada.

Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout – How Organizations Cause Personal Stress and What to do About it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc., A Wiley Company.

Maslach, C. & Leiter, M. P. (1999). *Trabalho: Fonte de Prazer ou Desgaste? Guia para Vencer o Estress na Empresa*. São Paulo: Editora Papirus.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.

Meng, N. T. & Choong, F. K. (2010). The Impact of Organizational Justice on Employee`s Job Satisfaction: The Malaysian Companies Perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration*, 2 (1): 56-63.

Moorman, R. H. (1991). Relationships Between Organisational Justice and Organisational Citizenship Behaviours: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76: 845-855.

Moreno, J. B. Garrosa, H.E. Galvez, M., González, J. L. & Benevides, P. A. (2002). A Avaliação do Burnout em Professores. Comparação de Instrumentos: CBP-R e MBI-ED. *Psicologia em Estudo*, 7 (1): 11-19.

Mota-Cardoso, R., Araújo, A. Carreira, R., Gonçalves, G. & Ramos, M. (2002). *O Stress nos Professores Portugueses*. Porto: Porto Editora.

Nóvoa, A. (1991). *O Passado e o Presente dos Professores*. In *Profissão Professor*. Porto: Porto Editora.

Oliveira, M. Q. (2008). *Burnout e Emoções: Estudo exploratório em médicos de um hospital do Porto*. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Saúde. Porto: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.

Oliveira, J. O. (2004). *Gestão da Qualidade: Tópicos Avançados*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.

Pantoja, M. J., Camões, M. R. & Bergue, S. T. (2010). *Gestão de Pessoas: Bases Teóricas e Experiências no Setor Público*. Brasília: ENAP.

Picado, L. (2007). *Ansiedade, Burnout e Engagement nos Professores do 1º Ciclo do Ensino Básico: O Papel dos Esquemas Precoces Mal Adaptativos no Mal-Estar e no Bem-Estar dos Professores*. Doutoramento em Psicologia da Educação. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.

Pourezat, A. A. & Someh, P. Z. (2009). The Study of Personnel and Customers` Perception of Organizational Justice. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 2: 97-113.

Quivy, R. & Campenhoud, L. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Rego, A. (2000). *Justiça e Comportamentos de Cidadania nas Organizações*. Uma abordagem sem tabus (1ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

Rego, A. (2001a). Percepções de Justiça – Estudos de Dimensionalização com Professores de Ensino Superior. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17 (2):119-131.

Rego, A. (2001b). Percepções de Justiça dos Professores do Ensino Superior - Um Estudo Confirmatório. *Psicologia*, 15 (2): 361-377.

Rego, A. (2002). Comprometimento Afectivo dos Membros Organizacionais: O Papel das Percepções de Justiça. *Rac*, 6 (2): 209-241.

Reis, F. L. (2010). *Como Elaborar uma Dissertação de Mestrado Segundo Bolonha*. Lisboa: Editora Informática, Lda.

Rush, R. R. (2003). *The Influence of Selected Factors on Burnout Among Faculty in Higher Education*. Dissertation Doctor of Philosophy. Louisiana: Faculty of Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College.

Sann, U. (2003). Job Conditions and Wellness of German Secondary School Teachers. *Psychology and Health*, 18: 489-500.

Schaufeli, W. & Enzmann, D. & Girault, N. (1993). *Measurement of burnout: A Review*. Disponível em: 19, 05, 2011, em: <http://www.fss.uu.nl/sop/Schaufeli/044.pdf>.

Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice*. A Critical Analysis. London: Taylor & Francis.

Schaufeli, W. B. & Buunk, B. P. (2004). Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing. In Schabracq, M. J., Winbust, J. A. M. & Cooper, C. L (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 383-425). Wiley Online Library.

Schaufeli, W. B. Maslach, C. & Leiter, M. P. (2009). Burnout: 35 Years of Research and Practice, *Emerald*, 14 (3): 204-220.

Schaufeli, W. B., Maslach, C. & Marek, T. (1993). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Washington: Taylor & Francis.

Schwab R. L., Jackson S. E. & Schuler, R. S. (1986). Educator Burnout: Sources and Consequences, *Educational Research Quarterly*, 10 (3): 14-30.

Serra, A. V. (1999). *O Stress na Vida de Todos os Dias*. Coimbra: Ed. do Autor.

Skovholt, T. M. (2001). *The Resilient Practitioner: Burnout Prevention and Self-care Strategies for Counselors, Therapists, Teachers, and Health Professionals*. Boston: Allyn & Bacon.

Skoyholt, M.T. (2001). Career Counseling for Longevity: Self-Care and Burnout Prevention Strategies for Counselor Resilience. *Journal of Career Development*, 27: 167-176.

Sousa, F. I. & Mendonça, H. (2009). Burnout em Professores Universitários: Impacto de Percepção de Justiça e Comprometimento Afectivo. *Psicologia Teoria e Pesquisa*, 4: 499-508.

Thibaut, J. & Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Yavuz, M. (2010). The Effects of Teachers` Perception of Organizational Justice and Culture on Organizational Commitment. *African Journal of Business Management*, 4 (5): 695-701.

ANEXO 1

Comparação de Vários Estudos de Burnout

		Amostra	Subescala	Média	Desvio padrão
Estudo Original		Total EUA	Exaustão Emocional	20,99	10,75
		Maslach & Jackson (1997)	Despersonalização	8,73	5,89
		(N=11.067)	Realização pessoal	34,58	7,11
Estudos Internacionais	Professores Ensino Superior EUA	Maslach & Jackson (1997)	Exaustão Emocional	18,57	11,95
		(N=635)	Despersonalização	05,57	6,63
			Realização pessoal	39,17	7,92
	Professores Espanha	Maslach & Jackson (1997)	Exaustão Emocional	20,33	8,94
		(N=51)	Despersonalização	5,08	4,08
			Realização pessoal	38,22	6,35
	Médicos Espanha	Maslach & Jackson (1997)	Exaustão Emocional	20,33	8,94
		(N=156)	Despersonalização	5,08	4,08
			Realização pessoal	38,22	6,35
	Policías Espanha	Maslach & Jackson (1997)	Exaustão Emocional	15,79	11,77
		(N=149)	Despersonalização	9,36	5,79
			Realização pessoal	37,31	9,02
Outros Profissionais	Maslach & Jackson (1997)	Exaustão Emocional	21,42	11,05	
	(N=2.897)	Despersonalização	8,11	6,15	
		Realização pessoal	36,43	7,00	
Estudos Portugueses	Estudos com outras profissões	Profissionais dos Centros de Atendimento de Toxicodependentes Correia (1997) (N=88)	Exaustão Emocional	26,00	9,58
			Despersonalização	6,30	4,82
			Realização pessoal	35,80	6,72
		Médicos do Grande Porto Oliveira (2008) (N=88)	Exaustão Emocional	22,39	9,954
			Despersonalização	5,26	4,803
			Realização pessoal	37,22	7,130
	Profissionais do Ramo Hoteleiro Marques (2011) (N=45)	Exaustão Emocional	1,68	0,207	
		Despersonalização	1,7	0,19	
		Realização pessoal	4,97	0,156	
	Estudo com Professores	Professores Picado (2007) (N=400)	Exaustão Emocional	19,26	–
			Despersonalização	4,01	–
			Realização pessoal	34,24	–
		Professores Martins (2008) (N=450)	Exaustão Emocional	21,53	10,73
			Despersonalização	2,53	3,49
			Realização pessoal	33,85	8,91
Professores do Ensino Superior Politécnico (Nosso Estudo) Barradas (2011) (N=120)	Exaustão Emocional	20,53	10,915		
	Despersonalização	3,97	4,104		
	Realização pessoal	36,51	6,266		

Fonte: (Maslach & Jackson (1997); Correia (1997); Oliveira (2011); Picado (2007); Martins (2008); Barradas (2011).

ANEXO 2

Carta de pedido de autorização ao Presidente da Instituição

Estimado Senhor Presidente

Doutor (...)

Depois do meu percurso inicial de estudos superiores, em paralelo à minha carreira profissional, presentemente estou a frequentar o Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos a decorrer na Escola Superior de Ciências Empresariais, estou a desenvolver uma investigação para obtenção do meu Mestrado, com o seguinte título: “Análise da Relação entre a Percepção de Justiça Organizacional e o Burnout em Professores do Ensino Superior”.

Assim, solicito autorização para a administração de um questionário (envio em anexo) aos Professores de todas as cinco Escolas. O questionário deverá ser enviado por *email* para todos os Professores e estes responderão directamente para o meu endereço electrónico.

O objectivo desta investigação visa sobretudo aumentar o nosso conhecimento e compreensão acerca deste fenómeno da Percepção de Justiça Organizacional e o Burnout e, validar um modelo abrangente que justifique a atenção da comunidade científica para o trabalho em curso.

A participação no questionário por parte dos Professores é voluntária, e demora aproximadamente 15 minutos. Assegurando-se por conseguinte, quer a confidencialidade e anonimato dos Professores. No entanto, se pretender um Relatório apenas com os resultados obtidos esse poderá ser efectuado e enviado no final do estudo (saliento que sem qualquer identificação dos participantes, será no global).

Em caso de mais informações sobre esta investigação, os meus contactos são: 919058778 / *e-mail*: mariagbarradas@gmail.com, ou contactar a minha orientadora da dissertação, Professora Doutora Anabela Correia pelos seguintes contactos 963955572 / *e-mail*: anabela.correia@esce.ips.pt.

Apelo à compreensão do Doutor (...) pois sem a colaboração dos Professores é impossível efectuarmos este estudo. Agradecendo muito a atenção apresento os meus melhores cumprimentos.

Setúbal, 7 de Abril de 2011

Maria Gertrudes Silvestre Bento Barradas

ANEXO 3

Estimado(a) Professor (a)

Sou aluna do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos na Escola Superior de Ciências Empresariais e estou a desenvolver um estudo intitulado “Análise da Relação entre a Percepção de Justiça e o Burnout em Professores do Ensino Superior”.

Nesse sentido, vimos pedir a sua colaboração no preenchimento de um questionário que podem encontrar no seguinte endereço:

<https://spreadsheets.google.com/viewform?formkey=dGpkaG1RSFZQMjRWenVXM2xNNUk3dIE6MQ>

A sua participação é muito importante para melhorar a compreensão da realidade e dos problemas relativos à Percepção de Justiça Organizacional e ao Burnout (Stress Ocupacional) nos Professores do Ensino Superior. Por favor, participe.

Agradecemos a sua colaboração.

Maria Gertrudes S. Bento Barradas

ANEXO 4

QUESTIONÁRIO

O objectivo deste questionário para o qual pedimos a sua colaboração, destina-se a recolher dados que permitam aumentar o nosso conhecimento e compreensão acerca da Análise da Relação entre a Percepção de Justiça e o Burnout em Professores do Ensino Superior.

Pedimos-lhe que nos dê a sua opinião sobre um conjunto de questões, com base na sua experiência profissional.

Este questionário é anónimo, (não terá de se identificar) e destina-se exclusivamente a fins de investigação científica.

O tempo estimado de preenchimento do questionário é de aproximadamente 18 minutos.

Para qualquer questão relacionada com este questionário pode contactar-me através do endereço de e-mail: mariagbarradas@gmail.com

A sua participação na realização deste questionário é muito importante. Por favor, participe.

Nas páginas seguintes encontram-se afirmações que podem ser aplicadas a si, enquanto Professor da organização onde trabalha. Atenda, não há respostas certas nem erradas mas sim respostas de acordo com as suas convicções sobre cada questão colocada.

A. Actividade Docente (17 Questões)

Em relação a cada afirmação, deverá escolher a resposta que melhor identifica a sua opinião, diga-nos, em que medida as seguintes afirmações são Verdadeiras ou Falsas. Colocando uma cruz (X) numa das seguintes opções de acordo com a seguinte escala:

- É Completamente Falsa 2 - Na Maior Parte, é Falsa 3 - É Um Pouco Falsa 4 - É Um Pouco Verdadeira 5 - Na Maior Parte, é Verdadeira 6 - É Completamente Verdadeira

1. O serviço docente que me tem sido distribuído é justo.

* 1- É Completamente Falsa; 2- Na Maior Parte, é Falsa; 3- É Um Pouco Falsa; 4- É um Pouco Verdadeira; 5- Na Maior Parte é Verdadeira; 6- É Completamente Verdadeira.

1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

2. Tenho em conta a minha experiência, considero que as recompensas que recebo são justas.

* 1- É Completamente Falsa; 2- Na Maior Parte, é Falsa; 3- É Um Pouco Falsa; 4- É um Pouco Verdadeira; 5- Na Maior Parte é Verdadeira; 6- É Completamente Verdadeira.

1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

3. Os meus superiores mostram interesse genuíno em serem justos comigo.

* 1- É Completamente Falsa; 2- Na Maior Parte, é Falsa; 3- É Um Pouco Falsa; 4- É um Pouco Verdadeira; 5- Na Maior Parte é Verdadeira; 6- É Completamente Verdadeira.

1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

4. Considerando as minhas responsabilidades, as recompensas que recebo são justas.

* 1- É Completamente Falsa; 2- Na Maior Parte, é Falsa; 3- É Um Pouco Falsa; 4- É um Pouco Verdadeira; 5- Na Maior Parte é Verdadeira; 6- É Completamente Verdadeira.

1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

5. Antes de decidirem sobre assuntos que me dizem respeito, os meus superiores procuram ouvir os meus pontos de vista.

* 1- É Completamente Falsa; 2- Na Maior Parte, é Falsa; 3- É Um Pouco Falsa; 4- É um Pouco Verdadeira; 5- Na Maior Parte é Verdadeira; 6- É Completamente Verdadeira.

1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

6. Os meus superiores lidam comigo de modo honesto e ético.

* 1- É Completamente Falsa; 2- Na Maior Parte, é Falsa; 3- É Um Pouco Falsa; 4- É um Pouco Verdadeira; 5- Na Maior Parte é Verdadeira; 6- É Completamente Verdadeira.

1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

7. Os critérios usados para as promoções são justos.

* 1- É Completamente Falsa; 2- Na Maior Parte, é Falsa; 3- É Um Pouco Falsa; 4- É um Pouco Verdadeira; 5- Na Maior Parte é Verdadeira; 6- É Completamente Verdadeira.

1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

8. Quando tomam decisões sobre o meu trabalho, os meus superiores dão-me explicações com sentido para mim.

* 1- É Completamente Falsa; 2- Na Maior Parte, é Falsa; 3- É Um Pouco Falsa; 4- É um Pouco Verdadeira; 5- Na Maior Parte é Verdadeira; 6- É Completamente Verdadeira.

