



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

PREDITORES DE *BURNOUT* EM PROFESSORES DO ENSINO
SUPERIOR PORTUGUÊS

Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade
Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre em
Psicologia do Bem-Estar e Promoção da Saúde

Por

Margarida Carvalho da Fonseca Pereira Marques

Faculdade de Ciências Humanas

Dezembro 2024



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

PREDITORES DE *BURNOUT* EM PROFESSORES DO ENSINO
SUPERIOR PORTUGUÊS

Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade
Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre em
Psicologia do Bem-Estar e Promoção da Saúde

Por

Margarida Carvalho da Fonseca Pereira Marques

Faculdade de Ciências Humanas

Sob orientação de Professora Doutora Marta Pedro

Dezembro 2024

Resumo

O trabalho é uma das grandes dimensões da vida dos indivíduos, dado o aumentar das exigências aos professores do ensino superior, estes estão sujeitos a inúmeros fatores de risco e predisposição para o desenvolvimento da síndrome de *burnout*, afetando a sua vida profissional e pessoal, evidenciando-se este fenómeno num desequilíbrio destas componentes de vida e no diminuir de práticas de autocuidado. O presente estudo, de natureza quantitativa, descritiva, transversal, preditiva e correlacional, pretende avaliar e comparar o nível de *burnout* de professores de ensino superior público e privado em Portugal, identificando preditores de *burnout*. Pretende-se ainda analisar e compreender as relações entre as variáveis sociodemográficas, profissionais, equilíbrio trabalho-vida pessoal, autocuidado e *burnout*. Os dados, recolhidos através da disponibilização de um questionário online, englobam 136 (60.2%) docentes do sexo feminino e 90 (39.8%) do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 30 e os 83 anos ($M = 52.26$; $DP = 9.19$), sendo 146 (64.6%) do ensino público e 80 (35.4%) do privado.

Resultados: Os professores da amostra apresentaram níveis elevados de exaustão e moderados de perceção de incapacidade no controlo cognitivo. De entre os vários preditores testados, destacam-se ter filhos, maior nível socioeconómico, mais idade e anos de experiência, maior número de fins de semana livres, maior perceção de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e maior adesão a práticas de autocuidado como preditores de menores níveis de sintomas de *burnout*.

Conclusões: Estes resultados evidenciam a necessidade de políticas organizacionais que promovam o bem-estar dos docentes, enfatizando o papel da perceção de equilíbrio trabalho-vida pessoal e da prática de comportamentos de autocuidado na manutenção da qualidade de vida dos professores do ensino superior português.

Palavras-chave: *burnout*, professores do ensino superior público e privado, equilíbrio trabalho-vida pessoal, autocuidado

Abstract

Work is one of the major dimensions of people's lives and given the increasing demands on higher education teachers, this population is subject to numerous risk factors and predispositions for developing *burnout* syndrome, affecting not only their professional but also their personal lives, with this phenomenon being evidenced by an imbalance between these two components of life and a decrease in self-care practices. This quantitative, descriptive, cross-sectional, predictive and correlational study aims to assess and compare the level of *burnout* among public and private higher education teachers in Portugal and to identify predictors of *burnout*. Alongside these objectives, the aim is to analyze and understand the relationships between sociodemographic, professional, work-life balance, self-care and *burnout* variables. Data was collected through an online questionnaire, to which 136 (60.2%) female and 90 (39.8%) male teachers responded, aged between 30 and 83 ($M = 52.26$; $SD = 9.19$), 146 (64.6%) from public education, 80 (35.4%) from private education.

Results: Portuguese higher education teachers showed high levels of exhaustion and moderate levels of perceived impairment in cognitive control. Among the predictors tested, having children, higher socio-economics status, higher age and years of experience, more weekends off, greater perceived work-life balance and greater adherence to self-care practices stood out as predictors of lower levels of *burnout* symptoms.

Conclusions: These results highlight the need to develop organizational policies that promote the well-being of teachers, emphasizing the role of the perception of balance between work and personal life and the practice of self-care behaviors in maintaining the quality of life of Portuguese higher education teachers.

Keywords: *burnout*, public and private higher education teachers, work-life balance, self-care

Dedicatória

“Logic will get you from A to Z; imagination will get you everywhere.”

— Albert Einstein

Agradecimentos

Agradeço à minha orientadora Professora Doutora Marta Pedro, por me acompanhar, guiar e motivar no decorrer destes meses, permitindo-me uma aprendizagem contínua e o desenvolvimento mais apurado do meu sentido crítico, e por ter sempre uma palavra de encorajamento nos momentos mais difíceis.

Para a Professora Doutora Rita Francisco e a Professora Doutora Bárbara Nazaré um agradecimento especial pela confiança em mim e pela disponibilidade que demonstraram em todas as etapas deste percurso.

A todos os professores da Faculdade de Ciências Humanas que ao longo do percurso académico me deram exemplos estruturantes do que é ser um bom professor e partilharam o carinho e paixão da Psicologia comigo.

À minha família e amigos, um obrigada por todo o apoio, motivação, por celebrarem comigo, e às vezes por mim, cada pequena conquista num caminho com tanto por desvendar. Por estarem presentes nos momentos de mais dificuldades, mantendo a boa disposição e acreditando em mim até ao fim. Em especial aos meus pais, irmã, tia, prima e avó, ao Tiago, Concha, Luís, Margarida, Cíntia, Guida, Nuno, Magma(s), Caramelas, M. Wizards e aos pioneiros EEOPP, que tão de perto viveram estes momentos comigo e impediram que eu própria entrasse em *burnout*.

A todos os professores do ensino superior que, embora atarefados, dedicaram uns minutos do seu dia a preencher o meu questionário.

Índice

Introdução	1
1. Síndrome de <i>Burnout</i>	2
2. <i>Burnout</i> Entre Professores	4
2.1. <i>Fatores de Risco</i>	5
2.2. <i>Caracterização Sociodemográfica</i>	6
2.2.1. Sexo.....	6
2.2.2. Idade.....	6
2.2.3. Estado Civil e Filhos.....	7
2.2.4. Nível Socioeconómico.....	8
2.3. <i>Caracterização Profissional</i>	8
2.3.1. Setor de Ensino.	8
2.3.2. Horas de trabalho.	9
2.3.3. Horário e Rotina.....	10
2.3.4. Anos de Experiência.	11
2.4. <i>Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal e Autocuidado</i>	12
3. Contexto Português	14
Capítulo II - Metodologia	16
1. Desenho de Investigação	16
2. Caracterização dos Participantes	16
3. Procedimentos de Recolha de Dados e Aspetos Éticos	20
4. Instrumentos	21
4.1. <i>Questionário de caracterização profissional</i>	21
4.2. <i>Questionário sociodemográfico</i>	21
4.3. <i>Equilíbrio trabalho-vida pessoal</i>	22
4.4. <i>Autocuidado</i>	22
4.5. <i>Burnout</i>	23

5. Procedimento de Análise de dados	24
Capítulo III - Resultados	25
Estatísticas descritivas	25
Correlações entre as variáveis	27
Regressões	31
<i>Exaustão</i>	31
<i>Distância Mental</i>	33
<i>Incapacidade no controlo cognitivo</i>	34
<i>Incapacidade no controlo emocional</i>	36
Capítulo IV – Discussão	38
Análise dos níveis gerais de <i>burnout</i>	38
Comparação entre setor público e privado	39
Variáveis sociodemográficas e <i>burnout</i>	40
Variáveis profissionais e <i>burnout</i>	43
Equilíbrio entre o trabalho-vida pessoal, autocuidado e <i>burnout</i>	46
Implicações práticas e limitações do estudo	47
Capítulo V - Conclusão	50
Referências Bibliográficas	51
Apêndices	62
Apêndice A.....	62
Apêndice B	74
Apêndice C	75
Apêndice D.....	76

Índice de tabelas

Tabela 1 <i>Estatísticas descritivas das características sociodemográficas dos participantes</i>	17
Tabela 2 <i>Estatísticas descritivas do setor, tipo de instituição e área de ensino dos participantes</i>	18
Tabela 3 <i>Estatísticas descritivas horários de trabalho dos participantes</i>	19
Tabela 4 <i>Estatísticas descritivas rotina e dia-a-dia dos participantes</i>	20
Tabela 5 <i>Estatísticas descritivas equilíbrio trabalho-vida pessoal, autocuidado e burnout</i>	26
Tabela 6 <i>Estatísticas descritivas das variáveis em estudo e teste de diferenças</i>	26
Tabela 7 <i>Correlações entre as principais variáveis sociodemográficas com o equilíbrio trabalho-vida pessoal, autocuidado e dimensões do burnout</i>	28
Tabela 8 <i>Correlações entre as principais variáveis profissionais com o equilíbrio trabalho-vida pessoal, autocuidado e dimensões do burnout</i>	30
Tabela 9 <i>Coeficientes da análise de regressão múltipla das variáveis em estudo com a dimensão exaustão</i>	32
Tabela 10 <i>Coeficientes da análise de regressão múltipla das variáveis em estudo com a dimensão distância mental</i>	34
Tabela 11 <i>Coeficientes da análise de regressão múltipla das variáveis em estudo com a dimensão incapacidade no controlo cognitivo</i>	36
Tabela 12 <i>Coeficientes da análise de regressão múltipla das variáveis em estudo com a dimensão incapacidade no controlo emocional</i>	37

Introdução

O trabalho constitui-se como um importante fator de satisfação, impactando o bem-estar, autoestima, sentido de pertença e realização pessoal (Organização Internacional do Trabalho, 2021). A evolução social tem contribuído para que o trabalho ocupe uma maior parcela de tempo no dia-a-dia (Organização Internacional do Trabalho, 2021). Associada a esta exigência, um número cada vez maior de indivíduos apresenta desgaste, descontentamento ou falta de motivação relativamente à atividade profissional, verificando-se uma tendência crescente quanto ao número de indivíduos que apresentam sintomas da síndrome de *burnout* (Han et al., 2020).