1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

9. Considerando o stress e pressões da minha actividade profissional, as recompensas que recebo são justas.

* 1- É Completamente Falsa; 2- Na Maior Parte, é Falsa; 3- É Um Pouco Falsa; 4- É um Pouco Verdadeira; 5- Na Maior Parte é Verdadeira; 6- É Completamente Verdadeira.

1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

10. Os meus superiores são completamente francos e sinceros comigo.

* 1- É Completamente Falsa; 2- Na Maior Parte, é Falsa; 3- É Um Pouco Falsa; 4- É um Pouco Verdadeira; 5- Na Maior Parte é Verdadeira; 6- É Completamente Verdadeira.

1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

11. Tendo em conta a correcção com que faço o meu trabalho, considero que as recompensas que recebo são justas. *

1- É Completamente Falsa; 2- Na Maior Parte, é Falsa; 3- É Um Pouco Falsa; 4- É um Pouco Verdadeira; 5- Na Maior Parte é Verdadeira; 6- É Completamente Verdadeira.

1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

12. Quando tomam decisões sobre o meu trabalho, os meus superiores discutem comigo as implicações dessas decisões.

* 1- É Completamente Falsa; 2- Na Maior Parte, é Falsa; 3- É Um Pouco Falsa; 4- É um Pouco Verdadeira; 5- Na Maior Parte é Verdadeira; 6- É Completamente Verdadeira.

1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

13. Considerando o meu esforço, as recompensas que recebo são justas.

* 1- É Completamente Falsa; 2- Na Maior Parte, é Falsa; 3- É Um Pouco Falsa; 4- É um Pouco Verdadeira; 5- Na Maior Parte é Verdadeira; 6- É Completamente Verdadeira.

1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

14. Os procedimentos da minha instituição asseguram que as decisões são tomadas sem favorecimentos pessoais.

* 1- É Completamente Falsa; 2- Na Maior Parte, é Falsa; 3- É Um Pouco Falsa; 4- É um Pouco Verdadeira; 5- Na Maior Parte é Verdadeira; 6- É Completamente Verdadeira.

1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

15. As decisões são tomadas de modo consistente para todos o professores.

* 1- É Completamente Falsa; 2- Na Maior Parte, é Falsa; 3- É Um Pouco Falsa; 4- É um Pouco Verdadeira; 5- Na Maior Parte é Verdadeira; 6- É Completamente Verdadeira.

1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

16. As tarefas que me são atribuídas são justas.

* 1- É Completamente Falsa; 2- Na Maior Parte, é Falsa; 3- É Um Pouco Falsa; 4- É um Pouco Verdadeira; 5- Na Maior Parte é Verdadeira; 6- É Completamente Verdadeira.

1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

17. Tendo em conta as condições de trabalho que me são facultadas, considero injustas as tarefas que me são exigidas.

* 1- É Completamente Falsa; 2- Na Maior Parte, é Falsa; 3- É Um Pouco Falsa; 4- É um Pouco Verdadeira; 5- Na Maior Parte é Verdadeira; 6- É Completamente Verdadeira.

1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

ANEXO 5

B. Sobre a Actividade do Docente (22 Questões)

O objectivo desta secção de questionário é compreender como os professores encaram o seu trabalho e as pessoas com quem trabalham mais de perto.

Assinale para cada questão a frequência com que vive ou sente cada uma das situações a seguir descritas. Colocando uma cruz (X) numa das seguintes opções de acordo com a seguinte escala:

0 - Nunca 1 - Algumas Vezes Por Ano 2 - Uma Vez Por Mês 3 - Algumas Vezes por Mês 4 - Uma Vez Por Semana 5 - Algumas Vezes por Semana 6 - Todos os Dias

1B. Sinto-me emocionalmente exausto com o meu trabalho.

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

2B. Sinto-me cansado no final de um dia de trabalho.

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

3B. Sinto-me cansado quando me levanto para ir trabalhar.

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

4B. Compreendo facilmente como se sentem as outras pessoas.

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

5B. Trato as outras pessoas como se fossem objectos impessoais

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

6B. Custa-me trabalhar todo o dia com as outras pessoas.

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

7B. Lido muito eficazmente com os problemas das outras pessoas.

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

8B. Sinto-me fisicamente exausto com o meu trabalho.

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

9B. Sinto que consigo ajudar as outras pessoas com o meu trabalho.

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

10B. Tornei-me mais insensível com os outros desde que faço este trabalho.

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

11B. Sinto-me preocupada(o) porque este trabalho me deixa mais frio emocionalmente.

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

12B. Sinto-me cheio de energia.

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

13B. Sinto-me frustrada(o) no meu trabalho.

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

14B. Sinto que estou a trabalhar demais.

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

15B. Sinto que não me preocupo com o que acontece às pessoas com quem trabalho.

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

16B. Causa-me stress trabalhar directamente com as pessoas.

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

17B. Consigo criar um ambiente descontraído com as pessoas com quem trabalho.

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--

18B. Sinto-me bem depois de contactar com as outras pessoas.

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

19B. Sinto que consigo fazer coisas úteis no meu trabalho.

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

20B. Sinto que estou a atingir os meus limites.

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

21B. Lido calmamente com os problemas emocionais.

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

22B. Sinto que as outras pessoas me culpam pelos seus problemas.

* 0- Nunca; 1- Algumas Vezes por Ano; 2 - Uma Vez por Mês; 3- Algumas Vezes por Mês; 4- Uma Vez Por Semana; 5- Algumas Vezes Por Semana; 6- Todos os Dias.

0 1 2 3 4 5 6

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

ANEXO 6

C. Dados Gerais

Assinale com um (x) a sua resposta.

1. Sexo: *

- Masculino
- Feminino

2. Idade: *

- Menos de 25 Anos
- 25-29 Anos
- 30-39 Anos
- 40-49 Anos
- 50-59 Anos
- Mais de 60 Anos

3. Estado Civil: *

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)
- Outra:

4. Tem Filhos? *

- Sim
- Não

5. Habilitações Académicas: *

- Bacharelato
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento
- Pós-Doutoramento

6. Categoria Profissional: *

- Assistente
- Professor-Adjunto
- Professor-Coordenador
- Outra:

7.Regime Vinculação: *

- Contrato Trabalho Funções Públicas por Tempo Indeterminado em Período Experimental
- Contrato Trabalho Funções Públicas por Tempo Indeterminado
- Contrato Trabalho Funções Públicas Termo Resolutivo Certo
- Outra:

8. Regime de Prestação de Serviço: *

- Tempo Integral Com Dedicção Exclusiva
- Tempo Integral Sem Dedicção Exclusiva
- Tempo Parcial
- Colaboração (Recibos Verdes)

9. Tempo na Instituição Actual: *

- Menos de 6 meses
- Entre 6 meses e 3 Anos
- Entre 3 e 10 Anos
- Mais de 10 Anos

10. Tempo de Serviço na Função: *

- Menos de 1 Ano
- Entre 2 e 3 Anos
- Entre 4 e 6 Anos
- Entre 7 e 25 Anos
- Entre 26 e 34 Anos
- Mais de 35 Anos

11. Número de horas que trabalha diariamente é habitualmente de: *

- Menos de 7 Horas
- de 7 a 8 Horas
- de 8 a 9 Horas
- Mais de 9 Horas

ANEXO 7

Fidelidade da Escala EPJO (coeficiente de Cronbach)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,926	,929	17

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
1. O serviço docente que me tem sido distribuído é justo.	4,96	1,177	120
2. Tenho em conta a minha experiência, considero que as recompensas que recebo são justas.	4,09	1,250	120
3. Os meus superiores mostram interesse genuíno em serem justos comigo.	4,37	1,283	120
4. Considerando as minhas responsabilidades, as recompensas que recebo são justas.	4,13	1,256	120
5. Antes de decidirem sobre assuntos que me dizem respeito, os meus superiores procuram ouvir os meus pontos de vista.	4,15	1,376	120
6. Os meus superiores lidam comigo de modo honesto e ético.	4,71	1,273	120
7. Os critérios usados para as promoções são justos.	3,70	1,345	120
8. Quando tomam decisões sobre o meu trabalho, os meus superiores dão-me explicações com sentido para mim.	4,02	1,353	120
9. Considerando o stress e pressões da minha actividade profissional, as recompensas que recebo são justas.	3,83	1,221	120
10. Os meus superiores são completamente francos e sinceros comigo.	4,19	1,259	120
11. Tendo em conta a correcção com que faço o meu trabalho, considero que as recompensas que recebo são justas.	3,90	1,260	120
12. Quando tomam decisões sobre o meu trabalho, os meus superiores discutem comigo as implicações dessas decisões.	3,92	1,307	120
13. Considerando o meu esforço, as recompensas que recebo são justas.	3,80	1,274	120
14. Os procedimentos da minha instituição asseguram que as decisões são tomadas sem favorecimentos pessoais.	3,62	1,361	120
15. As decisões são tomadas de modo consistente para todos o professores.	3,73	1,296	120
16. As tarefas que me são atribuídas são justas.	4,63	1,005	120

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
1. O serviço docente que me tem sido distribuído é justo.	4,96	1,177	120
2. Tenho em conta a minha experiência, considero que as recompensas que recebo são justas.	4,09	1,250	120
3. Os meus superiores mostram interesse genuíno em serem justos comigo.	4,37	1,283	120
4. Considerando as minhas responsabilidades, as recompensas que recebo são justas.	4,13	1,256	120
5. Antes de decidirem sobre assuntos que me dizem respeito, os meus superiores procuram ouvir os meus pontos de vista.	4,15	1,376	120
6. Os meus superiores lidam comigo de modo honesto e ético.	4,71	1,273	120
7. Os critérios usados para as promoções são justos.	3,70	1,345	120
8. Quando tomam decisões sobre o meu trabalho, os meus superiores dão-me explicações com sentido para mim.	4,02	1,353	120
9. Considerando o stress e pressões da minha actividade profissional, as recompensas que recebo são justas.	3,83	1,221	120
10. Os meus superiores são completamente francos e sinceros comigo.	4,19	1,259	120
11. Tendo em conta a correcção com que faço o meu trabalho, considero que as recompensas que recebo são justas.	3,90	1,260	120
12. Quando tomam decisões sobre o meu trabalho, os meus superiores discutem comigo as implicações dessas decisões.	3,92	1,307	120
13. Considerando o meu esforço, as recompensas que recebo são justas.	3,80	1,274	120
14. Os procedimentos da minha instituição asseguram que as decisões são tomadas sem favorecimentos pessoais.	3,62	1,361	120
15. As decisões são tomadas de modo consistente para todos o professores.	3,73	1,296	120
16. As tarefas que me são atribuídas são justas.	4,63	1,005	120
17. Tendo em conta as condições de trabalho que me são facultadas, considero injustas as tarefas que me são exigidas.	2,82	1,506	120

Anexo 8

Fidelidade da Escala MBI (coeficiente de Cronbach)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,756	,723	22

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1B. Sinto-me emocionalmente exausto com o meu trabalho.	2,61	1,835	120
2B. Sinto-me cansado no final de um dia de trabalho.	3,76	1,665	120
3B. Sinto-me cansado quando me levanto para ir trabalhar.	2,43	1,850	120
4B. Compreendo facilmente como se sentem as outras pessoas.	4,41	1,698	120
5B. Trato as outras pessoas como se fossem objectos impessoais	,48	,925	120
6B. Custa-me trabalhar todo o dia com as outras pessoas.	1,22	1,462	120
7B. Lido muito eficazmente com os problemas das outras pessoas.	3,91	1,680	120
8B. Sinto-me fisicamente exausto com o meu trabalho.	2,43	1,904	120
9B. Sinto que consigo ajudar as outras pessoas com o meu trabalho.	4,66	1,267	120
10B. Tornei-me mais insensível com os outros desde que faço este trabalho.	,88	1,363	120
11B. Sinto-me preocupada(o) porque este trabalho me deixa mais frio emocionalmente.	,72	1,132	120
12B. Sinto-me cheio de energia.	4,27	1,471	120
13B. Sinto-me frustrada(o) no meu trabalho.	1,70	1,515	120
14B. Sinto que estou a trabalhar demais.	3,06	2,010	120
15B. Sinto que não me preocupo com o que acontece às pessoas com quem trabalho.	,96	1,440	120
16B. Causa-me stress trabalhar directamente com as pessoas.	1,05	1,383	120
17B. Consigo criar um ambiente descontraído com as pessoas com quem trabalho.	4,88	1,357	120
18B. Sinto-me bem depois de contactar com as outras pessoas.	5,03	1,004	120
19B. Sinto que consigo fazer coisas úteis no meu trabalho.	5,23	,905	120
20B. Sinto que estou a atingir os meus limites.	2,28	1,810	120
21B. Lido calmamente com os problemas emocionais.	4,13	1,693	120

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1B. Sinto-me emocionalmente exausto com o meu trabalho.	2,61	1,835	120
2B. Sinto-me cansado no final de um dia de trabalho.	3,76	1,665	120
3B. Sinto-me cansado quando me levanto para ir trabalhar.	2,43	1,850	120
4B. Compreendo facilmente como se sentem as outras pessoas.	4,41	1,698	120
5B. Trato as outras pessoas como se fossem objectos impessoais	,48	,925	120
6B. Custa-me trabalhar todo o dia com as outras pessoas.	1,22	1,462	120
7B. Lido muito eficazmente com os problemas das outras pessoas.	3,91	1,680	120
8B. Sinto-me fisicamente exausto com o meu trabalho.	2,43	1,904	120
9B. Sinto que consigo ajudar as outras pessoas com o meu trabalho.	4,66	1,267	120
10B. Tornei-me mais insensível com os outros desde que faço este trabalho.	,88	1,363	120
11B. Sinto-me preocupada(o) porque este trabalho me deixa mais frio emocionalmente.	,72	1,132	120
12B. Sinto-me cheio de energia.	4,27	1,471	120
13B. Sinto-me frustrada(o) no meu trabalho.	1,70	1,515	120
14B. Sinto que estou a trabalhar demais.	3,06	2,010	120
15B. Sinto que não me preocupo com o que acontece às pessoas com quem trabalho.	,96	1,440	120
16B. Causa-me stress trabalhar directamente com as pessoas.	1,05	1,383	120
17B. Consigo criar um ambiente descontraído com as pessoas com quem trabalho.	4,88	1,357	120
18B. Sinto-me bem depois de contactar com as outras pessoas.	5,03	1,004	120
19B. Sinto que consigo fazer coisas úteis no meu trabalho.	5,23	,905	120
20B. Sinto que estou a atingir os meus limites.	2,28	1,810	120
21B. Lido calmamente com os problemas emocionais.	4,13	1,693	120
22B. Sinto que as outras pessoas me culpam pelos seus problemas.	,94	1,211	120

ANEXO 9

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,825
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1020,631
	Df	231
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
1B. Sinto-me emocionalmente exausto com o meu trabalho.	1,000	,715
2B. Sinto-me cansado no final de um dia de trabalho.	1,000	,681
3B. Sinto-me cansado quando me levanto para ir trabalhar.	1,000	,699
4B. Compreendo facilmente como se sentem as outras pessoas.	1,000	,529
5B. Trato as outras pessoas como se fossem objectos impessoais	1,000	,626
6B. Custa-me trabalhar todo o dia com as outras pessoas.	1,000	,587
7B. Lido muito eficazmente com os problemas das outras pessoas.	1,000	,576
8B. Sinto-me fisicamente exausto com o meu trabalho.	1,000	,779
9B. Sinto que consigo ajudar as outras pessoas com o meu trabalho.	1,000	,674
10B. Tornei-me mais insensível com os outros desde que faço este trabalho.	1,000	,555
11B. Sinto-me preocupada(o) porque este trabalho me deixa mais frio emocionalmente.	1,000	,631
12B. Sinto-me cheio de energia.	1,000	,635
13B. Sinto-me frustrada(o) no meu trabalho.	1,000	,528
14B. Sinto que estou a trabalhar demais.	1,000	,611
15B. Sinto que não me preocupo com o que acontece às pessoas com quem trabalho.	1,000	,632
16B. Causa-me stress trabalhar directamente com as pessoas.	1,000	,679
17B. Consigo criar um ambiente descontraído com as pessoas com quem trabalho.	1,000	,699
18B. Sinto-me bem depois de contactar com as outras pessoas.	1,000	,736
19B. Sinto que consigo fazer coisas úteis no meu trabalho.	1,000	,614
20B. Sinto que estou a atingir os meus limites.	1,000	,583
21B. Lido calmamente com os problemas emocionais.	1,000	,634
22B. Sinto que as outras pessoas me culpam pelos seus problemas.	1,000	,731

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
1B. Sinto-me emocionalmente exausto com o meu trabalho.	,724	,360	-,016	-,215	,115	,018
2B. Sinto-me cansado no final de um dia de trabalho.	,683	,352	-,186	-,179	,148	-,044
3B. Sinto-me cansado quando me levanto para ir trabalhar.	,687	,363	-,183	-,230	-,064	-,076
4B. Compreendo facilmente como se sentem as outras pessoas.	,284	,469	-,026	,068	,386	-,273
5B. Trato as outras pessoas como se fossem objectos impessoais	,314	-,127	,513	-,258	-,341	-,256
6B. Custa-me trabalhar todo o dia com as outras pessoas.	,650	-,156	,147	-,057	-,279	,194
7B. Lido muito eficazmente com os problemas das outras pessoas.	-,176	,477	,195	,289	-,376	-,234
8B. Sinto-me fisicamente exausto com o meu trabalho.	,722	,458	-,128	-,165	-,033	-,056
9B. Sinto que consigo ajudar as outras pessoas com o meu trabalho.	-,140	,556	,296	,258	,066	-,432
10B. Tornei-me mais insensível com os outros desde que faço este trabalho.	,544	-,187	,400	,034	,238	,076
11B. Sinto-me preocupada(o) porque este trabalho me deixa mais frio emocionalmente.	,532	-,275	,341	-,094	,372	,094
12B. Sinto-me cheio de energia.	-,481	,063	,550	,017	,201	,237
13B. Sinto-me frustrada(o) no meu trabalho.	,645	,064	,122	,056	-,277	,115
14B. Sinto que estou a trabalhar demais.	,496	,527	-,060	,245	-,063	,141
15B. Sinto que não me preocupo com o que acontece às pessoas com quem trabalho.	,432	-,260	,506	-,220	,195	-,188
16B. Causa-me stress trabalhar directamente com as pessoas.	,682	-,313	,248	,151	-,132	,118
17B. Consigo criar um ambiente descontraído com as pessoas com quem trabalho.	-,389	,471	,207	-,440	-,077	,290
18B. Sinto-me bem depois de contactar com as outras pessoas.	-,476	,512	,056	-,059	,095	,480
19B. Sinto que consigo fazer coisas úteis no meu trabalho.	-,480	,418	,334	,105	,288	-,054
20B. Sinto que estou a atingir os meus limites.	,560	,357	-,090	,212	,041	,297
21B. Lido calmamente com os problemas emocionais.	-,349	,396	,479	-,108	-,334	,058
22B. Sinto que as outras pessoas me culpam pelos seus problemas.	,482	-,090	,203	,644	,010	,185

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 6 components extracted.

Rotated Component Matrixa

	Component					
	1	2	3	4	5	6
1B. Sinto-me emocionalmente exausto com o meu trabalho.	,794	,274	-,008	,067	-,065	,000
2B. Sinto-me cansado no final de um dia de trabalho.	,795	,139	-,116	,029	-,114	,053
3B. Sinto-me cansado quando me levanto para ir trabalhar.	,811	,113	-,132	-,033	,023	-,104
4B. Compreendo facilmente como se sentem as outras pessoas.	,483	,064	-,049	,038	,064	,533
5B. Trato as outras pessoas como se fossem objectos impessoais	,069	,599	-,061	-,149	,386	-,295
6B. Custa-me trabalhar todo o dia com as outras pessoas.	,344	,378	-,122	,262	-,011	-,492
7B. Lido muito eficazmente com os problemas das outras pessoas.	,035	-,205	,110	,097	,706	,114
8B. Sinto-me fisicamente exausto com o meu trabalho.	,865	,125	-,081	,050	,068	-,041
9B. Sinto que consigo ajudar as outras pessoas com o meu trabalho.	,098	-,005	,098	,029	,592	,551
10B. Tornei-me mais insensível com os outros desde que faço este trabalho.	,172	,635	-,051	,313	-,150	,002
11B. Sinto-me preocupada(o) porque este trabalho me deixa mais frio emocionalmente.	,159	,671	-,055	,206	-,330	,028
12B. Sinto-me cheio de energia.	-,446	,174	,589	,064	,072	,223
13B. Sinto-me frustrada(o) no meu trabalho.	,452	,270	-,109	,315	,134	-,349
14B. Sinto que estou a trabalhar demais.	,631	-,090	,061	,411	,173	,039
15B. Sinto que não me preocupo com o que acontece às pessoas com quem trabalho.	,078	,783	-,095	-,032	-,036	,018
16B. Causa-me stress trabalhar directamente com as pessoas.	,199	,508	-,260	,432	-,045	-,352
17B. Consigo criar um ambiente descontraído com as pessoas com quem trabalho.	,058	-,124	,747	-,324	,130	-,023
18B. Sinto-me bem depois de contactar com as outras pessoas.	-,027	-,380	,753	,025	-,007	,149
19B. Sinto que consigo fazer coisas úteis no meu trabalho.	-,196	-,060	,464	-,024	,237	,548
20B. Sinto que estou a atingir os meus limites.	,593	-,022	,060	,472	-,062	-,033
21B. Lido calmamente com os problemas emocionais.	-,114	,019	,554	-,105	,548	-,051
22B. Sinto que as outras pessoas me culpam pelos seus problemas.	,089	,207	-,196	,799	,052	-,024

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 10 iterations.

ANEXO 10

Análise da Relação entre a Percepção de Justiça com o Burnout (regressão)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,413 ^a	,170	,134	10,15784

a. Predictors: (Constant), JInformacional, JTarefas, JRecompensas, JProcedimental, JInterpessoal

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2415,155	5	483,031	4,681	,001 ^a
	Residual	11762,712	114	103,182		
	Total	14177,867	119			

a. Predictors: (Constant), JInformacional, JTarefas, JRecompensas, JProcedimental, JInterpessoal

b. Dependent Variable: ExaustaoEmocional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	41,125	4,953		8,303	,000
	JRecompensas	1,385	1,100	,145	1,260	,210
	JTarefas	-4,652	1,211	-,402	-3,842	,000
	JProcedimental	-,413	1,273	-,045	-,324	,746
	JInterpessoal	-1,288	1,655	-,139	-,778	,438
	JInformacional	,621	1,432	,070	,434	,665

a. Dependent Variable: ExaustaoEmocional

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,221 ^a	,049	,007	6,24381

a. Predictors: (Constant), JInformacional, JTarefas, JRecompensas, JProcedimental, JInterpessoal

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227,678	5	45,536	1,168	,329 ^a
	Residual	4444,314	114	38,985		
	Total	4671,992	119			

a. Predictors: (Constant), JInformacional, JTarefas, JRecompensas, JProcedimental, JInterpessoal

b. Dependent Variable: Despersonalização

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,078	3,044		10,208	,000
	JRecompensas	-,169	,676	-,031	-,250	,803
	JTarefas	1,031	,744	,155	1,385	,169
	JProcedimental	-,285	,783	-,054	-,364	,717
	JInterpessoal	1,487	1,017	,280	1,462	,147
	JInformacional	-1,033	,880	-,204	-1,173	,243

a. Dependent Variable: Despersonalização

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,422 ^a	,178	,142	3,80077

a. Predictors: (Constant), JInformacional, JTarefas, JRecompensas, JProcedimental, JInterpessoal

ANOVA

	Sexo	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ExaustaoEmocional	Between Groups	848,701	1	848,701	7,513	,007
	Within Groups	13329,166	118	112,959		
	Total	14177,867	119			
Despersonalização	Between Groups	15,726	1	15,726	,399	,529
	Within Groups	4656,266	118	39,460		
	Total	4671,992	119			
RealizacaoPessoal	Between Groups	1,375	1	1,375	,081	,776
	Within Groups	2002,491	118	16,970		
	Total	2003,867	119			
JRecompensas	Between Groups	,521	1	,521	,400	,529
	Within Groups	153,979	118	1,305		
	Total	154,500	119			
JTarefas	Between Groups	1,145	1	1,145	1,291	,258
	Within Groups	104,574	118	,886		
	Total	105,719	119			
JProcedimental	Between Groups	3,004	1	3,004	2,145	,146
	Within Groups	165,306	118	1,401		
	Total	168,310	119			
JInterpessoal	Between Groups	,000	1	,000	,000	,986
	Within Groups	165,496	118	1,403		
	Total	165,496	119			
JInformacional	Between Groups	,234	1	,234	,152	,697
	Within Groups	181,451	118	1,538		
	Total	181,685	119			

ANOVA^b

Model		Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357,037	5	71,407	4,943	,000 ^a
	Residual	1646,829	114	14,446		
	Total	2003,867	119			

a. Predictors: (Constant), JInformativo, JTarefas, JRecompensas, JProcedimental, JInterpessoal

b. Dependent Variable: RealizacaoPessoal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,669	1,853		4,138	,000
	JRecompensas	1,456	,411	,404	3,539	,001
	JTarefas	-,799	,453	-,183	-1,763	,081
	JProcedimental	-,485	,476	-,141	-1,018	,311
	JInterpessoal	-,203	,619	-,058	-,327	,744
	JInformativo	-,772	,536	-,232	-1,440	,153

a. Dependent Variable: RealizacaoPessoal

ANEXO 11

Análise do Burnout e da Justiça Organizacional em função dos Factores Individuais (análise de variância)

	Idade	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ExaustaoEmocional	Between Groups	423,121	4	105,780	,884	,476
	Within Groups	13754,746	115	119,606		
	Total	14177,867	119			
Despersonalização	Between Groups	50,626	4	12,657	,315	,867
	Within Groups	4621,365	115	40,186		
	Total	4671,992	119			
RealizacaoPessoal	Between Groups	49,591	4	12,398	,730	,574
	Within Groups	1954,276	115	16,994		
	Total	2003,867	119			
JRecompensas	Between Groups	5,204	4	1,301	1,002	,409
	Within Groups	149,296	115	1,298		
	Total	154,500	119			
JTarefas	Between Groups	1,292	4	,323	,356	,840
	Within Groups	104,427	115	,908		
	Total	105,719	119			
JProcedimental	Between Groups	4,523	4	1,131	,794	,531
	Within Groups	163,787	115	1,424		
	Total	168,310	119			
JInterpessoal	Between Groups	12,617	4	3,154	2,373	,056
	Within Groups	152,879	115	1,329		
	Total	165,496	119			
JInformacional	Between Groups	7,905	4	1,976	1,308	,271
	Within Groups	173,780	115	1,511		
	Total	181,685	119			

Análise da Relação entre a Percepção de Justiça Organizacional e o Burnout em Professores do Ensino Superior.