Um dos fatores que influencia a existência de conflitos entre o trabalho e a vida pessoal é a perceção de desequilíbrio entre os mesmos (Kinman & Jones, 2008). Deste modo, trabalhadores que, correspondendo às crescentes exigências, dediquem um elevado número de horas ao emprego, aparentam ter menos tempo e disponibilidade para dedicar à vida pessoal, podendo transpor para o seu dia-a-dia familiar tensões referentes ao ambiente de trabalho, potenciando conflitos familiares e sentimentos de descontentamento (Barreto et al., 2022; Calainho et al., 2022; Kinman & Jones, 2008). Por conseguinte, o autocuidado e o equilíbrio entre o trabalho-vida pessoal, constituem-se como fundamentais para diminuir o risco de desenvolver *burnout* (La Mott & Martin, 2019; Rupert & Pakenham, 2021). Considerando que os professores do ensino superior se encontram sujeitos a inúmeros fatores de risco para o desenvolvimento da síndrome de *burnout* (Agyapong et al., 2022; Han et al., 2020; Leung et al., 2000; Kinman & Jones, 2008; Yousefi & Abdullah, 2019), considerou-se pertinente o seu estudo nas instituições de ensino superior portuguesas.

O presente estudo é composto por cinco capítulos. O primeiro, dedicado ao enquadramento teórico, inclui a revisão de literatura das variáveis, concretamente *burnout*, equilíbrio trabalho-vida pessoal, autocuidado, características sociodemográficas e profissionais, referindo as principais investigações no âmbito das mesmas. No segundo capítulo, referente à metodologia, são apresentados o desenho do estudo, a caracterização dos participantes, os métodos de recolha e análise de dados, os instrumentos utilizados e as considerações éticas subjacentes ao estudo. O terceiro capítulo, resultados, engloba os resultados das análises realizadas. No quarto capítulo é desenvolvida a discussão dos resultados à luz da literatura e dos objetivos e hipóteses desenvolvidos, referindo limitações atuais e sugestões para futuros estudos. Por fim, o quinto e último capítulo diz respeito à conclusão, realçando os principais resultados e contributos deste estudo.

Capítulo I - Enquadramento Teórico

Nos últimos anos tem-se assistido ao aumento dos níveis de *burnout* em trabalhadores de diferentes áreas, sendo consensual que este fenómeno se encontra relacionado com vários indicadores negativos de saúde física e mental (Han et al., 2020). Esta constatação e as suas implicações, levaram à integração da síndrome de *burnout* na 10ª edição e maior especificação na 11ª edição da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da Organização Mundial da Saúde (OMS), estando classificada como um fenómeno ocupacional integrado na categoria “Problemas associados com emprego ou desemprego” (World Health Organization: WHO, 2019).

Ainda que extensamente investigado, mantém-se a necessidade de aprofundar o conhecimento sobre as formas de prevenção, identificando respostas antecipadas para os principais preditores de *burnout*, propiciando ambientes de trabalho saudáveis e produtivos.

Segundo um estudo realizado pela *SmallBusinessPrices.co.uk* em 2020, que comparou dados de 26 países europeus, Portugal destacou-se como o país com maior risco de *burnout*. Contrariamente à Dinamarca e aos Países Baixos, que se apresentam como menos suscetíveis ao risco de *burnout*, Portugal apresenta semanas de trabalho mais longas e menores salários, o que impacta negativamente a qualidade de vida dos portugueses.

1. Síndrome de *Burnout*

O *burnout* constitui-se como uma síndrome psicológica que surge na sequência da exposição prolongada ao stress (Calainho et al., 2022; Maslach & Leiter, 2016; WHO, 2019). Globalmente, parece existir um consenso face à caracterização da síndrome de *burnout* em três dimensões: exaustão emocional, sentimentos de cinismo e distanciamento do trabalho e a sensação de ineficácia e falta de realização pessoal no trabalho (Hakanen et al., 2006; Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Leiter, 2016; Schaufeli et al., 2009; WHO, 2019).

A dimensão da exaustão emocional encontra-se relacionada com sentimentos de desgaste, perda de energia, esgotamento, debilidade, tensão e fadiga resultantes de um trabalho excessivamente desgastante. Por sua vez, o cinismo remete para uma atitude de indiferença, ou outras atitudes consideradas negativas, relativas ao trabalho e/ou às pessoas com quem se trabalha, levando à perda de interesse e ao sentimento de que o trabalho

perdeu o significado. Por fim, a dimensão de sensação de ineficácia e falta de realização pessoal no trabalho encontra-se associada a sentimentos reduzidos de competência, sucesso, produtividade e capacidade de realização no decorrer e organização do trabalho (Hakanen et al., 2006; Maslach & Leiter, 2016). Este modelo tridimensional pressupõe que as dimensões identificadas ocorram de forma sequencial, iniciando-se com a exaustão emocional, como resposta às exigências e à sobrecarga, seguida pelo cinismo. Quando estas condições se mantêm, a persistência destes sintomas contribui para o desenvolvimento da sensação de ineficácia e falta de realização pessoal no trabalho (Maslach & Leiter, 2016).

A investigação sobre a síndrome de *burnout* iniciou-se entre os investigadores da psicologia social e clínica, influenciada pela perspectiva das relações interpessoais, pelos conceitos de motivação e emoção, e pela abordagem das perturbações psicológicas (Maslach & Leiter, 2016). Posteriormente, começou a ser conceptualizada como uma forma de stress no trabalho, sobretudo em profissões com intensa interação humana, longas horas de trabalho e/ou de prestação de ajuda direta e elevada exigência, geralmente em ambientes com recursos de trabalho limitados (Maslach & Leiter, 2016). Segundo Demerouti et al. (2001), as exigências no trabalho dizem respeito aos aspetos físicos, psicológicos, sociais e/ou organizacionais que requerem um esforço físico e/ou psicológico sustentado, tornando-se stressoras quando o indivíduo não dispõe dos recursos necessários para manter o desempenho expectável, contribuindo para o aparecimento de situações de *burnout* (Demerouti et al., 2001). Assim, o conceito de recursos de trabalho remete para os aspetos físicos, psicológicos, sociais e/ou organizacionais que podem contribuir para (1) reduzir a exigência do trabalho e os custos físicos e/ou psicológicos, (2) alcançar objetivos de longo prazo e (3) estimular o crescimento pessoal, a aprendizagem e o desenvolvimento (Hakanen et al., 2006).

Para além do modelo tridimensional anteriormente mencionado, outros modelos têm sido propostos para explicar o *burnout*. Por exemplo, o modelo transaccional postula o stress no trabalho como gerador de tensão individual (exaustão emocional), originando alterações nos mecanismos de *coping* defensivos (cinismo) (Maslach & Leiter, 2016). Também o Modelo JD-R (Job Demands-Resources) considera o aumento das exigências de modo contínuo no trabalho e a ausência de recursos disponíveis para dar resposta, como desencadeador de *burnout*, criando dois caminhos possíveis: o processo energético, no qual

as altas exigências do trabalho esgotam os recursos dos funcionários, e o processo motivacional, no qual os recursos existentes promovem o envolvimento e compromisso com o trabalho (Hakanen et al., 2006). Também o Modelo COR (Conservation of Resources) convencionou a síndrome de *burnout* como resultado de uma ameaça prolongada aos recursos existentes do indivíduo (Hakanen et al., 2006). Já o modelo desenvolvido por Schaufeli et al. (2020) define quatro dimensões chave, que estão interligadas e formam a base do *burnout*: (1) exaustão, ou seja, cansaço extremo, tanto físico como mental, associado a uma sensação de perda severa de energia, (2) distância mental, que consiste num afastamento mental, psicológico, do trabalho, (3) incapacidade no controlo cognitivo, que remete para a redução da capacidade de regular os processos cognitivos, como a memória ou a atenção e (4) incapacidade no controlo emocional, definindo-se esta dimensão como uma redução da capacidade de regular, adequadamente, os processos emocionais, como a raiva ou a tristeza. Apesar das diferenças existentes entre os modelos, todos parecem estar fundamentados no pressuposto implícito de que fatores situacionais ou individuais contribuem para o surgimento da síndrome de *burnout* e que a presença dessa síndrome está associada a resultados específicos desses fatores (Hakanen et al., 2006; Maslach & Leiter, 2016).

Indivíduos que apresentam sintomas de *burnout* aparentam ter, de modo mais frequente, reações negativas ou conflituosas no ambiente de trabalho, ao nível de relações interpessoais e nas tarefas profissionais, propiciando, através das interações sociais, uma perpetuação desta síndrome dentro do contexto (Gonzalez-Morales et al., 2012; Maslach & Leiter, 2016; Meredith et al., 2020). Para além destes fatores, estes indivíduos evidenciaram maior risco e intenção de abandono do emprego, maior insatisfação no trabalho, baixo desempenho, absentismo, baixa produtividade e qualidade de trabalho prejudicada (Calainho, 2022; Maslach & Leiter, 2016).

2. *Burnout* Entre Professores

O clima organizacional, independentemente do setor, afeta os comportamentos dos indivíduos, influenciando o bem-estar. Nesse contexto, Dinibutun et al. (2020) consideram, no seu estudo, que os professores do ensino superior, pelo seu contexto profissional, constituem um grupo de risco para o desenvolvimento de *burnout*.

2.1. Fatores de Risco

Por fator de risco entende-se uma característica pessoal, podendo ser inata, genética ou desenvolvida, um comportamento ou um estilo de vida que se associem à prevalência de uma doença (Howard, 2018). No que respeita ao *burnout*, Maslach e Leiter (2016) evidenciam como fatores a sobrecarga de trabalho, falta de controle, reconhecimento insuficiente, relações interpessoais no trabalho e desajuste entre valores pessoais e organizacionais, como sugerem os estudos a seguir mencionados.