Post Hoc Tests
Multiple Comparisons
 Scheffe

Dependent Variable	(I) 41. Idade:	(J) 41. Idade:	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ExaustaoEmocional	1	2	-6,30081	4,78034	,784	-21,2674	8,6658
		3	-6,71667	4,78796	,742	-21,7071	8,2738
		4	-4,93939	5,03697	,915	-20,7094	10,8307
		5	-9,84848	5,55047	,536	-27,2262	7,5293
		2	6,30081	4,78034	,784	-8,6658	21,2674
	2	3	-,41585	2,43051	1,000	-8,0254	7,1937
		4	1,36142	2,89031	,994	-7,6877	10,4106
		5	-3,54767	3,71356	,922	-15,1743	8,0790
		1	6,71667	4,78796	,742	-8,2738	21,7071
		2	,41585	2,43051	1,000	-7,1937	8,0254
	3	4	1,77727	2,90290	,984	-7,3113	10,8658
		5	-3,13182	3,72337	,950	-14,7892	8,5255
		1	4,93939	5,03697	,915	-10,8307	20,7094
		2	-1,36142	2,89031	,994	-10,4106	7,6877
		3	-1,77727	2,90290	,984	-10,8658	7,3113
	4	5	-4,90909	4,03856	,830	-17,5533	7,7351
		1	9,84848	5,55047	,536	-7,5293	27,2262
		2	3,54767	3,71356	,922	-8,0790	15,1743
		3	3,13182	3,72337	,950	-8,5255	14,7892
		4	4,90909	4,03856	,830	-7,7351	17,5533
Despersonalização	1	2	-1,66260	2,77088	,985	-10,3378	7,0126
		3	-1,33333	2,77530	,994	-10,0224	7,3557
		4	-,46970	2,91963	1,000	-9,6107	8,6713
		5	-2,65152	3,21728	,953	-12,7244	7,4213
		2	1,66260	2,77088	,985	-7,0126	10,3378
	2	3	,32927	1,40882	1,000	-4,0816	4,7401
		4	1,19290	1,67534	,972	-4,0524	6,4382
		5	-,98891	2,15253	,995	-7,7282	5,7504
		1	1,33333	2,77530	,994	-7,3557	10,0224
		2	-,32927	1,40882	1,000	-4,7401	4,0816
	3	4	,86364	1,68264	,992	-4,4045	6,1317
		5	-1,31818	2,15822	,984	-8,0753	5,4389
		1	,46970	2,91963	1,000	-8,6713	9,6107
		2	-1,19290	1,67534	,972	-6,4382	4,0524
		3	-,86364	1,68264	,992	-6,1317	4,4045
	4	5	-2,18182	2,34091	,928	-9,5109	5,1473
		1	2,65152	3,21728	,953	-7,4213	12,7244
		2	,98891	2,15253	,995	-5,7504	7,7282
		3	1,31818	2,15822	,984	-5,4389	8,0753
		4	2,18182	2,34091	,928	-5,1473	9,5109
RealizacaoPessoal	1	2	-1,87398	1,80188	,897	-7,5154	3,7674
		3	-2,41667	1,80475	,773	-8,0671	3,2338
		4	-2,07576	1,89861	,878	-8,0200	3,8685
		5	-3,34848	2,09217	,635	-9,8988	3,2018
		2	1,87398	1,80188	,897	-3,7674	7,5154
	2	3	-,54268	,91615	,986	-3,4110	2,3256
		4	-,20177	1,08946	1,000	-3,6127	3,2092
		5	-1,47450	1,39977	,892	-5,8570	2,9080
		1	2,41667	1,80475	,773	-3,2338	8,0671
		2	,54268	,91615	,986	-2,3256	3,4110

Análise da Relação entre a Percepção de Justiça Organizacional e o Burnout em Professores do Ensino Superior.

		4	,34091	1,09420	,999	-3,0849	3,7667
		5	-,93182	1,40347	,979	-5,3259	3,4622
	4	1	2,07576	1,89861	,878	-3,8685	8,0200
		2	,20177	1,08946	1,000	-3,2092	3,6127
		3	-,34091	1,09420	,999	-3,7667	3,0849
		5	-1,27273	1,52228	,951	-6,0388	3,4933
	5	1	3,34848	2,09217	,635	-3,2018	9,8988
		2	1,47450	1,39977	,892	-2,9080	5,8570
		3	,93182	1,40347	,979	-3,4622	5,3259
		4	1,27273	1,52228	,951	-3,4933	6,0388
JRecompensas	1	2	,42927	,49803	,945	-1,1300	1,9885
		3	,08500	,49883	1,000	-1,4768	1,6468
		4	,46364	,52477	,940	-1,1793	2,1066
		5	-,10909	,57827	1,000	-1,9196	1,7014
	2	1	-,42927	,49803	,945	-1,9885	1,1300
		3	-,34427	,25322	,763	-1,1371	,4485
		4	,03437	,30112	1,000	-,9084	,9771
		5	-,53836	,38689	,747	-1,7497	,6729
	3	1	-,08500	,49883	1,000	-1,6468	1,4768
		2	,34427	,25322	,763	-,4485	1,1371
		4	,37864	,30243	,814	-,5682	1,3255
		5	-,19409	,38791	,993	-1,4086	1,0204
	4	1	-,46364	,52477	,940	-2,1066	1,1793
		2	-,03437	,30112	1,000	-,9771	,9084
		3	-,37864	,30243	,814	-1,3255	,5682
		5	-,57273	,42075	,763	-1,8900	,7446
	5	1	,10909	,57827	1,000	-1,7014	1,9196
		2	,53836	,38689	,747	-,6729	1,7497
		3	,19409	,38791	,993	-1,0204	1,4086
		4	,57273	,42075	,763	-,7446	1,8900
JTarefas	1	2	-,17886	,41652	,996	-1,4829	1,1252
		3	-,28333	,41719	,977	-1,5895	1,0228
		4	-,42424	,43888	,919	-1,7983	,9498
		5	-,24242	,48363	,993	-1,7566	1,2717
	2	1	,17886	,41652	,996	-1,1252	1,4829
		3	-,10447	,21178	,993	-,7675	,5586
		4	-,24538	,25184	,917	-1,0339	,5431
		5	-,06356	,32357	1,000	-1,0766	,9495
	3	1	,28333	,41719	,977	-1,0228	1,5895
		2	,10447	,21178	,993	-,5586	,7675
		4	-,14091	,25294	,989	-,9328	,6510
		5	,04091	,32443	1,000	-,9748	1,0566
	4	1	,42424	,43888	,919	-,9498	1,7983
		2	,24538	,25184	,917	-,5431	1,0339
		3	,14091	,25294	,989	-,6510	,9328
		5	,18182	,35189	,992	-,9199	1,2835
	5	1	,24242	,48363	,993	-1,2717	1,7566
		2	,06356	,32357	1,000	-,9495	1,0766
		3	-,04091	,32443	1,000	-1,0566	,9748
		4	-,18182	,35189	,992	-1,2835	,9199
JProcedimental	1	2	,85230	,52164	,616	-,7809	2,4855
		3	,65556	,52247	,813	-,9802	2,2913
		4	,63131	,54965	,857	-1,0895	2,3522
		5	,90404	,60568	,694	-,9923	2,8003
	2	1	-,85230	,52164	,616	-2,4855	,7809

Análise da Relação entre a Percepção de Justiça Organizacional e o Burnout em Professores do Ensino Superior.

		3	-,19675	,26522	,968	-1,0271	,6336
		4	-,22099	,31540	,974	-1,2085	,7665
		5	,05174	,40523	1,000	-1,2170	1,3205
	3	1	-,65556	,52247	,813	-2,2913	,9802
		2	,19675	,26522	,968	-,6336	1,0271
		4	-,02424	,31677	1,000	-1,0160	,9675
		5	,24848	,40630	,984	-1,0236	1,5206
	4	1	-,63131	,54965	,857	-2,3522	1,0895
		2	,22099	,31540	,974	-,7665	1,2085
		3	,02424	,31677	1,000	-,9675	1,0160
		5	,27273	,44070	,984	-1,1070	1,6525
	5	1	-,90404	,60568	,694	-2,8003	,9923
		2	-,05174	,40523	1,000	-1,3205	1,2170
		3	-,24848	,40630	,984	-1,5206	1,0236
		4	-,27273	,44070	,984	-1,6525	1,1070
JInterpessoal	1	2	1,08401	,50397	,334	-,4939	2,6619
		3	1,07222	,50478	,347	-,5082	2,6526
		4	1,58586	,53103	,070	-,0767	3,2484
		5	1,25253	,58516	,339	-,5795	3,0846
	2	1	-1,08401	,50397	,334	-2,6619	,4939
		3	-,01179	,25624	1,000	-,8140	,7905
		4	,50185	,30471	,608	-,4522	1,4559
		5	,16851	,39151	,996	-1,0572	1,3943
	3	1	-1,07222	,50478	,347	-2,6526	,5082
		2	,01179	,25624	1,000	-,7905	,8140
		4	,51364	,30604	,591	-,4445	1,4718
		5	,18030	,39254	,995	-1,0487	1,4093
	4	1	-1,58586	,53103	,070	-3,2484	,0767
		2	-,50185	,30471	,608	-1,4559	,4522
		3	-,51364	,30604	,591	-1,4718	,4445
		5	-,33333	,42577	,961	-1,6664	,9997
	5	1	-1,25253	,58516	,339	-3,0846	,5795
		2	-,16851	,39151	,996	-1,3943	1,0572
		3	-,18030	,39254	,995	-1,4093	1,0487
		4	,33333	,42577	,961	-,9997	1,6664
JInformacional	1	2	,99864	,53732	,488	-,6836	2,6809
		3	1,04722	,53818	,440	-,6377	2,7322
		4	1,28283	,56617	,281	-,4898	3,0554
		5	1,11616	,62388	,527	-,8371	3,0695
	2	1	-,99864	,53732	,488	-2,6809	,6836
		3	,04858	,27319	1,000	-,8068	,9039
		4	,28418	,32488	,943	-,7330	1,3013
		5	,11752	,41741	,999	-1,1893	1,4244
	3	1	-1,04722	,53818	,440	-2,7322	,6377
		2	-,04858	,27319	1,000	-,9039	,8068
		4	,23561	,32629	,971	-,7860	1,2572
		5	,06894	,41851	1,000	-1,2414	1,3792
	4	1	-1,28283	,56617	,281	-3,0554	,4898
		2	-,28418	,32488	,943	-1,3013	,7330
		3	-,23561	,32629	,971	-1,2572	,7860
		5	-,16667	,45394	,998	-1,5879	1,2546
	5	1	-1,11616	,62388	,527	-3,0695	,8371
		2	-,11752	,41741	,999	-1,4244	1,1893
		3	-,06894	,41851	1,000	-1,3792	1,2414
		4	,16667	,45394	,998	-1,2546	1,5879

ANOVA

	Estado civil	Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
ExaustaoEmocional	Between Groups	120,750	3	40,250	,332	,802
	Within Groups	14057,117	116	121,182		
	Total	14177,867	119			
Despersonalização	Between Groups	189,484	3	63,161	1,635	,185
	Within Groups	4482,508	116	38,642		
	Total	4671,992	119			
RealizacaoPessoal	Between Groups	73,817	3	24,606	1,479	,224
	Within Groups	1930,050	116	16,638		
	Total	2003,867	119			
JRecompensas	Between Groups	2,756	3	,919	,702	,553
	Within Groups	151,744	116	1,308		
	Total	154,500	119			
JTarefas	Between Groups	1,473	3	,491	,546	,652
	Within Groups	104,245	116	,899		
	Total	105,719	119			
JProcedimental	Between Groups	,201	3	,067	,046	,987
	Within Groups	168,109	116	1,449		
	Total	168,310	119			
JInterpessoal	Between Groups	3,476	3	1,159	,829	,480
	Within Groups	162,021	116	1,397		
	Total	165,496	119			
JInformacional	Between Groups	,664	3	,221	,142	,935
	Within Groups	181,021	116	1,561		
	Total	181,685	119			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) Estado Civil:	(J) Estado Civil:	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ExaustaoEmocional	1	2	-1,56667	2,42394	,936	-8,4433	5,3100
		3	,35000	3,17781	1,000	-8,6654	9,3654
		5	-3,90000	5,85960	,931	-20,5235	12,7235
	2	1	1,56667	2,42394	,936	-5,3100	8,4433
		3	1,91667	2,80984	,926	-6,0548	9,8881
		5	-2,33333	5,66847	,982	-18,4147	13,7480
	3	1	-,35000	3,17781	1,000	-9,3654	8,6654
		2	-1,91667	2,80984	,926	-9,8881	6,0548
		5	-4,25000	6,02948	,919	-21,3555	12,8555
	5	1	3,90000	5,85960	,931	-12,7235	20,5235
		2	2,33333	5,66847	,982	-13,7480	18,4147
		3	4,25000	6,02948	,919	-12,8555	21,3555
Despersonalização	1	2	-1,19394	1,36878	,859	-5,0771	2,6893

Análise da Relação entre a Percepção de Justiça Organizacional e o Burnout em Professores do Ensino Superior.

		3	1,83333	1,79449	,791	-3,2576	6,9243
		5	-3,71667	3,30887	,739	-13,1039	5,6705
	2	1	1,19394	1,36878	,859	-2,6893	5,0771
		3	3,02727	1,58670	,308	-1,4741	7,5287
		5	-2,52273	3,20095	,891	-11,6037	6,5583
	3	1	-1,83333	1,79449	,791	-6,9243	3,2576
		2	-3,02727	1,58670	,308	-7,5287	1,4741
		5	-5,55000	3,40480	,451	-15,2093	4,1093
	5	1	3,71667	3,30887	,739	-5,6705	13,1039
		2	2,52273	3,20095	,891	-6,5583	11,6037
		3	5,55000	3,40480	,451	-4,1093	15,2093
RealizacaoPessoal	1	2	-,50000	,89817	,958	-3,0481	2,0481
		3	1,60000	1,17751	,606	-1,7406	4,9406
		5	1,25000	2,17122	,954	-4,9097	7,4097
	2	1	,50000	,89817	,958	-2,0481	3,0481
		3	2,10000	1,04116	,260	-,8537	5,0537
		5	1,75000	2,10040	,874	-4,2088	7,7088
	3	1	-1,60000	1,17751	,606	-4,9406	1,7406
		2	-2,10000	1,04116	,260	-5,0537	,8537
		5	-,35000	2,23417	,999	-6,6883	5,9883
	5	1	-1,25000	2,17122	,954	-7,4097	4,9097
		2	-1,75000	2,10040	,874	-7,7088	4,2088
		3	,35000	2,23417	,999	-5,9883	6,6883
JRecompensas	1	2	-,07212	,25184	,994	-,7866	,6424
		3	,34333	,33017	,782	-,5933	1,2800
		5	,17333	,60880	,994	-1,5538	1,9005
	2	1	,07212	,25184	,994	-,6424	,7866
		3	,41545	,29194	,569	-,4128	1,2437
		5	,24545	,58894	,982	-1,4254	1,9163
	3	1	-,34333	,33017	,782	-1,2800	,5933
		2	-,41545	,29194	,569	-1,2437	,4128
		5	-,17000	,62645	,995	-1,9472	1,6072
	5	1	-,17333	,60880	,994	-1,9005	1,5538
		2	-,24545	,58894	,982	-1,9163	1,4254
		3	,17000	,62645	,995	-1,6072	1,9472
JTarefas	1	2	,03535	,20874	,999	-,5568	,6275
		3	,31667	,27366	,720	-,4597	1,0930
		5	,16667	,50460	,991	-1,2649	1,5982
	2	1	-,03535	,20874	,999	-,6275	,5568
		3	,28131	,24197	,717	-,4051	,9678
		5	,13131	,48814	,995	-1,2535	1,5162
	3	1	-,31667	,27366	,720	-1,0930	,4597
		2	-,28131	,24197	,717	-,9678	,4051
		5	-,15000	,51923	,994	-1,6230	1,3230
	5	1	-,16667	,50460	,991	-1,5982	1,2649
		2	-,13131	,48814	,995	-1,5162	1,2535
		3	,15000	,51923	,994	-1,3230	1,6230
JProcedimental	1	2	-,04040	,26508	,999	-,7924	,7116
		3	,06667	,34752	,998	-,9192	1,0526
		5	-,08333	,64079	,999	-1,9012	1,7346

Análise da Relação entre a Percepção de Justiça Organizacional e o Burnout em Professores do Ensino Superior.