De acordo com diversos autores, o stress ocupacional dos docentes é intensificado por mudanças curriculares frequentes e responsabilidades múltiplas, impactando o seu desempenho (Carlotto & Câmara, 2008; Hakanen et al., 2006; Han et al., 2020; Yousefi & Abdullah, 2019). De forma idêntica, Agyapong et al (2022), acompanham, entre os professores, a problemática abordada, considerando a existência de períodos de stress prolongado como fator de risco para o desenvolvimento de patologias como *burnout*, depressão, ansiedade e outras doenças psiquiátricas. Ainda neste contexto, Hakanen et al. (2006) referem os professores de todos os níveis de ensino como apresentando maiores níveis de exaustão e cinismo.

Diversos estudos sobre *burnout* em professores do ensino superior têm permitido identificar fatores de risco que contribuem para o desgaste destes profissionais. Entre os mais significativos considera-se o excesso de carga de trabalho (Gomes et al., 2013; Maslach & Leiter, 2016), a instabilidade nos vínculos laborais (Gomes et al., 2013; Teles da Costa, 2020), o aumento do número de alunos, além da crescente pressão para realizar atividades de investigação, publicações e comunicações (Gomes et al., 2013; Kinman & Jones, 2008). Esses desafios são agravados pela competitividade, prazos curtos, falta de reconhecimento e apoio institucional, dificuldades em conciliar a vida pessoal e profissional com sensação constante de que o trabalho não tem fim e de uma rotina fixa, e que aliados à inadequação salarial e pouca valorização dos esforços docentes, criam um ambiente de stress prolongado que favorece o *burnout* (Arquero & Donoso, 2013; Gomes et al., 2013).

Para além dos acima mencionados, estudos indicam a existência de evidência indicativa de que, ser do sexo feminino, ter entre os 40 e os 59 anos, estar casado, ter entre 10 e 29 anos de experiência, ensinar em instituições de ensino superior politécnicas e públicas e ter contratos de trabalho a termo incerto, estejam associadas a uma maior

prevalência de *burnout* entre os professores do ensino superior português (Teles et al., 2020; Teles da Costa, 2020).

2.2. Caracterização Sociodemográfica

A caracterização sociodemográfica incide sobre elementos intrínsecos ao indivíduo, como sexo, idade, estado civil e outras, que na literatura revelam associações significativas relativamente ao desenvolvimento de síndrome de *burnout*.

2.2.1. Sexo.

Watts e Robertson (2011) identificaram o sexo feminino como um possível preditor de sintomas da dimensão “exaustão emocional” e o sexo masculino como possível preditor para a dimensão do “cinismo”, sendo estas conclusões coerentes com Bernardini et al. (2022) que refere o sexo feminino como tendo maior suscetibilidade nas dimensões “exaustão emocional” e de “realização pessoal”. A literatura apresenta o sexo feminino como tendo maior propensão e maior suscetibilidade em pelo menos duas das três dimensões da síndrome (Aires de Campos, 2020; Bernardini et al., 2022; Marengo-Escuderos & Toscano, 2016; Maslach et al., 1996; Teles, 2020; Teles da Costa, 2020; Watts & Robertson, 2011).

Ainda no que remete para a suscetibilidade ao *burnout* associada ao sexo, verificou-se que o estudo de Carlotto (2002) reporta o sexo masculino como tendo uma maior predisposição para desenvolver *burnout*, uma vez que a flexibilidade, resiliência e suporte social característicos do sexo feminino as protegem, contrariando o reportado por Maslach et al. (2001) e Menezes et al. (2017). Por sua vez, Calainho et al. (2022) não encontraram diferenças significativas entre o sexo e os níveis de *burnout*, sendo evidente a falta de consenso na literatura.

2.2.2. Idade.

Considerando a idade, os professores mais jovens na docência parecem ser mais vulneráveis à síndrome de *burnout* (Aires de Campos, 2020; Lackritz, 2004; Watts & Robertson, 2011), o que parece sugerir que professores com maior experiência desenvolveram estratégias de *coping* mais eficientes (Watts & Robertson, 2011) ou que indivíduos mais jovens apresentam maior propensão para *workaholism* comparativamente

a professores com mais experiência por necessidade de aumentar a sua percepção de realização profissional (Barreto et al., 2022).

Barreto et al. (2022) evidenciam maiores níveis de sintomas de *burnout* em professores com idade inferior a 49 anos, comparativamente a professores com idade superior a 50 anos. Contrariamente, Teles da Costa (2020) não encontra diferenças significativas entre as diversas dimensões do *burnout* e a idade dos professores do ensino superior, apresentando, no entanto, maiores índices de sintomas nos professores entre os 50 e os 59 anos, corroborando os achados de Huamaní et al. (2022), nos quais se refere que professores com mais de 50 anos são mais suscetíveis à síndrome de *burnout*, comparativamente aos mais jovens, devido a maiores níveis de fadiga, e concordante com o reportado por Teles et al. (2020) que indicam maior expressão de sintomas de *burnout* em docentes entre os 40 e os 59 anos.

2.2.3. Estado Civil e Filhos.

Relativamente ao estado civil, Teles da Costa (2020) refere que indivíduos casados apresentam maiores níveis de “realização pessoal” quando comparados com solteiros e divorciados. No entanto, a maioria dos professores em *burnout* referiram estar casados, concordando com as evidências de Teles et al. (2020), cujos resultados indicam que dos professores em *burnout* 60,3% estavam casados ou em união de facto.

Contrariamente ao afirmado por estes autores, alguns estudos evidenciam que o estado de casado pode estar negativamente correlacionado com os níveis de prevalência da síndrome de *burnout*, proporcionando a relação um suporte mais estável para enfrentar as ocorrências possivelmente indutoras de sintomas de *burnout* (Aires de Campos, 2020; Carloto, 2002; Marenco-Escuderos & Toscano, 2016; Maslach & Leiter, 2016). Leung et al. (2000), em concordância, reporta que professores com estado civil casado aparentam maior satisfação com o seu trabalho e menores níveis de sofrimento psicológico.

Adicionalmente, em relação aos filhos, Teles da Costa (2020) reporta que 72,1% dos professores em *burnout* tinha pelo menos um filho, corroborando as evidências de Teles et al. (2020), cujos resultados destacam que de entre os docentes em *burnout*, 75,6% tinham um ou mais filhos. Também Muñoz et al. (2018) referem que ter filhos pode constituir um fator de risco para o desenvolvimento de *burnout*, atendendo a que as responsabilidades da parentalidade podem aumentar o stress no trabalho.

Por outro lado, Aires de Campos (2020) e Carlotto e Palazzo (2006) encontraram maiores níveis de *burnout* nos trabalhadores sem filhos ou dependentes comparativamente aos que tinham filhos, concordante com o reportado por Merino-Plaza et al. (2018) que concluíram que ter filhos se constitui como fator de proteção para as várias dimensões do *burnout*.

2.2.4. Nível Socioeconómico.

Wu et al. (2022) encontraram evidências de que havia uma relação inversa entre o nível socioeconómico e *burnout*, sendo que trabalhadores de níveis socioeconómicos mais baixos apresentam índices mais altos de *burnout*, concordante com o reportado por (Safiye et al., 2023). Também Menezes et al. (2017) reportam que docentes de menor nível socioeconómico apresentam maiores níveis de *burnout* comparativamente com os que têm condições financeiras mais estáveis.

2.3. Caracterização Profissional

A investigação tem demonstrado que fatores intrínsecos à atividade profissional apresentam uma forte associação ao desenvolvimento de síndrome de *burnout*. A natureza da instituição e do vínculo de trabalho, carga horária, anos de experiência e os recursos existentes, encontram-se entre os principais fatores de risco, como de seguida se enuncia.

2.3.1. Setor de Ensino.

Alguns estudos parecem sugerir que a natureza pública ou privada das instituições de ensino poderá influenciar os níveis de *burnout* dos professores. Em particular, um estudo que procurou analisar os efeitos do clima organizacional e as suas dimensões, em instituições de ensino superior públicas e privadas, no *burnout* do seu corpo docente, verificou que todas as dimensões do clima organizacional estudadas influenciavam, negativa ou positivamente, o desgaste emocional destes (Dinibutun et al., 2020). Os resultados parecem evidenciar que, nas instituições de natureza pública, com um maior investimento na implementação de uma cultura organizacional mais coesa, os professores apresentam menores índices de *burnout*, por comparação com as instituições privadas e as suas exigências (Dinibutun et al., 2020).

Contrariamente ao apresentado, Huamaní et al. (2022) reportam maiores índices de *burnout* no ensino público do que no privado, sendo estes resultados concordantes com

Teles et al. (2020) que refere os professores do ensino politécnico público como mais suscetíveis ao desenvolvimento da síndrome, seguidos pelos professores das universidades públicas. Já Teles da Costa (2020) não encontra diferenças entre os níveis de *burnout* dos professores do ensino público para os do privado, sendo, no entanto, perceptível uma tendência para valores mais elevados nos professores do ensino politécnico público, o que se configura concordante com Teles et al. (2020). Bernardini et al. (2022) e Borba et al. (2015) não reportam diferenças significativas na prevalência de *burnout* entre instituições públicas e privadas, indicando falta de consenso na literatura relativamente à relação entre o setor de ensino e *burnout*.

2.3.2. Horas de trabalho.

A elevada carga de trabalho foi considerada em diversos estudos como preditor preponderante para o desenvolvimento de *burnout* entre professores do ensino superior (Calainho et al., 2022; De Araújo Leite et al., 2019; Menezes et al., 2017; Prado et al., 2017). A carga de trabalho dos professores do ensino superior engloba diversas atividades, como sejam as horas letivas, entendidas como o “número de horas [...] de serviço de aulas ou seminários que lhe for fixado pelo órgão legal e estatutariamente competente da instituição de ensino superior” (Ministério da Educação, 1979), o acompanhamento e orientação dos estudantes (Kinman & Jones, 2008; Watts & Robertson, 2011), a preparação das aulas e elementos de avaliação, a participação em tarefas de extensão universitária, divulgação científica, participação na gestão das instituições e noutras tarefas distribuídas pelos órgãos de gestão (Arquero & Donoso, 2013; Ministério da Educação, 1979; Yousefi & Abdullah, 2019). Deste modo, é comum que a carga de trabalho seja percecionada como excessiva pelos docentes do ensino superior (Calainho et al., 2022; Fontinha et al., 2019; Gomes et al., 2013; Yousefi & Abdullah, 2019).

A par da acumulação de tarefas, a necessidade de dedicação por longos períodos de tempo (Calainho et al., 2022; Yousefi & Abdullah, 2019), o recurso a processos cognitivos complexos e a necessidade de ter diversas interações psicossociais, com alunos e colegas (Seibt & Kreuzfeld, 2021), podem desencadear respostas de stress e de fadiga excessiva, esgotando a capacidade de atender às exigências profissionais, resultando em queixas psicossomáticas e limitações no desempenho pedagógico (Hakanen et al., 2006). Quando a sobrecarga está aliada à inexistência ou escassez de oportunidades para descansar,

contribui para o aumento da predisposição à síndrome de *burnout* (Maslach & Leiter, 2016; Yousefi & Abdullah, 2019).

Também a associação entre a carreira de docente e a investigação contribui para o aumento do stress ocupacional e, conseqüentemente, para a suscetibilidade de desenvolver sintomas de *burnout* (Calainho et al., 2022; Watts & Robertson, 2011). Calainho et al. (2022) reportam que de entre os docentes com elevados níveis de *burnout*, 66,7% apresentavam também níveis altos de *burnout* associados à investigação, o que parece evidenciar uma relação entre ambas as atividades no desenvolvimento da síndrome, em concordância com os resultados apresentados por Singh et al. (2004) e Murphy (2014). Segundo um estudo de Fein e Skinner (2015, como citado por Fontinha et al., 2019) os professores do ensino superior trabalhavam em média 55h por semana, referindo ainda que trabalhar ao anoitecer e fins de semana era algo normal. Também Barreto et al. (2022) reportam que a par das horas dedicadas a atividades extracurriculares e à investigação, entre outras, os professores do ensino superior dedicam mais de 40 horas semanais à sua profissão, resultando em maior dificuldade no equilíbrio e conciliação entre vida profissional e vida pessoal ou familiar (Calainho et al., 2022; Fontinha et al., 2019; Winefield et al., 2014).

2.3.3. Horário e Rotina.

De acordo com o regime da carreira docente universitária (Ministério da Educação, 1979), a atividade docente é, em regra, desenvolvida em regime de dedicação exclusiva (principalmente em regime público), entendendo-se que o docente prescinde de desenvolver qualquer outra atividade ou função para além da docência; contudo, este regime admite exceções (Ministério da Educação, 1979). O regime de dedicação exclusiva constitui uma modalidade especial do regime de tempo integral, entendido como “aquele que corresponde à duração semanal do trabalho para a generalidade dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas”, ou seja, sete horas diárias, no limite de 35 horas semanais. Neste período, os professores devem assegurar o exercício de todas as funções que lhe estão atribuídas, atividade docente e outras (Ministério da Educação, 1979). Diferentemente, o exercício de funções docentes em regime de tempo parcial depende do acordo estabelecido entre a instituição de ensino superior e o professor, pelo que, o período deve prever a atividade docente *stricto sensu*, aulas e sua preparação, mas

também atividades de apoio aos alunos e outras que, sem prejuízo de serem desenvolvidas fora do contexto acadêmico, lhe sejam inerentes (Ministério da Educação, 1979).

Jiménez et al. (2017) concluíram que os docentes a tempo integral apresentam maior percepção de stress comparativamente aos docentes a tempo parcial, considerando que a exposição a stress prolongado é um dos fatores mais associado ao surgimento de sintomas de *burnout* (Calainho et al., 2022; Maslach & Leiter, 2016). No mesmo sentido, Osorio et al. (2018) indicaram que 86% dos docentes a tempo integral apresentavam sintomas moderados de *burnout* e 14% *burnout* severo, indo ao encontro do reportado por Teles da Costa (2020). Contrariamente, Seibt e Kreuzfeld (2021) não reportaram diferenças significativas na suscetibilidade a desenvolver a síndrome de *burnout* entre professores de ensino integral e parcial.

Arquero e Donoso (2013) referem os sentimentos de rotina dentro da instituição como preditores de *burnout*, corroborando os resultados de Kremer-Hayon e Kurtz (1985) que reportam as consequências de rotinas fixas e sem flexibilidade como agravantes de sentimentos negativos em relação ao trabalho, sendo a rigidez e repetição excessiva identificadas como aqueles que apresentam maior impacto, concretamente quanto ao distanciamento e de exaustão emocional. Menezes et al., (2017) reportam a constante pressão na rotina dos docentes como fator impactante na sua saúde. Já Carlotto e Palazzo (2006) e Gomes et al. (2013) apontam a flexibilidade da rotina e a autonomia para o planeamento como fatores de proteção ao desenvolvimento da síndrome, em coerência com os anteriores.

2.3.4. Anos de Experiência.

Relativamente ao “tempo de experiência profissional”, Teles da Costa (2020) encontrou evidências de que, em Portugal, os professores entre os 10 e os 29 anos de carreira docente, apresentam valores mais elevados de “exaustão emocional”, usando como hipótese explicativa para este fenómeno o facto de corresponder ao principal período de desenvolvimento, crescimento e afirmação profissional, e por isso de maior exigência no âmbito das atividades desenvolvidas, concordando com o reportado por Teles et al. (2020). Também Aires de Campos (2020) e Watts e Robertson (2011) reportam os profissionais mais jovens com maiores níveis de *burnout*, concretamente de exaustão. Contrariamente, Bernardini et al. (2022) e Topchyan e Woehler (2021) não encontraram relação entre os anos na docência e níveis de *burnout*.

Ao longo dos anos foi desmistificada, por diferentes autores, a ideia de que mais tempo de docência equivalia a maior probabilidade de vir a sofrer de *burnout* (Lackritz, 2004). Contudo, são necessários mais estudos centrados nesta temática, dada a ausência de consenso, como reportado por Lackritz (2004) que encontrou uma grande variedade de resultados referentes à direção e existência da relação entre os anos de docência e a suscetibilidade a *burnout*, tal como no presente estudo.

2.4. Equilíbrio Trabalho-Vida Pessoal e Autocuidado

Verificando-se que a síndrome de *burnout* apresenta um efeito negativo do contexto laboral que se alastra ao ambiente familiar, dando origem a dificuldades na resposta a exigências familiares e ao cumprimento das responsabilidades, num processo cíclico, estudos realizados consideram que níveis elevados de conflito trabalho-família sejam coincidentes com níveis elevados de *burnout*, também em contexto académico (Maslach et al., 2001).

O equilíbrio trabalho - vida pessoal define-se como a perceção individual de que as atividades de trabalho e fora deste são compatíveis e promovem o crescimento de acordo com as prioridades atuais do indivíduo (Kalliath & Brough, 2008; Santos, 2014). Este conceito tem sido estudado como um fator de influência quanto à satisfação com o trabalho e os níveis de stress provocados pelo mesmo, constituindo-se a perceção de desequilíbrio como preditor de sintomas de *burnout* (Fontinha et al., 2019; Rahim et al., 2019; Franco et al., 2021). Os resultados de Winefield (2014) demonstram a eficácia de políticas de trabalho flexíveis e “amigas da família” na promoção do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Por exemplo, no caso dos docentes, a prática de levar trabalho para casa contribui para atenuar os limites existentes, potenciando a sobreposição entre as esferas profissional e pessoal (Araújo, 2008; Fontinha et al., 2019).

A investigação indica, de forma consistente, a relação entre conflito trabalho-família e *burnout*. Nomeadamente, um estudo recente realizado em Portugal (Calainho et al., 2022) demonstrou que entre os académicos com níveis elevados de *burnout*, 100% dos investigadores e 77,8% dos docentes percecionavam um elevado conflito trabalho-família, gerado normalmente pela falta de tempo para dedicar à família., constituindo-se o desequilíbrio entre o trabalho-vida pessoal como um preditor de *burnout*, concordante com o reportado por Fontinha et al., 2019. Deste modo, o suporte familiar e a capacidade de

gerir as tarefas pessoais e profissionais estão inversamente relacionados à probabilidade de desenvolver síndrome de *burnout* (Pereira, 2019).

Um outro fator também importante no contexto do *burnout* é o autocuidado. O autocuidado tem vindo a ser definido como o conjunto de ações ponderadas e auto-direcionadas que o indivíduo realiza conscientemente para manter, fortalecer ou recuperar a sua saúde física, mental e emocional, bem como o seu bem-estar (Martinez et al., 2021). Embora existam diversos estudos sobre o papel preditor das práticas de autocuidado na diminuição de sintomas de *burnout* nos diferentes profissionais, verificou-se ser ainda necessário aprofundar a importância desta variável no *burnout* de professores do ensino superior.

Apesar de ser um comportamento inerente à existência do ser humano, com a universalização dos serviços de saúde e evolução científica, o reconhecimento da sua importância foi-se diluindo, até que a transição epidemiológica e o aumento da carga e mortalidade associadas a doenças crónicas evitáveis ou controláveis, veio evidenciar e reforçar a sua importância (Martinez et al., 2021), realçando a necessidade da consciencialização para o autocuidado e os comportamentos inerentes, não só a nível de saúde física, como também mental (Khazaeian & Fathnezhad-Kazemi, 2021). Assim, o autocuidado desempenha um papel crucial na manutenção entre a vida profissional e pessoal, impactando na qualidade de vida (Covarrubias et al., 2024). Deste modo, aprender a priorizar-se, alimentar-se, manter rotinas de sono e níveis de atividade física saudável de forma consistente, são hoje, reconhecidamente essências para prevenir o *burnout*, promover longevidade na carreira e satisfação com o emprego (Covarrubias et al., 2024). La Mott e Martin (2019) desenvolveram um estudo em prestadores de cuidados de saúde mental, chegando à conclusão de que o envolvimento em atividades de autocuidado foi um preditor significativo da redução da suscetibilidade à síndrome de *burnout*, corroborando os resultados de Rupert e Pakenham (2021).