	2	1	,04040	,26508	,999	-,7116	,7924
		3	,10707	,30728	,989	-,7647	,9788
		5	-,04293	,61989	1,000	-1,8015	1,7157
	3	1	-,06667	,34752	,998	-1,0526	,9192
		2	-,10707	,30728	,989	-,9788	,7647
		5	-,15000	,65937	,997	-2,0206	1,7206
	5	1	,08333	,64079	,999	-1,7346	1,9012
		2	,04293	,61989	1,000	-1,7157	1,8015
		3	,15000	,65937	,997	-1,7206	2,0206
JInterpessoal	1	2	,28283	,26023	,758	-,4554	1,0211
		3	,51667	,34117	,516	-,4512	1,4845
		5	,08333	,62908	,999	-1,7013	1,8680
	2	1	-,28283	,26023	,758	-1,0211	,4554
		3	,23384	,30166	,896	-,6220	1,0896
		5	-,19949	,60856	,991	-1,9260	1,5270
	3	1	-,51667	,34117	,516	-1,4845	,4512
		2	-,23384	,30166	,896	-1,0896	,6220
		5	-,43333	,64732	,930	-2,2698	1,4031
	5	1	-,08333	,62908	,999	-1,8680	1,7013
		2	,19949	,60856	,991	-1,5270	1,9260
		3	,43333	,64732	,930	-1,4031	2,2698
JInformativo	1	2	,11010	,27507	,984	-,6703	,8905
		3	,11667	,36062	,991	-,9064	1,1397
		5	-,23333	,66494	,989	-2,1198	1,6531
	2	1	-,11010	,27507	,984	-,8905	,6703
		3	,00657	,31886	1,000	-,8980	,9112
		5	-,34343	,64325	,963	-2,1683	1,4815
	3	1	-,11667	,36062	,991	-1,1397	,9064
		2	-,00657	,31886	1,000	-,9112	,8980
		5	-,35000	,68422	,967	-2,2911	1,5911
	5	1	,23333	,66494	,989	-1,6531	2,1198
		2	,34343	,64325	,963	-1,4815	2,1683
		3	,35000	,68422	,967	-1,5911	2,2911

ANOVA

	Tem filhos?	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ExaustaoEmocional	Between Groups	59,379	1	59,379	,496	,483
	Within Groups	14118,488	118	119,648		
	Total	14177,867	119			
Despersonalizaçã o	Between Groups	53,628	1	53,628	1,370	,244
	Within Groups	4618,364	118	39,139		
	Total	4671,992	119			
RealizacaoPessoa l	Between Groups	23,559	1	23,559	1,404	,238
	Within Groups	1980,308	118	16,782		
	Total	2003,867	119			
JRecompensas	Between Groups	,241	1	,241	,184	,669
	Within Groups	154,259	118	1,307		
	Total	154,500	119			
JTarefas	Between Groups	,042	1	,042	,047	,829
	Within Groups	105,677	118	,896		
	Total	105,719	119			
JProcedimental	Between Groups	,055	1	,055	,039	,845
	Within Groups	168,255	118	1,426		
	Total	168,310	119			
JInterpessoal	Between Groups	3,817	1	3,817	2,786	,098
	Within Groups	161,679	118	1,370		
	Total	165,496	119			
JInformacional	Between Groups	2,040	1	2,040	1,340	,249
	Within Groups	179,645	118	1,522		
	Total	181,685	119			

ANOVA

	Habilitações Académicas	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ExaustaoEmocional	Between Groups	458,799	3	152,933	1,293	,280
	Within Groups	13719,068	116	118,268		
	Total	14177,867	119			
Despersonalização	Between Groups	38,084	3	12,695	,318	,812
	Within Groups	4633,908	116	39,947		
	Total	4671,992	119			
RealizacaoPessoal	Between Groups	70,524	3	23,508	1,410	,243
	Within Groups	1933,343	116	16,667		
	Total	2003,867	119			
JRecompensas	Between Groups	8,082	3	2,694	2,134	,100
	Within Groups	146,418	116	1,262		
	Total	154,500	119			
JTarefas	Between Groups	4,072	3	1,357	1,549	,206
	Within Groups	101,647	116	,876		
	Total	105,719	119			
JProcedimental	Between Groups	8,645	3	2,882	2,094	,105
	Within Groups	159,665	116	1,376		
	Total	168,310	119			
JInterpessoal	Between Groups	5,255	3	1,752	1,268	,289
	Within Groups	160,242	116	1,381		
	Total	165,496	119			

JInformacional	Between Groups	3,362	3	1,121	,729	,537
	Within Groups	178,323	116	1,537		
	Total	181,685	119			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) 44. Habilitações Académicas:	(J) 44. Habilitações Académicas:	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ExaustaoEmocional	1	2	-,98421	2,51378	,985	-8,1158	6,1473
		3	-3,94815	2,88488	,601	-12,1325	4,2362
		4	-11,64815	7,96958	,547	-34,2576	10,9614
	2	1	,98421	2,51378	,985	-6,1473	8,1158
		3	-2,96393	2,42509	,684	-9,8439	3,9160
		4	-10,66393	7,81490	,603	-32,8346	11,5068
	3	1	3,94815	2,88488	,601	-4,2362	12,1325
		2	2,96393	2,42509	,684	-3,9160	9,8439
		4	-7,70000	7,94205	,816	-30,2314	14,8314
	4	1	11,64815	7,96958	,547	-10,9614	34,2576
		2	10,66393	7,81490	,603	-11,5068	32,8346
		3	7,70000	7,94205	,816	-14,8314	30,2314
Despersonalização	1	2	-,45780	1,46096	,992	-4,6025	3,6869
		3	,32963	1,67664	,998	-4,4270	5,0862
		4	-3,70370	4,63177	,887	-16,8439	9,4365
	2	1	,45780	1,46096	,992	-3,6869	4,6025
		3	,78743	1,40942	,958	-3,2111	4,7859
		4	-3,24590	4,54187	,916	-16,1311	9,6393
	3	1	-,32963	1,67664	,998	-5,0862	4,4270
		2	-,78743	1,40942	,958	-4,7859	3,2111
		4	-4,03333	4,61577	,858	-17,1282	9,0615
	4	1	3,70370	4,63177	,887	-9,4365	16,8439
		2	3,24590	4,54187	,916	-9,6393	16,1311
		3	4,03333	4,61577	,858	-9,0615	17,1282
RealizacaoPessoal	1	2	1,22829	,94367	,639	-1,4489	3,9055
		3	,70370	1,08298	,935	-2,3687	3,7761
		4	-3,79630	2,99177	,658	-12,2839	4,6913
	2	1	-1,22829	,94367	,639	-3,9055	1,4489
		3	-,52459	,91038	,954	-3,1073	2,0581
		4	-5,02459	2,93370	,406	-13,3474	3,2982
	3	1	-,70370	1,08298	,935	-3,7761	2,3687
		2	,52459	,91038	,954	-2,0581	3,1073
		4	-4,50000	2,98143	,519	-12,9582	3,9582
	4	1	3,79630	2,99177	,658	-4,6913	12,2839
		2	5,02459	2,93370	,406	-3,2982	13,3474
		3	4,50000	2,98143	,519	-3,9582	12,9582
JRecompensas	1	2	-,05331	,25969	,998	-,7901	,6834
		3	,37259	,29803	,669	-,4729	1,2181
		4	-1,40741	,82332	,408	-3,7432	,9283

	2	1	,05331	,25969	,998	-,6834	,7901	
		3	,42590	,25053	,413	-,2849	1,1367	
		4	-1,35410	,80734	,425	-3,6445	,9363	
	3	1	-,37259	,29803	,669	-1,2181	,4729	
		2	-,42590	,25053	,413	-1,1367	,2849	
		4	-1,78000	,82048	,201	-4,1077	,5477	
	4	1	1,40741	,82332	,408	-,9283	3,7432	
		2	1,35410	,80734	,425	-,9363	3,6445	
		3	1,78000	,82048	,201	-,5477	4,1077	
	JTarefas	1	2	-,20583	,21638	,824	-,8197	,4080
			3	-,06667	,24832	,995	-,7711	,6378
			4	-1,38889	,68599	,257	-3,3350	,5573
1			,20583	,21638	,824	-,4080	,8197	
2		3	,13916	,20874	,931	-,4530	,7314	
		4	-1,18306	,67268	,382	-3,0914	,7253	
		1	,06667	,24832	,995	-,6378	,7711	
3		2	-,13916	,20874	,931	-,7314	,4530	
		4	-1,32222	,68362	,296	-3,2616	,6172	
		1	1,38889	,68599	,257	-,5573	3,3350	
4		2	1,18306	,67268	,382	-,7253	3,0914	
		3	1,32222	,68362	,296	-,6172	3,2616	
	2	-,11880	,27119	,979	-,8882	,6506		
JProcedimental	1	3	,33457	,31122	,764	-,5484	1,2175	
		4	-1,48765	,85976	,396	-3,9268	,9515	
		1	,11880	,27119	,979	-,6506	,8882	
	2	3	,45337	,26162	,395	-,2888	1,1956	
		4	-1,36885	,84308	,454	-3,7606	1,0229	
		1	-,33457	,31122	,764	-1,2175	,5484	
	3	2	-,45337	,26162	,395	-1,1956	,2888	
		4	-1,82222	,85679	,216	-4,2529	,6085	
		1	1,48765	,85976	,396	-,9515	3,9268	
	4	2	1,36885	,84308	,454	-1,0229	3,7606	
		3	1,82222	,85679	,216	-,6085	4,2529	
		2	,05141	,27168	,998	-,7193	,8221	
JInterpessoal	1	3	,43210	,31178	,591	-,4524	1,3166	
		4	-,79012	,86131	,839	-3,2336	1,6534	
		1	-,05141	,27168	,998	-,8221	,7193	
	2	3	,38069	,26209	,552	-,3629	1,1242	
		4	-,84153	,84460	,803	-3,2376	1,5546	
		1	-,43210	,31178	,591	-1,3166	,4524	
	3	2	-,38069	,26209	,552	-1,1242	,3629	
		4	-1,22222	,85834	,569	-3,6573	1,2129	
		1	,79012	,86131	,839	-1,6534	3,2336	
	4	2	,84153	,84460	,803	-1,5546	3,2376	
		3	1,22222	,85834	,569	-1,2129	3,6573	
		2	-,18073	,28660	,941	-,9938	,6323	
JInformacional	1	3	-,05432	,32890	,999	-,9874	,8788	
		4	-1,26543	,90861	,587	-3,8431	1,3123	
		1	,18073	,28660	,941	-,6323	,9938	
	2	3	,12641	,27648	,976	-,6580	,9108	

	4	-1,08470	,89097	,687	-3,6124	1,4430
3	1	,05432	,32890	,999	-,8788	,9874
	2	-,12641	,27648	,976	-,9108	,6580
	4	-1,21111	,90547	,619	-3,7799	1,3577
4	1	1,26543	,90861	,587	-1,3123	3,8431
	2	1,08470	,89097	,687	-1,4430	3,6124
	3	1,21111	,90547	,619	-1,3577	3,7799

ANOVA

	Categoria Profissional	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ExaustaoEmocional	Between Groups	585,565	3	195,188	1,666	,178
	Within Groups	13592,301	116	117,175		
	Total	14177,867	119			
Despersonalização	Between Groups	77,550	3	25,850	,653	,583
	Within Groups	4594,442	116	39,607		
	Total	4671,992	119			
RealizacaoPessoal	Between Groups	47,980	3	15,993	,949	,420
	Within Groups	1955,887	116	16,861		
	Total	2003,867	119			
JRecompensas	Between Groups	2,638	3	,879	,672	,571
	Within Groups	151,862	116	1,309		
	Total	154,500	119			
JTarefas	Between Groups	6,363	3	2,121	2,476	,065
	Within Groups	99,355	116	,857		
	Total	105,719	119			
JProcedimental	Between Groups	1,346	3	,449	,312	,817
	Within Groups	166,964	116	1,439		
	Total	168,310	119			
JInterpessoal	Between Groups	7,550	3	2,517	1,848	,142
	Within Groups	157,946	116	1,362		
	Total	165,496	119			
JInformacional	Between Groups	5,218	3	1,739	1,143	,335
	Within Groups	176,467	116	1,521		
	Total	181,685	119			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) Categoria Profissional:	(J) 45. Categoria Profissional:	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ExaustaoEmocional	0	1	-,74242	6,45921	1,000	-19,0670	17,5822
		2	-1,66146	6,39447	,995	-19,8024	16,4795
		3	-9,44444	7,21649	,635	-29,9175	11,0286
	1	0	,74242	6,45921	1,000	-17,5822	19,0670
		2	-,91903	2,11989	,979	-6,9331	5,0950
		3	-8,70202	3,96012	,191	-19,9368	2,5327
	2	0	1,66146	6,39447	,995	-16,4795	19,8024
		1	,91903	2,11989	,979	-5,0950	6,9331
		3	-7,78299	3,85361	,259	-18,7156	3,1496