Juárez e Becton (2024) e Barton (2021) explicam que ser professor é uma profissão com múltiplas responsabilidades e funções indutoras de stress e *burnout*, mostrando a necessidade de integrar o autocuidado e o bem-estar nos programas de integração dos docentes como medida preventiva ao desenvolvimento de *burnout* e estratégia de manutenção da saúde mental e bem-estar. Skovholt e Trotter-Mathison (2014) referem diversas profissões, entre elas a docência, como propensas a desenvolverem *burnout* por

terem em consideração as necessidades e bem-estar dos outros acima das suas. Johnson et al. (2005; como citado em Arvidsson et al., 2019) referem que, entre 26 profissões, os professores obtiveram resultados mais baixos relativamente à saúde física, bem-estar psicológico e satisfação no trabalho, evidenciando a necessidade de práticas de autocuidado para combater os efeitos de um trabalho exigente.

3. Contexto Português

Em Portugal, evidencia-se o trabalho desenvolvido por Teles da Costa (2020), tanto por uma questão de temporalidade, como por ser, de entre os estudos encontrados, aquele que apresenta um panorama mais completo no contexto atual dos docentes do ensino superior em Portugal. A sua tese de doutoramento, realizada com 520 professores do ensino superior português, dos quais 65,2% do sexo feminino e 34,8% do sexo masculino, conclui que, 13,1% dos professores do ensino superior que preencheram o *Maslach Burnout Inventory* - MBI Professores apresentavam índices severos de *burnout*, sendo 63,2% do sexo feminino e 36,8% do sexo masculino. De entre os professores que apresentavam índices severos de *burnout*, 26,5% tinham menos de 40 anos, 33,8% tinham idades entre os 40 e os 49 anos, 36,8% tinham entre 50 e 59 anos e 2,9% tinham mais de 60 anos (Teles da Costa, 2020). Ainda na mesma investigação, 23,5% dos professores que apresentavam índices severos de *burnout* eram solteiros; 60,3% casados ou em união de facto; 14,7% divorciados e 1,5% viúvos (Teles da Costa, 2020). Destes, 88,2% eram de instituições públicas (86,8% em Universidades e 51,5% em Institutos Politécnicos), e 11,8% de instituições privadas (7,4% em Universidades e 4,4% em Institutos Politécnicos) (Teles da Costa, 2020).

Dos professores que apresentavam índices severos de *burnout*, e no que se refere à relação contratual, 50% tinham contratos a termo incerto; 35,3% contratos a termo certo; 2,9% contratos de prestação de serviços e 11,8% tem a sua relação titulada por outras modalidades contratuais (Teles da Costa, 2020). Quanto ao tempo na carreira, 16,2% dos professores com índices severos de *burnout* tinham menos de 10 anos de experiência profissional; 42,6% tinham entre 10 e 19 anos de docência; 36,8% entre 20 e 29 anos e com mais de 30 anos de serviço 4,4% (Teles da Costa, 2020). Os resultados apresentados evidenciam a necessidade de aprofundar o impacto das diversas variáveis referidas no desenvolvimento de *burnout* entre o corpo docente do ensino superior em Portugal.

Objetivos do estudo

Considerando as variáveis referidas anteriormente e as possíveis relações, os principais objetivos deste estudo são: 1) analisar os níveis de *burnout* dos professores de ensino superior em Portugal e 2) analisar o papel preditor das características sociodemográficas (idade, sexo, estado civil, filhos e nível socioeconómico) e profissionais (horas diárias e semanais de trabalho, setor de ensino, tipo de horário e de rotina, anos de experiência profissional, ensino em instituição politécnica ou universitária, atividade profissional extra à academia, fins de semana e serões a trabalhar), do equilíbrio trabalho-vida pessoal e do autocuidado no *burnout*. Por sua vez, os objetivos específicos visam 1) comparar os níveis de *burnout* dos professores do contexto público com os do contexto privado; 2) explorar a relação entre características sociodemográficas, profissionais e *burnout*; 3) explorar a relação entre equilíbrio trabalho-vida pessoal, autocuidado e *burnout*.

Hipóteses de estudo

No decorrer do estudo foram determinadas as seguintes hipóteses de investigação:

H1: O nível de *burnout* entre os professores do ensino superior é significativamente elevado

H2: Os professores do ensino superior público apresentam níveis mais elevados de *burnout* comparativamente aos docentes do setor privado.

H3: As características sociodemográficas dos professores do ensino superior estão relacionadas com os níveis de *burnout*.

H3.1: Os professores mais jovens e do sexo feminino apresentam níveis mais elevados de *burnout*.

H3.2: Os professores de nível socioeconómico mais elevado, casados e sem filhos apresentam níveis mais baixos de *burnout*.

H4: As características profissionais dos professores do ensino superior estão relacionadas com os níveis de *burnout*.

H4.1: Os professores com mais horas diárias e semanais de trabalho, do setor público, com horário integral e rotinas fixas apresentam níveis mais elevados de *burnout*.

H4.2: Os professores com mais anos de experiência profissional, do ensino universitário, sem uma atividade profissional extra à academia e com mais fins de semana e serões sem trabalhar apresentam níveis mais baixos de *burnout*.

H5: O equilíbrio trabalho - vida pessoal relaciona-se negativamente com os níveis de *burnout*.

H6: O autocuidado relaciona-se negativamente com os níveis de *burnout*.

Capítulo II - Metodologia

Neste capítulo será apresentado o desenho de investigação, a caracterização dos participantes, os métodos de recolha e análise de dados, os instrumentos utilizados e aspetos éticos considerados no decorrer do presente estudo.

1. Desenho de Investigação

O presente estudo apresenta uma metodologia do tipo não-experimental, quantitativa, descritiva, transversal, preditiva e correlacional.

2. Caracterização dos Participantes

Os critérios de inclusão no estudo foram: 1) ser professor de uma instituição de ensino superior em Portugal; 2) ter nacionalidade portuguesa.

A amostra recolhida inicialmente incluía 335 participantes, dos quais foram eliminados 104 por não terem completado a totalidade do questionário e 5 por não terem nacionalidade portuguesa. Assim, a amostra final foi constituída por 226 professores do ensino superior, dos quais 136 (60.2%) eram do sexo feminino e 90 (39.8%) do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 30 e os 83 anos ($M = 52.26$; $DP = 9.19$), e na sua maioria casados (136; 60.2%), em união de facto (24; 10.6%) ou divorciados/separados (42; 18.6%). No que diz respeito ao número de filhos, 174 (77%) docentes tinham filhos, sendo que destes 64 (28.3%) tinham um filho, 80 (35.4%) dois filhos, 21 (9.3%) três filhos, 7 (3.1%) quatro filhos e 2 (0.9%) cinco filhos. Relativamente às habilitações académicas, 183 (81%) dos professores possuía um doutoramento, 29 (12.8%) mestrado e 8 (3.5%) licenciatura (consultar Tabela 1). No que remete para o nível socioeconómico, a maioria dos professores ($n = 127$, 56.2%) referia estar “parcialmente acima do médio”, 65 (28.8%) no nível “médio” e 25 (11.1%) no nível “muito acima do médio”, encontrando-se os restantes docentes nos níveis abaixo (consultar Tabela 1).

Tabela 1*Estatísticas descritivas das características sociodemográficas dos participantes*

Características Sociodemográficas	Amostra total	
	<i>n</i>	%
Estado Civil		
Solteiro/a	23	10.2
Casado/a	136	60.2
União de facto	24	10.6
Divorciado/a	33	14.6
Separado/a	9	4.0
Viúvo/a	1	0.4
Ter Filhos ^a	174	77.0
Nº de filhos		
Um	64	28.3
Dois	80	35.4
Três	21	9.3
Quatro	7	3.1
Cinco	2	0.9
Habilitações académicas		
Licenciatura	8	3.5
Mestrado	29	12.8
Doutoramento	183	81.0
Outro	6	2.7
Nível Socioeconómico		
Muito abaixo do médio	1	0.4
Parcialmente abaixo do médio	8	3.5
Médio	65	28.8
Parcialmente acima do médio	127	56.2
Muito acima do médio	25	11.1

^a Reflete o número e percentagem de participantes que responderam "sim" a esta questão.

No que diz respeito às variáveis profissionais, 146 (64.6%) docentes lecionavam em instituições públicas, 80 (35.4%) em instituições privadas. A divisão das áreas de ensino foi feita de acordo com a Portaria n.º 256/2005 (2005) sendo que a maioria dos

professores era da área das ciências sociais, comércio e direito ($n = 88$, 38.9%), podendo a distribuição da amostra ser consultada na Tabela 2.

Tabela 2

Estatísticas descritivas do setor, tipo de instituição e área de ensino dos participantes

Características profissionais	Amostra total	
	<i>n</i>	%
Setor		
Público	146	64.6
Privado	80	35.4
Tipo de instituição		
Politécnico	75	33.1
Universitária	151	66.8
Área acadêmica que leciona		
Educação	7	3.1
Artes e Humanidades	32	14.2
Ciências Sociais, Comércio e Direito	88	38.9
Ciências, Matemática e Informática	35	15.5
Engenharia, indústrias transformadoras e construção	14	6.2
Agricultura	13	5.8
Saúde e Proteção Social	34	15.0
Serviços	3	1.3

Relativamente aos anos de experiência profissional, os participantes tinham em média 22.5 (DP = 11.1) anos de experiência, variando entre menos de um e 60 anos de experiência, sendo que 91 (40.3%) tinham entre 21 e 30 anos no ensino, 44 (19.5%), tinham entre 11 e 20 anos de experiência, 43 (19%), menos de 10 anos de docência, 41 (18.1%) tinham entre 31 e 40 anos como professores, 6 (2.7%) entre 41 e 50 anos no ensino e 1 (0.4%) tinham 60 anos de experiência profissional enquanto docente.

A maioria dos professores da amostra trabalhava a tempo integral ($n = 201$, 88.9%), trabalhando os restantes 25 (11.1%) a tempo parcial. Relativamente às horas de trabalho diárias, a maioria dos professores da amostra trabalham entre oito e 12 horas ($n = 139$, 61.5%) seguidos por 71 (31.4%) que trabalham entre quatro e oito horas, encontrando-se a

distribuição dos restantes docentes na Tabela 3. Considerando horas letivas semanais, 109 (48.2%) refere dar até oito horas de aulas por semana, 108 (47.8%) entre oito e 16 horas, encontrando-se os restantes distribuídos entre as 16 e 40 ou mais horas (consultar Tabela 3).