Despersonalização	3	0	9,44444	7,21649	,635	-11,0286	29,9175	
		1	8,70202	3,96012	,191	-2,5327	19,9368	
		2	7,78299	3,85361	,259	-3,1496	18,7156	
	0	1	1	4,34091	3,75534	,721	-6,3129	14,9947
			2	4,62500	3,71770	,672	-5,9220	15,1720
			3	5,77778	4,19562	,596	-6,1251	17,6806
		2	0	-4,34091	3,75534	,721	-14,9947	6,3129
			2	,28409	1,23249	,997	-3,2124	3,7806
			3	1,43687	2,30238	,942	-5,0949	7,9687
3		0	-4,62500	3,71770	,672	-15,1720	5,9220	
		1	-,28409	1,23249	,997	-3,7806	3,2124	
		3	1,15278	2,24046	,966	-5,2034	7,5089	
RealizacaoPessoal	0	0	-5,77778	4,19562	,596	-17,6806	6,1251	
		1	-1,43687	2,30238	,942	-7,9687	5,0949	
		2	-1,15278	2,24046	,966	-7,5089	5,2034	
	1	0	1	,72727	2,45022	,993	-6,2239	7,6785
			2	-,21875	2,42566	1,000	-7,1003	6,6628
			3	-1,55556	2,73748	,955	-9,3217	6,2106
		1	0	-,72727	2,45022	,993	-7,6785	6,2239
			2	-,94602	,80415	,710	-3,2274	1,3353
			3	-2,28283	1,50222	,513	-6,5446	1,9789
2		0	,21875	2,42566	1,000	-6,6628	7,1003	
		1	,94602	,80415	,710	-1,3353	3,2274	
		3	-1,33681	1,46182	,841	-5,4839	2,8103	
JRecompensas	0	0	1,55556	2,73748	,955	-6,2106	9,3217	
		1	2,28283	1,50222	,513	-1,9789	6,5446	
		2	1,33681	1,46182	,841	-2,8103	5,4839	
	1	0	1	,74242	,68274	,757	-1,1945	2,6793
			2	,49583	,67590	,910	-1,4217	2,4133
			3	,62222	,76279	,881	-1,5418	2,7862
		1	0	-,74242	,68274	,757	-2,6793	1,1945
			2	-,24659	,22407	,751	-,8823	,3891
			3	-,12020	,41859	,994	-1,3077	1,0673
2		0	-,49583	,67590	,910	-2,4133	1,4217	
		1	,24659	,22407	,751	-,3891	,8823	
		3	,12639	,40733	,992	-1,0292	1,2820	
JTarefas	0	0	-6,2222	,76279	,881	-2,7862	1,5418	
		1	,12020	,41859	,994	-1,0673	1,3077	
		2	-,12639	,40733	,992	-1,2820	1,0292	
	1	0	1	1,38384	,55224	,105	-,1829	2,9505
			2	1,10590	,54670	,257	-,4451	2,6569
			3	1,22222	,61699	,275	-,5282	2,9726
		1	0	-1,38384	,55224	,105	-2,9505	,1829
			2	-,27794	,18124	,505	-,7921	,2362
			3	-,16162	,33858	,973	-1,1221	,7989
2		0	-1,10590	,54670	,257	-2,6569	,4451	
		1	,27794	,18124	,505	-,2362	,7921	
		3	,11632	,32947	,989	-,8184	1,0510	
3	0	-1,22222	,61699	,275	-2,9726	,5282		
	1	,16162	,33858	,973	-,7989	1,1221		

		2	-,11632	,32947	,989	-1,0510	,8184
JProcedimental	0	1	,25253	,71589	,989	-1,7784	2,2835
		2	,14410	,70871	,998	-1,8665	2,1547
		3	,51852	,79982	,936	-1,7505	2,7876
	1	0	-,25253	,71589	,989	-2,2835	1,7784
		2	-,10843	,23495	,975	-,7750	,5581
		3	,26599	,43891	,947	-,9792	1,5112
	2	0	-,14410	,70871	,998	-2,1547	1,8665
		1	,10843	,23495	,975	-,5581	,7750
		3	,37442	,42710	,857	-,8373	1,5861
	3	0	-,51852	,79982	,936	-2,7876	1,7505
		1	-,26599	,43891	,947	-1,5112	,9792
		2	-,37442	,42710	,857	-1,5861	,8373
JInterpessoal	0	1	-,37121	,69629	,963	-2,3466	1,6041
		2	,01563	,68931	1,000	-1,9399	1,9712
		3	,51852	,77792	,931	-1,6884	2,7255
	1	0	,37121	,69629	,963	-1,6041	2,3466
		2	,38684	,22852	,416	-,2615	1,0351
		3	,88973	,42689	,232	-,3213	2,1008
	2	0	-,01563	,68931	1,000	-1,9712	1,9399
		1	-,38684	,22852	,416	-1,0351	,2615
		3	,50289	,41541	,691	-,6756	1,6814
	3	0	-,51852	,77792	,931	-2,7255	1,6884
		1	-,88973	,42689	,232	-2,1008	,3213
		2	-,50289	,41541	,691	-1,6814	,6756
JInformacional	0	1	-1,02778	,73598	,584	-3,1157	1,0602
		2	-,73090	,72860	,800	-2,7979	1,3361
		3	-,51852	,82227	,941	-2,8513	1,8142
	1	0	1,02778	,73598	,584	-1,0602	3,1157
		2	,29688	,24155	,681	-,3884	,9821
		3	,50926	,45123	,736	-,7709	1,7894
	2	0	,73090	,72860	,800	-1,3361	2,7979
		1	-,29688	,24155	,681	-,9821	,3884
		3	,21238	,43909	,972	-1,0333	1,4581
	3	0	,51852	,82227	,941	-1,8142	2,8513
		1	-,50926	,45123	,736	-1,7894	,7709
		2	-,21238	,43909	,972	-1,4581	1,0333

ANOVA

	Vínculo laboral	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ExaustaoEmocional	Between Groups	357,446	4	89,362	,744	,564
	Within Groups	13820,420	115	120,178		
	Total	14177,867	119			
Despersonalização	Between Groups	160,798	4	40,199	1,025	,398
	Within Groups	4511,194	115	39,228		
	Total	4671,992	119			
RealizacaoPessoal	Between Groups	41,022	4	10,256	,601	,663
	Within Groups	1962,845	115	17,068		
	Total	2003,867	119			
JRecompensas	Between Groups	3,203	4	,801	,609	,657
	Within Groups	151,297	115	1,316		

	Total	154,500	119			
JTarefas	Between Groups	9,788	4	2,447	2,933	,024
	Within Groups	95,930	115	,834		
	Total	105,719	119			
JProcedimental	Between Groups	7,976	4	1,994	1,430	,228
	Within Groups	160,334	115	1,394		
	Total	168,310	119			
JInterpessoal	Between Groups	17,765	4	4,441	3,457	,010
	Within Groups	147,732	115	1,285		
	Total	165,496	119			
JInformacional	Between Groups	20,468	4	5,117	3,650	,008
	Within Groups	161,218	115	1,402		
	Total	181,685	119			

ANOVA

	Regime de Prestação de Serviço	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ExaustaoEmocional	Between Groups	990,159	2	495,079	4,392	,014
	Within Groups	13187,708	117	112,715		
	Total	14177,867	119			
Despersonalização	Between Groups	129,021	2	64,511	1,661	,194
	Within Groups	4542,971	117	38,829		
	Total	4671,992	119			
RealizacaoPessoal	Between Groups	79,168	2	39,584	2,406	,095
	Within Groups	1924,699	117	16,450		
	Total	2003,867	119			
JRecompensas	Between Groups	2,370	2	1,185	,911	,405
	Within Groups	152,130	117	1,300		
	Total	154,500	119			
JTarefas	Between Groups	2,309	2	1,155	1,306	,275
	Within Groups	103,409	117	,884		
	Total	105,719	119			
JProcedimental	Between Groups	14,665	2	7,333	5,584	,005
	Within Groups	153,645	117	1,313		
	Total	168,310	119			
JInterpessoal	Between Groups	17,170	2	8,585	6,772	,002
	Within Groups	148,326	117	1,268		
	Total	165,496	119			
JInformacional	Between Groups	12,266	2	6,133	4,235	,017
	Within Groups	169,419	117	1,448		
	Total	181,685	119			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) 47. Regime de Prestação de Serviço:	(J) 47. Regime de Prestação de Serviço:	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ExaustaoEmocional	1	2	-10,21928	4,88888	,117	-22,3409	1,9023
		3	4,02447	2,20916	,195	-1,4530	9,5019
	2	1	10,21928	4,88888	,117	-1,9023	22,3409
		3	14,24375	5,10543	,023	1,5852	26,9023

Análise da Relação entre a Percepção de Justiça Organizacional e o Burnout em Professores do Ensino Superior.

	3	1	-4,02447	2,20916	,195	-9,5019	1,4530
		2	-14,24375*	5,10543	,023	-26,9023	-1,5852
Despersonalização	1	2	4,82410	2,86942	,247	-2,2904	11,9386
		3	1,18035	1,29662	,662	-2,0345	4,3952
	2	1	-4,82410	2,86942	,247	-11,9386	2,2904
		3	-3,64375	2,99652	,480	-11,0734	3,7859
	3	1	-1,18035	1,29662	,662	-4,3952	2,0345
		2	3,64375	2,99652	,480	-3,7859	11,0734
Realização Pessoal	1	2	-3,90843	1,86769	,117	-8,5392	,7224
		3	,32907	,84396	,927	-1,7635	2,4216
	2	1	3,90843	1,86769	,117	-,7224	8,5392
		3	4,23750	1,95043	,099	-,5984	9,0734
	3	1	-,32907	,84396	,927	-2,4216	1,7635
		2	-4,23750	1,95043	,099	-9,0734	,5984
JRecompensas	1	2	,24434	,52509	,897	-1,0576	1,5463
		3	-,28441	,23727	,490	-,8727	,3039
	2	1	-,24434	,52509	,897	-1,5463	1,0576
		3	-,52875	,54835	,629	-1,8883	,8308
	3	1	,28441	,23727	,490	-,3039	,8727
		2	,52875	,54835	,629	-,8308	1,8883
JTarefas	1	2	,66908	,43292	,307	-,4043	1,7425
		3	-,05384	,19562	,963	-,5389	,4312
	2	1	-,66908	,43292	,307	-1,7425	,4043
		3	-,72292	,45209	,282	-1,8438	,3980
	3	1	,05384	,19562	,963	-,4312	,5389
		2	,72292	,45209	,282	-,3980	1,8438
JProcedimental	1	2	,65542	,52770	,465	-,6530	1,9638
		3	-,69666*	,23845	,016	-1,2879	-,1054
	2	1	-,65542	,52770	,465	-1,9638	,6530
		3	-1,35208	,55107	,053	-2,7184	,0143
	3	1	,69666*	,23845	,016	,1054	1,2879
		2	1,35208	,55107	,053	-,0143	2,7184
JInterpessoal	1	2	,57028	,51848	,548	-,7153	1,8558
		3	-,78389*	,23429	,005	-1,3648	-,2030
	2	1	-,57028	,51848	,548	-1,8558	,7153
		3	-1,35417*	,54145	,048	-2,6966	-,0117
	3	1	,78389*	,23429	,005	,2030	1,3648
		2	1,35417*	,54145	,048	,0117	2,6966
JInformacional	1	2	,39679	,55412	,774	-,9771	1,7707
		3	-,67821*	,25039	,029	-1,2990	-,0574
	2	1	-,39679	,55412	,774	-1,7707	,9771
		3	-1,07500	,57867	,183	-2,5098	,3598
	3	1	,67821*	,25039	,029	,0574	1,2990
		2	1,07500	,57867	,183	-,3598	2,5098

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

ANOVA

	Tempo na Instituição Actual	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ExaustaoEmocional	Between Groups	825,438	3	275,146	2,390	,072
	Within Groups	13352,429	116	115,107		
	Total	14177,867	119			
Despersonalização	Between Groups	21,030	3	7,010	,175	,913
	Within Groups	4650,962	116	40,095		
	Total	4671,992	119			
RealizacaoPessoal	Between Groups	47,993	3	15,998	,949	,420
	Within Groups	1955,874	116	16,861		
	Total	2003,867	119			
JRecompensas	Between Groups	1,836	3	,612	,465	,707
	Within Groups	152,664	116	1,316		
	Total	154,500	119			
JTarefas	Between Groups	2,396	3	,799	,897	,445
	Within Groups	103,322	116	,891		
	Total	105,719	119			
JProcedimental	Between Groups	6,050	3	2,017	1,442	,234
	Within Groups	162,260	116	1,399		
	Total	168,310	119			
JInterpessoal	Between Groups	12,928	3	4,309	3,277	,024
	Within Groups	152,568	116	1,315		
	Total	165,496	119			
JInformacional	Between Groups	12,160	3	4,053	2,774	,045
	Within Groups	169,525	116	1,461		
	Total	181,685	119			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) 49. Tempo na Instituição Actual:	(J) 49. Tempo na Instituição Actual:	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ExaustaoEmocional	1	2	3,28571	7,85268	,981	-18,9921	25,5636
		3	-,32609	7,90938	1,000	-22,7648	22,1126
		4	-3,11194	7,69880	,983	-24,9533	18,7294
	2	1	-3,28571	7,85268	,981	-25,5636	18,9921
		3	-3,61180	3,01921	,699	-12,1772	4,9536
		4	-6,39765	2,41433	,077	-13,2470	,4517
	3	1	,32609	7,90938	1,000	-22,1126	22,7648
		2	3,61180	3,01921	,699	-4,9536	12,1772
		4	-2,78585	2,59281	,764	-10,1416	4,5699
	4	1	3,11194	7,69880	,983	-18,7294	24,9533

		2	6,39765	2,41433	,077	-,4517	13,2470
		3	2,78585	2,59281	,764	-4,5699	10,1416
Despersonalização	1	2	1,46429	4,63457	,992	-11,6839	14,6124
		3	2,41304	4,66803	,966	-10,8300	15,6561
		4	2,12687	4,54375	,974	-10,7636	15,0174
	2	1	-1,46429	4,63457	,992	-14,6124	11,6839
		3	,94876	1,78191	,963	-4,1065	6,0040
		4	,66258	1,42491	,975	-3,3799	4,7050
	3	1	-2,41304	4,66803	,966	-15,6561	10,8300
		2	-,94876	1,78191	,963	-6,0040	4,1065
		4	-,28618	1,53025	,998	-4,6275	4,0551
	4	1	-2,12687	4,54375	,974	-15,0174	10,7636
		2	-,66258	1,42491	,975	-4,7050	3,3799
		3	,28618	1,53025	,998	-4,0551	4,6275
RealizacaoPessoal	1	2	,64286	3,00544	,997	-7,8835	9,1692
		3	-,58696	3,02714	,998	-9,1749	8,0010
		4	-,90299	2,94655	,993	-9,2623	7,4563
	2	1	-,64286	3,00544	,997	-9,1692	7,8835
		3	-1,22981	1,15554	,769	-4,5080	2,0484
		4	-1,54584	,92403	,427	-4,1673	1,0756
	3	1	,58696	3,02714	,998	-8,0010	9,1749
		2	1,22981	1,15554	,769	-2,0484	4,5080
		4	-,31603	,99234	,992	-3,1313	2,4992
	4	1	,90299	2,94655	,993	-7,4563	9,2623
		2	1,54584	,92403	,427	-1,0756	4,1673
		3	,31603	,99234	,992	-2,4992	3,1313
JRcompensas	1	2	,82857	,83967	,808	-1,5535	3,2107
		3	,77391	,84573	,840	-1,6254	3,1732
		4	,91045	,82321	,748	-1,4250	3,2459
	2	1	-,82857	,83967	,808	-3,2107	1,5535
		3	-,05466	,32284	,999	-,9705	,8612
		4	,08188	,25816	,992	-,6505	,8143
	3	1	-,77391	,84573	,840	-3,1732	1,6254
		2	,05466	,32284	,999	-,8612	,9705
		4	,13653	,27724	,970	-,6500	,9231
	4	1	-,91045	,82321	,748	-3,2459	1,4250
		2	-,08188	,25816	,992	-,8143	,6505
		3	-,13653	,27724	,970	-,9231	,6500
JTarefas	1	2	,00000	,69077	1,000	-1,9597	1,9597
		3	,31159	,69576	,977	-1,6623	2,2854
		4	,33085	,67724	,971	-1,5905	2,2521
	2	1	,00000	,69077	1,000	-1,9597	1,9597
		3	,31159	,26559	,712	-,4419	1,0651
		4	,33085	,21238	,491	-,2717	,9334
	3	1	-,31159	,69576	,977	-2,2854	1,6623
		2	-,31159	,26559	,712	-1,0651	,4419
		4	,01925	,22808	1,000	-,6278	,6663
	4	1	-,33085	,67724	,971	-2,2521	1,5905
		2	-,33085	,21238	,491	-,9334	,2717
		3	-,01925	,22808	1,000	-,6663	,6278