Tabela 3

Estatísticas descritivas horários de trabalho dos participantes

Características Profissionais	Amostra total	
	<i>n</i>	%
Horário de trabalho		
Parcial	25	11.1
Integral	201	88.9
Horas de trabalho diárias		
até 4h	3	1.3
> 4h a 8h	71	31.4
> 8h a 12h	139	61.5
> 12h até 16h	11	4.9
> 16h a 20h	0	0.0
> 20h a 24h	0	0.0
Não especificado	2	0.9
Horas letivas semanais		
até 8h	109	48.2
> 8h a 16h	108	47.8
> 16h a 24h	3	1.3
> 24h a 32h	2	0.9
> 32h a 40h	1	0.4
> 40h	1	0.4
Não especificado	2	0.9

Do total da amostra, 60 (26.5%) participantes referiram ter uma segunda atividade profissional fora da academia, à qual 18 (8%) dos docentes poderiam dedicar até oito horas semanais, 10 (4.4%) entre oito e 16 horas, 10 (4.4%) entre 16 e 24 horas, 7 (3.1%) entre 24 e 32 horas, 7 (3.1%) entre 32 e 40 horas, 4 (1.8%) mais de 40 horas e 4 (1.8%) não

especificaram. Relativamente à rotina de trabalho, esta foi classificada maioritariamente como “moderadamente variável” (n = 74, 32.7%) e como “muito variável” (n = 74, 32.7%) consultar Tabela 4). Do total de professores, 90 (39.8%) referiram não conseguir ter nenhum fim de semana por mês desligado do trabalho, 54 (23.9%) conseguiam ter um fim de semana mensal livre, 46 (20.4%) referia ter dois e os restantes variaram entre terem três e terem todos os fins de semana livres (consultar Tabela 4). Importa ainda realçar que 203 (89.8%) dos professores não conseguia ter o serão, ou seja após as 17h, sem trabalhar.

Tabela 4

Estatísticas descritivas rotina e dia-a-dia dos participantes

Características rotina e dia-a-dia de trabalho	Amostra total	
	<i>n</i>	%
Rotina de trabalho		
Sempre a mesma	14	6.2
Pouco variável	55	24.3
Moderadamente variável	74	32.7
Muito variável	74	32.7
Sempre diferente	9	4
Fins de semana sem trabalhar/mês		
Nenhum	90	39.8
Um	54	23.9
Dois	46	20.4
Três	17	7.5
Quatro	3	1.3
Todos	16	7.1
Não trabalhar ao fim do dia e serão ^a	23	10.2

^a Reflete o número e percentagem de participantes que responderam "sim" a esta questão.

3. Procedimentos de Recolha de Dados e Aspetos Éticos

O cálculo do tamanho da amostra necessária para o presente estudo foi realizado utilizando o *software G*Power* (versão 3.1.9.7), de modo a garantir os parâmetros tamanho

do efeito ($d = 0.15$), nível de significância ($\alpha = 0.05$) e poder estatístico ($1 - \beta = 0.95$) adequados. Os resultados indicaram que, para a realização das análises de predição, seria necessária uma amostra de 204 participantes de modo a detetar um efeito de tamanho médio.

Para a obtenção das respostas ao questionário foi utilizada uma técnica de amostragem não-probabilística por conveniência e bola de neve, recorrendo às redes sociais, email institucional e passa-palavra como meios de divulgação do questionário.

O protocolo (Apêndice A) foi disponibilizado online na plataforma *Qualtrics* durante 5 meses, entre dezembro de 2023 e maio de 2024, após a aprovação por parte da Comissão de Ética. Todos os procedimentos éticos foram cumpridos na recolha e análise de dados, sendo solicitado aos participantes que dessem o seu consentimento, livre e informado, previamente ao preenchimento do protocolo, garantindo que conheciam os objetivos do estudo, o tempo médio de preenchimento e que tinham a garantia do anonimato e confidencialidade das respostas e que estas apenas seriam analisadas enquanto conjunto e exclusivamente para o propósito do presente estudo.

4. Instrumentos

4.1. Questionário de caracterização profissional

O questionário de caracterização profissional, criado no âmbito desta investigação, tem como objetivo a recolha de informação relativa à atividade profissional dos participantes, considerando variáveis como a área académica, horas de trabalho, trabalhar numa instituição pública ou privada, trabalhar no ensino universitário ou politécnico, existência de atividade profissional extra à academia, entre outras.

4.2. Questionário sociodemográfico

O questionário sociodemográfico foi construído no âmbito desta investigação tendo como objetivo a recolha de informação sociodemográfica e pessoal dos participantes, incluindo questões como a idade, nacionalidade, sexo, estado civil, agregado familiar, número e idade dos filhos, habilitações literárias e nível socioeconómico.

4.3. Equilíbrio trabalho-vida pessoal

O equilíbrio trabalho-vida pessoal foi avaliado através da versão reduzida de 15 itens da *Work/Life Balance Self-Assessment Scale* (WLB; Fisher, 2001; versão portuguesa: Nazaré et al., 2023). O WLB é um instrumento de autorrelato composto por 15 itens e três subescalas que avaliam a percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal: interferência do trabalho na vida pessoal (ITVP), interferência da vida pessoal no trabalho (IVPT) e melhoria do trabalho e da vida pessoal (MTVP). A primeira subescala remete para a percepção que o indivíduo têm de que o trabalho impacta a sua vida pessoal, e a segunda para a situação inversa. A última subescala corresponde à percepção de que o trabalho e a vida pessoal se beneficiam mutuamente.

A adaptação para a população portuguesa, neste momento em fase de investigação por Nazaré et al. (2023), mantém as três subescalas originais: ITVP com seis itens (e.g. “Negligencio necessidades pessoais por causa do trabalho.”); IVPT com quatro itens (e.g. “A minha vida pessoal esgota a minha energia para o trabalho.”); e MTVP com quatro itens (e.g. “O meu trabalho dá-me energia para realizar atividades pessoais.”). Destaca-se que o item 7, enquadrado na dimensão ITVP de Hayman (2005), foi eliminado da versão portuguesa por não cumprir os critérios psicométricos necessários (Nazaré et al., 2023), pelo que também não foi incluído no presente estudo.

As respostas aos itens são integrados numa escala tipo *Likert* de sete pontos (1 – “Nunca”; 7 – “Sempre”), instruindo os participantes a responder tendo em consideração os últimos três meses (Hayman, 2005). A cotação deste instrumento é feita através da média dos itens de cada subescala, sendo que níveis mais elevados nas subescalas ITVP e IVPT indicam maior percepção da interferência, respetivamente, do trabalho na vida pessoal e da vida pessoal no trabalho, ao passo que, na subescala MTVP, maior média significa maior percepção de que o trabalho e a vida pessoal se influenciam positivamente (Hayman, 2005). No presente trabalho, os níveis de consistência interna das subescalas revelaram-se aceitáveis: $\alpha = 0.95$ (ITVP), $\alpha = 0.77$ (IVPT) e $\alpha = 0.78$ (MTVP).

4.4. Autocuidado

O autocuidado foi avaliado recorrendo ao questionário de Autocuidado de Hamburgo, de 12 itens (QAH; Harfst et al., 2009; versão portuguesa: Nazaré et al., 2022). Este instrumento de autorrelato, encontra-se organizado em duas subescalas com seis itens

cada: a gestão de ritmo, que remete para a consciência do próprio e dos seus limites (e.g., “Organizei os meus dias para poder sentir-me bem”), e a subescala experiências positivas, que se destina a avaliar a aceitação e desfrutar das experiências e comportamentos positivos (e.g., “Permiti-me ter períodos de descanso e descontração”) (Harfst et al., 2009; Meine et al., 2021).

O instrumento integra as respostas numa escala tipo *Likert* de cinco pontos (1 – “Não se aplica nada”; 5 – “Aplica-se muito”), sendo pedido aos indivíduos que respondam tendo em conta as últimas quatro semanas (Harfst et al., 2009). No presente estudo foi apenas considerada a escala global de autocuidado, não se diferenciando as subescalas acima mencionadas, correspondendo uma maior média a maior prevalência da prática de comportamentos de autocuidado (Meine et al., 2021). No presente estudo a escala global revelou uma boa consistência interna ($\alpha = 0.93$).

4.5. Burnout

O *burnout* foi avaliado pela versão reduzida de 12 itens da *Burnout Assessment Tool* (BAT-12: Schaufeli et al., 2019; versão portuguesa: Sinval et al., 2022). O BAT-12 é um instrumento de autorrelato, desenvolvido com objetivo de avaliar as queixas de sintomas de *burnout*, composto por quatro subescalas, cujas respostas são integradas numa escala tipo *Likert* de cinco pontos (1 – “Nunca”; 5 – “Sempre”) (Schaufeli et al., 2019).

A adaptação para Portugal e Brasil deste instrumento foi realizada por Sinval et al. (2022) com quatro subescalas de três itens cada: exaustão, que remete para a perceção de cansaço extremo (e.g. “No trabalho, sinto-me mentalmente exausto(a).); distância mental, que diz respeito a comportamentos de retirada mental e de distanciamento psicológico do trabalho (e.g. “Sinto uma forte aversão em relação ao meu trabalho”); incapacidade no controlo cognitivo, referente à perceção de redução da capacidade de regular de modo adequado as funções cognitivas (e.g. “Faço erros no meu trabalho porque tenho a cabeça sobrecarregada com outras coisas”); e incapacidade no controlo emocional, que inclui a perceção de incapacidade para regular adequadamente os processos emocionais (e.g. “Não me reconheço na maneira como reajo emocionalmente no trabalho.”) (Schaufeli et al., 2020).

A cotação deste instrumento é feita através da média dos itens de cada subescala e da escala total, sendo que maiores médias nas subescalas evidenciam a maior perceção dos

respetivos sintomas e que maior média na escala total significa mais queixas relacionadas com a síndrome de *burnout*. De referir que este instrumento não diagnostica a síndrome de *burnout*, fazendo antes a estimação da existência e nível dos sintomas da mesma (Schaufeli et al., 2019). No presente estudo as escalas revelaram uma boa consistência interna: $\alpha = 0.90$ (Exaustão), $\alpha = 0.82$ (Distância Mental), $\alpha = 0.85$ (Incapacidade no controlo cognitivo) e $\alpha = 0.83$ (Incapacidade no controlo emocional).

5. Procedimento de Análise de dados

Após a recolha dos dados, estes foram exportados da plataforma *Qualtrics* para o software *IBM SPSS Statistics*, versão 28, procedendo-se à organização da amostra e tratamento de erros. Seguidamente, realizou-se a análise descritiva de modo a fazer a caracterização sociodemográfica dos participantes através das medidas centrais e de dispersão. De seguida, foram realizadas as análises de correlação para examinar as associações entre as variáveis do estudo, considerando como estatisticamente significativas as que apresentassem um valor de significância de 0.05 ou inferior. Posteriormente, realizaram-se as análises de frequência para compreender os níveis gerais de sintomas das dimensões do *burnout* e quatro testes paramétricos teste-t para amostras independentes, de modo a verificar se existiam diferenças entre os docentes dos setores público e privados, relativamente às dimensões de *burnout*.

De seguida, realizaram-se às análises de regressão, de modo a analisar o papel preditor das características sociodemográficas (idade, sexo, estado civil, filhos e nível socioeconómico) e profissionais (horas diárias e semanais de trabalho, setor de ensino, tipo de horário e de rotina, anos de experiência profissional, ensino em instituição politécnica ou universitária, atividade profissional extra à academia, fins de semana e serões a trabalhar) nas dimensões de *burnout*. Mais concretamente, foram efetuadas dez análises de regressão múltipla, realizadas também no *IBM SPSS Statistics* versão 28, e utilizando o método *Enter*. Apenas foram incluídas como preditoras as variáveis que apresentaram correlações significativas com pelo menos uma das dimensões de *burnout*.

Deste modo, foram realizadas três regressões com a dimensão exaustão, respetivamente, com as características sociodemográficas (idade, filhos, nível socioeconómico), profissionais (horas de trabalho diárias, anos de experiência profissional, fins de semana e serões a trabalhar) e com o equilíbrio trabalho-vida pessoal e autocuidado.

Também com a dimensão distância mental se realizaram três regressões, a primeira com as características sociodemográficas (filhos e nível socioeconómico), a segunda com as características profissionais (rotina) e a terceira com o equilíbrio trabalho-vida pessoal e autocuidado. Para a dimensão incapacidade no controlo cognitivo foi feita uma regressão com a idade e filhos (características sociodemográficas), com os anos de experiência profissional (características profissionais) e com o equilíbrio trabalho-vida pessoal e autocuidado. Para a dimensão de sintomas de incapacidade no controlo emocional, apenas se fez uma regressão, com o equilíbrio trabalho-vida pessoal e autocuidado, por não ter correlações significativas com características sociodemográficas e profissionais.

Capítulo III - Resultados

Estatísticas descritivas

Na Tabela 5 são apresentados os resultados médios e respetivos desvio-padrão das variáveis equilíbrio trabalho-vida pessoal, autocuidado e *burnout*.

As pontuações nas subescalas de interferência do trabalho na vida pessoal e de melhoria do trabalho e da vida pessoal foram superiores à média, indicando, respetivamente, alguma percepção de que o trabalho impacta a vida pessoal e uma percepção moderada de que o trabalho e a vida pessoal se impactam positivamente. Por outro lado, foram encontrados resultados abaixo da média ao nível da interferência da vida pessoal no trabalho, indicando que os participantes têm baixa percepção de que a vida pessoal interfere no trabalho. Considerando os comportamentos de autocuidado, as pontuações obtidas foram superiores à média, revelando boas práticas de comportamentos de autocuidado. No que diz respeito ao *burnout*, os participantes apresentaram níveis acima da média na subescala exaustão, níveis médios na subescala de incapacidade no controlo cognitivo e níveis abaixo da média nas subescalas de distância mental e incapacidade no controlo emocional.

Tabela 5*Estatísticas descritivas equilíbrio trabalho-vida pessoal, autocuidado e burnout*

Pontuações das subescalas	Amplitude	M (dp)
<i>Equilíbrio trabalho-vida pessoal</i>		
Interferência do trabalho na vida pessoal	1 – 7	4.18 (1.30)
Interferência da vida pessoal no trabalho	1 – 7	2.51 (.84)
Melhoria do trabalho e da vida pessoal	1 – 7	4.09 (1.09)
Autocuidado	1 – 5	3.46 (.74)
<i>Burnout</i>		
Exaustão	1 – 5	2.85 (.84)
Distância Mental	1 – 5	1.99 (.82)
Incapacidade no Controlo Cognitivo	1 – 5	2.27 (.71)
Incapacidade no Controlo Emocional	1 – 5	1.82 (.61)

Nota. N = 226

De modo a fazer a comparação entre o setor público e o setor privado, dos níveis das diferentes dimensões de *burnout*, foram realizados quatro testes paramétricos teste-T para amostras independentes, não tendo sido encontradas diferenças estatisticamente significativas (Tabela 6).

Tabela 6*Estatísticas descritivas das variáveis em estudo e teste de diferenças*

Variáveis	Amplitude	Público (n= 146)		Privado (n = 80)		<i>t</i> (224)	<i>p</i>	Cohen's <i>d</i>
		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>			
Exaustão	1 – 5	2.91	.83	2.75	.86	1,34	.18	.84
Distância Mental	1 – 5	2.04	.81	1.89	.84	1.34	.18	.82
Incapacidade no Controlo Cognitivo	1 – 5	2.28	.69	2.25	.76	.27	.79	.71
Incapacidade no Controlo Emocional	1 – 5	1.83	.58	1.80	.67	.39	.70	.61

Nota. N = 226

Correlações entre as variáveis

Na Tabela 7 é possível observar os resultados obtidos na análise de correlações entre as variáveis sociodemográficas, o equilíbrio trabalho-vida pessoal, o autocuidado e as dimensões de *burnout*.

A idade apresentou correlações significativas negativas fracas com as dimensões de *burnout* exaustão e percepção de incapacidade no controlo cognitivo, indicando que com o aumentar da idade diminuem estes sintomas de *burnout*. Também se verificaram correlações significativas entre ter filhos e as várias dimensões do *burnout*, exceto na percepção de incapacidade no controlo emocional, havendo correlações significativas fracas com as restantes subescalas, o que é indicativo que professores com filhos tendem a reportar menor sintomatologia de *burnout*. O nível socioeconómico apresentou também correlações significativas com as dimensões exaustão e distância mental. Sendo correlações significativas negativas fracas sugere-se que maior nível socioeconómico está associado a menor expressão de sintomas destas dimensões do *burnout*. Relativamente ao sexo e estado civil, não foram encontradas correlações significativas com as diferentes dimensões do *burnout*.

Observaram-se também correlações significativas positivas moderadas entre a percepção de que o trabalho interfere na vida pessoal, bem como a percepção de que a vida pessoal interfere no trabalho, com todas as dimensões de *burnout*. Estas correlações parecem ser indicativas de que uma maior percepção de desequilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal se associa a uma maior presença de sintomas de *burnout*. Também, a percepção de melhoria do trabalho e da vida pessoal apresenta correlações significativas com as dimensões do *burnout*. Uma vez que são correlações significativas negativas moderadas, sugerem que maior percepção de que o trabalho e a vida pessoal se influenciam positivamente se associa a menor sintomatologia de *burnout*.

De igual forma, a prática de comportamentos de autocuidado apresentou correlações significativas negativas moderadas com as dimensões do *burnout*, indicando que maior prática de comportamentos de autocuidado se associa a menores níveis de exaustão, distância mental, percepção de incapacidade no controlo cognitivo e no controlo emocional.

Tabela 7

Correlações entre as principais variáveis sociodemográficas com o equilíbrio trabalho-vida pessoal, autocuidado e dimensões do burnout

Variável	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Idade	—												
2. Sexo	.00	—											
3. Estado civil	.19**	-.06	—										
4. Ter filhos	.31**	-.05	.25**	—									
5. N. socioeconómico	.14*	-.01	-.07	.12	—								
6. Interferência do trabalho na vida pessoal	-.16*	-.11	.00	-.16*	-.23**	—							
7. Interferência da vida pessoal no trabalho	-.21**	-.04	.01	-.02	-.11	.34**	—						
8. Melhoria do trabalho e vida pessoal	-.01	-.00	-.03	.07	.22**	-.38**	-.35**	—					
9. Autocuidado	-.02	-.10	.00	.14*	.26**	-.45**	-.21**	.60**	—				
Burnout													
10. Exaustão	-.18**	-.10	-.05	-.19**	-.21**	.61**	.47**	-.48**	-.45**	—			
11. Distância mental	-.09	.00	-.06	-.15*	-.16*	.34**	.38**	-.56**	-.46**	.57**	—		
12. Incapacidade no controlo cognitivo	-.26**	-.02	-.07	-.15*	-.08	.37**	.55**	-.39**	-.29**	.54**	.54**	—	
13. Incapacidade no controlo emocional	.02	-.10	-.11	-.06	-.08	.23**	.38**	-.36**	-.27**	.42**	.55**	.51**	—
M	52.26	1.40	2.44	1.77	3.74	4.18	2.51	4.09	3.46	2.85	1.99	2.27	1.82
DP	9.19	0.49	1.04	0.42	0.72	1.30	0.84	1.09	0.74	0.84	0.82	0.71	0.61

A Tabela 8 apresenta os resultados da análise de correlação entre as variáveis profissionais, o equilíbrio trabalho-vida pessoal, o autocuidado e as dimensões de *burnout*.