JProcedimental	1	2	,30952	,86565	,988	-2,1463	2,7654
		3	,63768	,87190	,911	-1,8359	3,1112
		4	,82090	,84869	,817	-1,5868	3,2286
	2	1	-,30952	,86565	,988	-2,7654	2,1463
		3	,32816	,33283	,808	-,6161	1,2724
		4	,51137	,26615	,302	-,2437	1,2664
	3	1	-,63768	,87190	,911	-3,1112	1,8359
		2	-,32816	,33283	,808	-1,2724	,6161
		4	,18321	,28582	,938	-,6277	,9941
	4	1	-,82090	,84869	,817	-3,2286	1,5868
		2	-,51137	,26615	,302	-1,2664	,2437
		3	-,18321	,28582	,938	-,9941	,6277
JInterpessoal	1	2	,63095	,83940	,904	-1,7504	3,0123
		3	,94928	,84546	,739	-1,4493	3,3478
		4	1,34080	,82295	,451	-,9939	3,6755
	2	1	-,63095	,83940	,904	-3,0123	1,7504
		3	,31832	,32273	,808	-,5973	1,2339
		4	,70984	,25808	,061	-,0223	1,4420
	3	1	-,94928	,84546	,739	-3,3478	1,4493
		2	-,31832	,32273	,808	-1,2339	,5973
		4	,39152	,27716	,575	-,3948	1,1778
	4	1	-1,34080	,82295	,451	-3,6755	,9939
		2	-,70984	,25808	,061	-1,4420	,0223
		3	-,39152	,27716	,575	-1,1778	,3948
JInformacional	1	2	,42857	,88482	,972	-2,0816	2,9388
		3	,52899	,89121	,950	-1,9994	3,0573
		4	1,08209	,86748	,670	-1,3789	3,5431
	2	1	-,42857	,88482	,972	-2,9388	2,0816
		3	,10041	,34020	,993	-,8647	1,0655
		4	,65352	,27204	,130	-,1183	1,4253
	3	1	-,52899	,89121	,950	-3,0573	1,9994
		2	-,10041	,34020	,993	-1,0655	,8647
		4	,55310	,29215	,315	-,2757	1,3819
	4	1	-1,08209	,86748	,670	-3,5431	1,3789
		2	-,65352	,27204	,130	-1,4253	,1183
		3	-,55310	,29215	,315	-1,3819	,2757

ANOVA

	Tempo de Serviço na Função	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ExaustaoEmocional	Between Groups	194,967	5	38,993	,318	,901
	Within Groups	13982,900	114	122,657		
	Total	14177,867	119			
Despersonalização	Between Groups	424,710	5	84,942	2,280	,051
	Within Groups	4247,282	114	37,257		
	Total	4671,992	119			
RealizacaoPessoal	Between Groups	82,563	5	16,513	,980	,433
	Within Groups	1921,303	114	16,854		
	Total	2003,867	119			
JRecompensas	Between Groups	4,206	5	,841	,638	,671
	Within Groups	150,294	114	1,318		

	Total	154,500	119			
JTarefas	Between Groups	2,011	5	,402	,442	,818
	Within Groups	103,708	114	,910		
	Total	105,719	119			
JProcedimental	Between Groups	10,985	5	2,197	1,592	,168
	Within Groups	157,326	114	1,380		
	Total	168,310	119			
JInterpessoal	Between Groups	18,266	5	3,653	2,829	,019
	Within Groups	147,230	114	1,291		
	Total	165,496	119			
JInformacional	Between Groups	13,408	5	2,682	1,817	,115
	Within Groups	168,277	114	1,476		
	Total	181,685	119			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) 50. Tempo de Serviço na Função:	(J) 50. Tempo de Serviço na Função:	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ExaustaoEmocional	1	2	2,77308	3,94563	,992	-10,5895	16,1356
		3	1,32308	4,65842	1,000	-14,4535	17,0996
		4	-,56177	3,36059	1,000	-11,9430	10,8195
		5	1,29808	4,97667	1,000	-15,5563	18,1524
		6	1,58974	7,09372	1,000	-22,4344	25,6138
		2	-2,77308	3,94563	,992	-16,1356	10,5895
	2	3	-1,45000	4,28935	1,000	-15,9766	13,0766
		4	-3,33485	2,82689	,924	-12,9086	6,2389
		5	-1,47500	4,63303	1,000	-17,1656	14,2156
		6	-1,18333	6,85701	1,000	-24,4058	22,0391
		3	-1,32308	4,65842	1,000	-17,0996	14,4535
		2	1,45000	4,28935	1,000	-13,0766	15,9766
	3	4	-1,88485	3,75821	,998	-14,6127	10,8430
		5	-,02500	5,25336	1,000	-17,8164	17,7664
		6	,26667	7,29050	1,000	-24,4239	24,9572
		4	,56177	3,36059	1,000	-10,8195	11,9430
		2	3,33485	2,82689	,924	-6,2389	12,9086
		3	1,88485	3,75821	,998	-10,8430	14,6127
	4	5	1,85985	4,14615	,999	-12,1818	15,9015
		6	2,15152	6,53790	1,000	-19,9902	24,2932
		5	-1,29808	4,97667	1,000	-18,1524	15,5563
		2	1,47500	4,63303	1,000	-14,2156	17,1656
		3	,02500	5,25336	1,000	-17,7664	17,8164
		4	-1,85985	4,14615	,999	-15,9015	12,1818
5	6	,29167	7,49785	1,000	-25,1011	25,6844	
	1	-1,58974	7,09372	1,000	-25,6138	22,4344	
	2	1,18333	6,85701	1,000	-22,0391	24,4058	
	3	-,26667	7,29050	1,000	-24,9572	24,4239	
	4	-2,15152	6,53790	1,000	-24,2932	19,9902	
	5	-,29167	7,49785	1,000	-25,6844	25,1011	
Despersonalizaçã	1	2	-3,71923	2,17457	,711	-11,0838	3,6453

o		3	3,43077	2,56741	,877	-5,2642	12,1258
		4	-1,66317	1,85214	,976	-7,9358	4,6094
		5	-1,51923	2,74281	,997	-10,8082	7,7698
		6	2,89744	3,90959	,990	-10,3431	16,1379
	2	1	3,71923	2,17457	,711	-3,6453	11,0838
		3	7,15000	2,36401	,113	-,8561	15,1561
		4	2,05606	1,55799	,882	-3,2204	7,3325
		5	2,20000	2,55342	,980	-6,4476	10,8476
	3	6	6,61667	3,77913	,690	-6,1820	19,4153
		1	-3,43077	2,56741	,877	-12,1258	5,2642
		2	-7,15000	2,36401	,113	-15,1561	,8561
		4	-5,09394	2,07128	,309	-12,1087	1,9208
	4	5	-4,95000	2,89531	,712	-14,7555	4,8555
		6	-,53333	4,01804	1,000	-14,1411	13,0745
		1	1,66317	1,85214	,976	-4,6094	7,9358
		2	-2,05606	1,55799	,882	-7,3325	3,2204
	5	3	5,09394	2,07128	,309	-1,9208	12,1087
		5	,14394	2,28508	1,000	-7,5949	7,8828
		6	4,56061	3,60326	,900	-7,6424	16,7637
		1	1,51923	2,74281	,997	-7,7698	10,8082
	6	2	-2,20000	2,55342	,980	-10,8476	6,4476
		3	4,95000	2,89531	,712	-4,8555	14,7555
		4	-,14394	2,28508	1,000	-7,8828	7,5949
		6	4,41667	4,13232	,949	-9,5781	18,4115
6	1	-2,89744	3,90959	,990	-16,1379	10,3431	
	2	-6,61667	3,77913	,690	-19,4153	6,1820	
	3	,53333	4,01804	1,000	-13,0745	14,1411	
	4	-4,56061	3,60326	,900	-16,7637	7,6424	
RealizacaoPessoa l	1	5	-4,41667	4,13232	,949	-18,4115	9,5781
		2	-0,2692	1,46257	1,000	-4,9802	4,9263
		3	-3,17692	1,72678	,642	-9,0250	2,6711
		4	-1,19814	1,24571	,968	-5,4169	3,0207
	2	5	-1,32692	1,84475	,991	-7,5745	4,9207
		6	-1,07692	2,62950	,999	-9,9822	7,8283
		1	,02692	1,46257	1,000	-4,9263	4,9802
		3	-3,15000	1,58998	,563	-8,5347	2,2347
	3	4	-1,17121	1,04787	,939	-4,7200	2,3776
		5	-1,30000	1,71737	,989	-7,1162	4,5162
		6	-1,05000	2,54176	,999	-9,6581	7,5581
		1	3,17692	1,72678	,642	-2,6711	9,0250
	4	2	3,15000	1,58998	,563	-2,2347	8,5347
		4	1,97879	1,39309	,846	-2,7392	6,6967
		5	1,85000	1,94732	,969	-4,7449	8,4449
		6	2,10000	2,70244	,988	-7,0523	11,2523
	5	1	1,19814	1,24571	,968	-3,0207	5,4169
		2	1,17121	1,04787	,939	-2,3776	4,7200
		3	-1,97879	1,39309	,846	-6,6967	2,7392
		5	-,12879	1,53690	1,000	-5,3338	5,0762
	5	6	,12121	2,42347	1,000	-8,0863	8,3287
	5	1	1,32692	1,84475	,991	-4,9207	7,5745

Análise da Relação entre a Percepção de Justiça Organizacional e o Burnout em Professores do Ensino Superior.

		2	1,30000	1,71737	,989	-4,5162	7,1162
		3	-1,85000	1,94732	,969	-8,4449	4,7449
		4	,12879	1,53690	1,000	-5,0762	5,3338
		6	,25000	2,77931	1,000	-9,1626	9,6626
	6	1	1,07692	2,62950	,999	-7,8283	9,9822
		2	1,05000	2,54176	,999	-7,5581	9,6581
		3	-2,10000	2,70244	,988	-11,2523	7,0523
		4	-,12121	2,42347	1,000	-8,3287	8,0863
		5	-,25000	2,77931	1,000	-9,6626	9,1626
JRecompensas	1	2	-,11615	,40906	1,000	-1,5015	1,2692
		3	-,74615	,48296	,792	-2,3818	,8895
		4	-,15221	,34841	,999	-1,3322	1,0277
		5	-,42115	,51595	,984	-2,1685	1,3262
		6	-,11282	,73544	1,000	-2,6035	2,3779
	2	1	,11615	,40906	1,000	-1,2692	1,5015
		3	-,63000	,44470	,847	-2,1360	,8760
		4	-,03606	,29308	1,000	-1,0286	,9565
		5	-,30500	,48033	,995	-1,9317	1,3217
		6	,00333	,71090	1,000	-2,4042	2,4109
	3	1	,74615	,48296	,792	-,8895	2,3818
		2	,63000	,44470	,847	-,8760	2,1360
		4	,59394	,38963	,802	-,7256	1,9135
		5	,32500	,54464	,996	-1,5195	2,1695
		6	,63333	,75584	,982	-1,9264	3,1931
	4	1	,15221	,34841	,999	-1,0277	1,3322
		2	,03606	,29308	1,000	-,9565	1,0286
		3	-,59394	,38963	,802	-1,9135	,7256
		5	-,26894	,42985	,995	-1,7247	1,1868
		6	,03939	,67781	1,000	-2,2561	2,3349
	5	1	,42115	,51595	,984	-1,3262	2,1685
		2	,30500	,48033	,995	-1,3217	1,9317
		3	-,32500	,54464	,996	-2,1695	1,5195
		4	,26894	,42985	,995	-1,1868	1,7247
		6	,30833	,77734	,999	-2,3242	2,9409
	6	1	,11282	,73544	1,000	-2,3779	2,6035
		2	-,00333	,71090	1,000	-2,4109	2,4042
		3	-,63333	,75584	,982	-3,1931	1,9264
		4	-,03939	,67781	1,000	-2,3349	2,2561
		5	-,30833	,77734	,999	-2,9409	2,3242
JTarefas	1	2	-,33077	,33980	,966	-1,4816	,8200
		3	-,16410	,40119	,999	-1,5228	1,1946
		4	-,08430	,28942	1,000	-1,0645	,8959
		5	-,43910	,42859	,958	-1,8906	1,0124
		6	-,34188	,61091	,997	-2,4108	1,7271
	2	1	,33077	,33980	,966	-,8200	1,4816
		3	,16667	,36940	,999	-1,0844	1,4177
		4	,24646	,24345	,960	-,5780	1,0710
		5	-,10833	,39900	1,000	-1,4596	1,2429
		6	-,01111	,59053	1,000	-2,0110	1,9888
	3	1	,16410	,40119	,999	-1,1946	1,5228

Análise da Relação entre a Percepção de Justiça Organizacional e o Burnout em Professores do Ensino Superior.

		2	-,16667	,36940	,999	-1,4177	1,0844	
		4	,07980	,32366	1,000	-1,0163	1,1759	
		5	-,27500	,45242	,996	-1,8072	1,2572	
		6	-,17778	,62786	1,000	-2,3041	1,9486	
		4	1	,08430	,28942	1,000	-,8959	1,0645
			2	-,24646	,24345	,960	-1,0710	,5780
	3		-,07980	,32366	1,000	-1,1759	1,0163	
	5		-,35480	,35707	,963	-1,5641	,8545	
	6		-,25758	,56305	,999	-2,1644	1,6493	
	5		1	,43910	,42859	,958	-1,0124	1,8906
		2	,10833	,39900	1,000	-1,2429	1,4596	
		3	,27500	,45242	,996	-1,2572	1,8072	
		4	,35480	,35707	,963	-,8545	1,5641	
		6	,09722	,64572	1,000	-2,0896	2,2841	
		6	1	,34188	,61091	,997	-1,7271	2,4108
	2		,01111	,59053	1,000	-1,9888	2,0110	
	3		,17778	,62786	1,000	-1,9486	2,3041	
	4		,25758	,56305	,999	-1,6493	2,1644	
	5		-,09722	,64572	1,000	-2,2841	2,0896	
	JProcedimental		1	2	-,01282	,41852	1,000	-1,4302
		3		-,47949	,49413	,966	-2,1529	1,1940
		4		,34071	,35647	,969	-,8665	1,5479
		5		,27885	,52789	,998	-1,5089	2,0666
		6		-,95726	,75245	,898	-3,5056	1,5910
2		1		,01282	,41852	1,000	-1,4046	1,4302
		3	-,46667	,45498	,958	-2,0075	1,0742	
		4	,35354	,29985	,924	-,6620	1,3690	
		5	,29167	,49144	,996	-1,3727	1,9560	
		6	-,94444	,72734	,889	-3,4077	1,5188	
		3	1	,47949	,49413	,966	-1,1940	2,1529
2			,46667	,45498	,958	-1,0742	2,0075	
4			,82020	,39864	,519	-,5299	2,1703	
5			,75833	,55724	,868	-1,1288	2,6455	
6			-,47778	,77332	,996	-3,0968	2,1412	
4			1	-,34071	,35647	,969	-1,5479	,8665
		2	-,35354	,29985	,924	-1,3690	,6620	
		3	-,82020	,39864	,519	-2,1703	,5299	
		5	-,06187	,43979	1,000	-1,5513	1,4276	
		6	-1,29798	,69349	,624	-3,6466	1,0506	
		5	1	-,27885	,52789	,998	-2,0666	1,5089
2			-,29167	,49144	,996	-1,9560	1,3727	
3			-,75833	,55724	,868	-2,6455	1,1288	
4			,06187	,43979	1,000	-1,4276	1,5513	
6	-1,23611		,79531	,788	-3,9296	1,4574		
6	1		,95726	,75245	,898	-1,5910	3,5056	
	2	,94444	,72734	,889	-1,5188	3,4077		
	3	,47778	,77332	,996	-2,1412	3,0968		
	4	1,29798	,69349	,624	-1,0506	3,6466		
	5	1,23611	,79531	,788	-1,4574	3,9296		
	JInterpessoal	1	2	-,01154	,40487	1,000	-1,3827	1,3596

		3	,00513	,47801	1,000	-1,6137	1,6240
		4	,70513	,34484	,527	-,4627	1,8730
		5	1,08013	,51067	,487	-,6493	2,8096
		6	-,35043	,72790	,999	-2,8156	2,1147
	2	1	,01154	,40487	1,000	-1,3596	1,3827
		3	,01667	,44014	1,000	-1,4739	1,5073
		4	,71667	,29007	,304	-,2657	1,6991
		5	1,09167	,47541	,389	-,5184	2,7017
		6	-,33889	,70361	,999	-2,7218	2,0440
	3	1	-,00513	,47801	1,000	-1,6240	1,6137
		2	-,01667	,44014	1,000	-1,5073	1,4739
		4	,70000	,38564	,655	-,6060	2,0060
		5	1,07500	,53906	,555	-,7506	2,9006
		6	-,35556	,74809	,999	-2,8891	2,1780
	4	1	-,70513	,34484	,527	-1,8730	,4627
		2	-,71667	,29007	,304	-1,6991	,2657
		3	-,70000	,38564	,655	-2,0060	,6060
		5	,37500	,42545	,978	-1,0658	1,8158
		6	-1,05556	,67087	,779	-3,3276	1,2165
	5	1	-1,08013	,51067	,487	-2,8096	,6493
		2	-1,09167	,47541	,389	-2,7017	,5184
		3	-1,07500	,53906	,555	-2,9006	,7506
		4	-,37500	,42545	,978	-1,8158	1,0658
		6	-1,43056	,76937	,631	-4,0362	1,1751
	6	1	,35043	,72790	,999	-2,1147	2,8156
		2	,33889	,70361	,999	-2,0440	2,7218
		3	,35556	,74809	,999	-2,1780	2,8891
		4	1,05556	,67087	,779	-1,2165	3,3276
		5	1,43056	,76937	,631	-1,1751	4,0362
JInformativa	1	2	,04359	,43284	1,000	-1,4223	1,5095
		3	-,18974	,51104	1,000	-1,9205	1,5410
		4	,65773	,36866	,672	-,5908	1,9063
		5	,49359	,54595	,975	-1,3554	2,3425
		6	-,14530	,77819	1,000	-2,7808	2,4902
	2	1	-,04359	,43284	1,000	-1,5095	1,4223
		3	-,23333	,47055	,998	-1,8269	1,3603
		4	,61414	,31011	,563	-,4361	1,6644
		5	,45000	,50825	,978	-1,2713	2,1713
		6	-,18889	,75223	1,000	-2,7364	2,3587
	3	1	,18974	,51104	1,000	-1,5410	1,9205
		2	,23333	,47055	,998	-1,3603	1,8269
		4	,84747	,41228	,521	-,5488	2,2437
		5	,68333	,57630	,923	-1,2684	2,6351
		6	,04444	,79978	1,000	-2,6642	2,7530
	4	1	-,65773	,36866	,672	-1,9063	,5908
		2	-,61414	,31011	,563	-1,6644	,4361
		3	-,84747	,41228	,521	-2,2437	,5488
		5	-,16414	,45484	1,000	-1,7045	1,3763
		6	-,80303	,71722	,939	-3,2320	1,6260
	5	1	-,49359	,54595	,975	-2,3425	1,3554

		2	-,45000	,50825	,978	-2,1713	1,2713
		3	-,68333	,57630	,923	-2,6351	1,2684
		4	,16414	,45484	1,000	-1,3763	1,7045
		6	-,63889	,82253	,988	-3,4245	2,1467
	6	1	,14530	,77819	1,000	-2,4902	2,7808
		2	,18889	,75223	1,000	-2,3587	2,7364
		3	-,04444	,79978	1,000	-2,7530	2,6642
		4	,80303	,71722	,939	-1,6260	3,2320
		5	,63889	,82253	,988	-2,1467	3,4245

ANOVA

	Número de horas de trabalho diário	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ExaustaoEmocional	Between Groups	119,438	3	39,813	,329	,805
	Within Groups	14058,428	116	121,193		
	Total	14177,867	119			
Despersonalização	Between Groups	337,071	3	112,357	3,007	,033
	Within Groups	4334,920	116	37,370		
	Total	4671,992	119			
RealizacaoPessoal	Between Groups	8,859	3	2,953	,172	,915
	Within Groups	1995,008	116	17,198		
	Total	2003,867	119			
JRecompensas	Between Groups	,553	3	,184	,139	,937
	Within Groups	153,947	116	1,327		
	Total	154,500	119			
JTarefas	Between Groups	,560	3	,187	,206	,892
	Within Groups	105,158	116	,907		
	Total	105,719	119			
JProcedimental	Between Groups	8,747	3	2,916	2,120	,102
	Within Groups	159,564	116	1,376		
	Total	168,310	119			
JInterpessoal	Between Groups	13,648	3	4,549	3,475	,018
	Within Groups	151,848	116	1,309		
	Total	165,496	119			
JInformacional	Between Groups	11,554	3	3,851	2,626	,054
	Within Groups	170,131	116	1,467		
	Total	181,685	119			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) 51. Número de horas que trabalha diariamente habitualmente de:	(J) 51. Número de horas que trabalha diariamente é habitualmente de:	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ExaustaoEmocional	1	2	,36957	3,73175	1,000	-10,2173	10,9564
		3	-2,43333	3,56321	,926	-12,5421	7,6754
		4	-1,12264	3,30807	,990	-10,5076	8,2623
	2	1	-,36957	3,73175	1,000	-10,9564	10,2173
		3	-2,80290	3,05107	,839	-11,4587	5,8529
		4	-1,49221	2,74881	,961	-9,2905	6,3061

Análise da Relação entre a Percepção de Justiça Organizacional e o Burnout em Professores do Ensino Superior.

	3	1	2,43333	3,56321	,926	-7,6754	12,5421	
		2	2,80290	3,05107	,839	-5,8529	11,4587	
		4	1,31069	2,51524	,965	-5,8250	8,4464	
	4	1	1,12264	3,30807	,990	-8,2623	10,5076	
		2	1,49221	2,74881	,961	-6,3061	9,2905	
		3	-1,31069	2,51524	,965	-8,4464	5,8250	
	Despersonalização	1	2	4,00932	2,07221	,296	-1,8695	9,8881
			3	-,94286	1,97862	,973	-6,5562	4,6704
			4	,71563	1,83695	,985	-4,4957	5,9270
2		1	-4,00932	2,07221	,296	-9,8881	1,8695	
		3	-4,95217	1,69424	,041	-9,7587	-,1457	
		4	-3,29368	1,52639	,205	-7,6240	1,0367	
3		1	,94286	1,97862	,973	-4,6704	6,5562	
		2	4,95217	1,69424	,041	,1457	9,7587	
		4	1,65849	1,39670	,704	-2,3039	5,6209	
4		1	-,71563	1,83695	,985	-5,9270	4,4957	
		2	3,29368	1,52639	,205	-1,0367	7,6240	
		3	-1,65849	1,39670	,704	-5,6209	2,3039	
RealizacaoPessoal	1	2	-,47826	1,40578	,990	-4,4664	3,5099	
		3	,03333	1,34229	1,000	-3,7747	3,8414	
		4	,26415	1,24617	,997	-3,2712	3,7995	
	2	1	,47826	1,40578	,990	-3,5099	4,4664	
		3	,51159	1,14936	,978	-2,7491	3,7723	
		4	,74241	1,03550	,916	-2,1953	3,6801	
	3	1	-,03333	1,34229	1,000	-3,8414	3,7747	
		2	-,51159	1,14936	,978	-3,7723	2,7491	
		4	,23082	,94751	,996	-2,4572	2,9189	
	4	1	-,26415	1,24617	,997	-3,7995	3,2712	
		2	-,74241	1,03550	,916	-3,6801	2,1953	
		3	-,23082	,94751	,996	-2,9189	2,4572	
JRcompensas	1	2	,05217	,39051	,999	-1,0557	1,1600	
		3	-,04667	,37287	,999	-1,1045	1,0112	
		4	,11698	,34617	,990	-,8651	1,0991	
	2	1	-,05217	,39051	,999	-1,1600	1,0557	
		3	-,09884	,31928	,992	-1,0046	,8069	
		4	,06481	,28765	,997	-,7512	,8809	
	3	1	,04667	,37287	,999	-1,0112	1,1045	
		2	,09884	,31928	,992	-,8069	1,0046	
		4	,16365	,26321	,943	-,5831	,9104	
	4	1	-,11698	,34617	,990	-1,0991	,8651	
		2	-,06481	,28765	,997	-,8809	,7512	
		3	-,16365	,26321	,943	-,9104	,5831	
JTarefas	1	2	-,13665	,32275	,981	-1,0523	,7790	
		3	-,14921	,30817	,972	-1,0235	,7251	
		4	-,21923	,28611	,899	-1,0309	,5925	
	2	1	,13665	,32275	,981	-,7790	1,0523	
		3	-,01256	,26388	1,000	-,7612	,7361	
		4	-,08258	,23774	,989	-,7570	,5919	
	3	1	,14921	,30817	,972	-,7251	1,0235	
		2	,01256	,26388	1,000	-,7361	,7612	

Análise da Relação entre a Percepção de Justiça Organizacional e o Burnout em Professores do Ensino Superior.

		4	-,07002	,21754	,991	-,6872	,5471
	4	1	,21923	,28611	,899	-,5925	1,0309
		2	,08258	,23774	,989	-,5919	,7570
		3	,07002	,21754	,991	-,5471	,6872
JProcedimental	1	2	,91615	,39757	,157	-,2117	2,0440
		3	,48571	,37961	,652	-,5912	1,5627
		4	,32031	,35243	,843	-,6795	1,3201
	2	1	-,91615	,39757	,157	-2,0440	,2117
		3	-,43043	,32505	,626	-1,3526	,4917
		4	-,59584	,29285	,252	-1,4266	,2350
	3	1	-,48571	,37961	,652	-1,5627	,5912
		2	,43043	,32505	,626	-,4917	1,3526
		4	-,16541	,26797	,944	-,9256	,5948
	4	1	-,32031	,35243	,843	-1,3201	,6795
		2	,59584	,29285	,252	-,2350	1,4266
		3	,16541	,26797	,944	-,5948	,9256
JInterpessoal	1	2	1,16460	,38784	,033	,0643	2,2649
		3	,39841	,37032	,763	-,6522	1,4490
		4	,52336	,34380	,512	-,4520	1,4987
	2	1	-1,16460	,38784	,033	-2,2649	-,0643
		3	-,76618	,31710	,126	-1,6658	,1334
		4	-,64124	,28568	,175	-1,4517	,1692
	3	1	-,39841	,37032	,763	-1,4490	,6522
		2	,76618	,31710	,126	-,1334	1,6658
		4	,12495	,26141	,973	-,6167	,8666
	4	1	-,52336	,34380	,512	-1,4987	,4520
		2	,64124	,28568	,175	-,1692	1,4517
		3	-,12495	,26141	,973	-,8666	,6167
JInformacional	1	2	,79917	,41052	,290	-,3655	1,9638
		3	-,00952	,39198	1,000	-1,1216	1,1025
		4	,02695	,36391	1,000	-1,0055	1,0594
	2	1	-,79917	,41052	,290	-1,9638	,3655
		3	-,80870	,33564	,128	-1,7609	,1435
		4	-,77222	,30239	,095	-1,6301	,0857
	3	1	,00952	,39198	1,000	-1,1025	1,1216
		2	,80870	,33564	,128	-,1435	1,7609
		4	,03648	,27670	,999	-,7485	,8215
	4	1	-,02695	,36391	1,000	-1,0594	1,0055
		2	,77222	,30239	,095	-,0857	1,6301
		3	-,03648	,27670	,999	-,8215	,7485

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