É possível verificar a existência de uma correlação significativa entre as horas de trabalho diárias e a dimensão exaustão do *burnout*, sendo esta uma correlação positiva fraca pode ser sugestiva de que quanto maior o número de horas diárias de trabalho, maior a prevalência de sintomas de exaustão.

Existe uma correlação significativa, negativa fraca entre os anos de experiência e as dimensões exaustão e percepção de incapacidade no controlo cognitivo, sugerindo que professores com mais experiência tendem a sentir menores níveis de exaustão e maior capacidade no controlo cognitivo. Por sua vez, a rotina apresenta uma correlação significativa com sintomas de distância mental, sendo uma correlação negativa fraca parece sugerir que os professores com rotinas mais variadas apresentam menor sintomatologia de distância mental. Tanto os fins de semana livres como o serão livre apresentam correlações significativas negativas fracas com a dimensão exaustão, sugerindo que mais fins de semana livres e mais tempo livre de trabalho ao fim do dia se associam a menores sintomas de exaustão. Não foram encontradas correlações significativas entre as diferentes dimensões do *burnout* e o número de horas letivas semanais, ter outra atividade profissional, o setor e tipo de instituição (politécnica ou universitária) e o horário de trabalho.

Tabela 8

Correlações entre as principais variáveis profissionais com o equilíbrio trabalho-vida pessoal, autocuidado e dimensões do burnout

Variável	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1. Horas por dia	—																	
2. Horas letivas semanais	.10	—																
3. Anos experiência profissional	-.03	-.02	—															
4. Atividade profissional fora academia	.02	-.10	.21**	—														
5. Público/Privado	.02	-.03	-.28**	-.38**	—													
6. Politécnico/Universitário	-.12	-.12	-.09	-.07	.28**	—												
7. Horário de trabalho	.10	-.10	.21**	.43**	-.15*	.01	—											
8. Rotina	.12	.09	-.14*	-.09	.11	.11	.00	—										
9. Fins de semana livres	-.35**	-.12	-.08	-.13*	.12	.16*	-.16*	-.09	—									
10. Serão livre	-.26**	-.06	.04	-.06	.01	-.03	-.07	-.16*	.30**	—								
11. Interferência do trabalho na vida pessoal	.29**	.12	-.15*	.00	-.05	-.16*	-.01	.13	-.42**	-.28**	—							
12. Interferência da vida pessoal no trabalho	-.02	.15*	-.09	-.06	-.02	-.01	-.07	.08	-.04	-.09	.34**	—						
13. Melhoria do trabalho e vida pessoal	.00	-.02	-.03	-.07	.15*	.03	.14*	.12	.07	.01	-.38**	-.35**	—					
14. Autocuidado	-.20**	-.07	-.06	-.15*	.11	.09	.04	.15*	.25**	.11	-.45**	-.21**	.60**	—				
Burnout																		
15. Exaustão	.14*	.04	-.15*	.11	-.10	-.10	-.01	-.01	-.21**	-.17**	.61**	.47**	-.48**	-.45**	—			
16. Distância mental	.05	.02	-.00	-.03	-.08	-.02	-.11	-.15*	-.02	-.02	.34**	.38**	-.56**	-.46**	.57**	—		
17. Incapacidade no controlo cognitivo	.07	-.00	-.16*	-.03	-.05	.04	-.05	.01	-.06	-.07	.37**	.55**	-.39**	-.29**	.54**	.54**	—	
18. Incapacidade no controlo emocional	.05	.03	.05	.01	-.05	-.10	-.08	-.09	-.04	-.07	.23**	.38**	-.36**	-.27**	.42**	.55**	.51**	—
M	9.36	8.50	22.50	1.73	1.42	1.74	1.89	3.04	2.28	1.10	4.18	2.51	4.09	3.46	2.85	1.99	2.27	1.82
DP	1.96	6.02	11.09	0.44	0.61	0.52	0.31	0.99	1.44	0.30	1.30	0.84	1.09	0.74	0.84	0.82	0.71	0.61

Nota. N = 226

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Regressões

Exaustão

Relativamente à predição da dimensão exaustão (Tabela 9) foram testados três modelos, com as características sociodemográficas, as características profissionais, e o equilíbrio trabalho-vida pessoal e autocuidado, respetivamente, como preditores.

O modelo testado com as características sociodemográficas como predictoras (Modelo 1) foi estatisticamente significativo ($F(3,222) = 6.52, p < .001$, com $R^2 = .08$ e R^2 Ajustado = $.07$). O predictor mais forte foi o nível socioeconómico, sugerindo que quanto maior o nível socioeconómico menor a experiência de sintomas de exaustão. Do mesmo modo, os docentes com filhos apresentaram também menores níveis de exaustão. Contrariamente, a idade não se constituiu como predictor estatisticamente significativo.

Considerando o modelo testado para a exaustão com as características profissionais como predictoras (Modelo 2) este foi considerado estatisticamente significativo ($F(4,219) = 5.18, p < .001$ com $R^2 = .09$ e R^2 Ajustado = $.07$). Sendo os fins de semana livres o predictor mais forte, seguido pelos anos de experiência profissional, sugerindo que mais fins de semana livres e mais anos de experiência predizem menores níveis de sintomas de exaustão. Contrariamente, os preditores serão livre e horas de trabalho por dia não foram estatisticamente significativos.

Por último, o modelo testado para estudar se o equilíbrio trabalho-vida pessoal e autocuidado eram preditores de exaustão (Modelo 3), foi também considerado estatisticamente significativo ($F(4,221) = 54.97, p < .001$ com $R^2 = .50$ e R^2 Ajustado = $.49$). A perceção de que o trabalho interfere na vida pessoal e de que a vida pessoal interfere no trabalho foram os preditores mais influentes, sendo indicativos de que maior perceção de interferência entre estas duas esferas do dia-a-dia se associa a maiores níveis de exaustão. Por outro lado, a maior perceção de que o trabalho e a vida pessoal se impactam positivamente apresenta-se como predictor de menores níveis de exaustão. Já a prática de comportamentos de autocuidado não se constituiu um predictor estatisticamente significativo da exaustão.

Tabela 9

Coefficientes da análise de regressão múltipla das variáveis em estudo com a dimensão exaustão

Variáveis	Coeficiente Não Padronizado		Coeficiente Padronizado	95% CI		Valor <i>p</i>
	B	DP	β	LI	LS	
Modelo 1: Coeficientes da análise de regressão linear múltipla das características sociodemográficas e exaustão						
Idade	-.01	.01	-.11	-.02	.00	.09
Ter Filhos	-.26	.14	-.13	-.53	.00	.05
Nível Socioeconómico	-.20	.08	-.17	-.35	-.05	.01
Modelo 2: Coeficientes da análise de regressão linear múltipla das características profissionais e exaustão						
Horas por dia	.02	.03	.05	-.04	.08	.49
Anos de experiência profissional	-.01	.01	-.15	-.02	-.00	.02**
Fins-de-semana livres	-.11	.04	-.18	-.19	-.02	.01
Serão livre	-.28	.19	-.10	-.66	.09	.14
Modelo 3: Coeficientes da análise de regressão linear múltipla para o equilíbrio trabalho-vida pessoal, autocuidado e exaustão						
Interferência do trabalho na vida pessoal	.26	.04	.41	.19	.33	< .001
Interferência da vida pessoal no trabalho	.25	.05	.225	.15	.36	< .001
Melhoria do trabalho e da vida pessoal	-.13	.05	-.17	-.22	-.03	.01
Autocuidado	-.13	-.07	-.11	-.27	.01	.08

Nota. N = 226

**p* < .01 , ** *p* < .05

Distância Mental

Foram testados três modelos para a dimensão distância mental com características sociodemográficas, as características profissionais, o equilíbrio trabalho-vida pessoal e autocuidado, respetivamente (Tabela 10).

Obteve-se um modelo estatisticamente significativo ($F(2, 223) = 5.07, p = .01$ com $R^2 = .04$ e R^2 Ajustado = .04) para a predição dos sintomas de distância mental considerando as características sociodemográficas (Modelo 4). Os dois preditores testados, nível socioeconómico e ter filhos, contribuem de igual forma para o modelo, indicando que, ter maior nível socioeconómico e ter filhos se associam a menor perceção de sintomas de distância mental.

Ao averiguar os preditores, de entre as características profissionais, da dimensão distância mental (Modelo 5), obteve-se um modelo estatisticamente significativo ($F(1, 224) = 4.78, p = .03$ com R^2 e R^2 Ajustado = .02), evidenciando que uma rotina mais variada é um preditor significativo de menores níveis de sintomas de distância mental.

Relativamente ao modelo que incluía o equilíbrio trabalho-vida pessoal e o autocuidado como preditores de sintomas de distância mental (Modelo 6), o modelo obtido foi estatisticamente significativo ($F(4, 221) = 33.24, p < .001$ com $R^2 = .38$ e R^2 Ajustado = .36). O preditor mais forte é a perceção de melhoria do trabalho e da vida pessoal, sendo indicativo de que quanto maior a perceção de que o trabalho e a vida pessoal se impactam positivamente menor a presença de sintomas de distância mental. Também a maior prática de comportamentos de autocuidado se constituiu como preditor significativo de menos presença de sintomatologia desta dimensão. Contrariamente, maior perceção de que a vida pessoal interfere no trabalho é um preditor significativo de maior presença de sintomas de distância mental. Por outro lado, a maior perceção de que o trabalho interfere na vida pessoal não se estabelece como preditor de distância mental.

Tabela 10

Coefficientes da análise de regressão múltipla das variáveis em estudo com a dimensão distância mental

Variáveis	Coeficiente Não Padronizado		Coeficiente Padronizado	95% CI		Valor <i>p</i>
	B	DP	β	LI	LS	
Modelo 4: Coeficientes da análise de regressão linear múltipla das características sociodemográficas e distância mental						
Ter Filhos	-.27	.13	-.14	-.52	-.01	.04**
Nível Socioeconómico	-.16	.08	-.14	-.31	-.01	.03**
Modelo 5: Coeficientes da análise de regressão linear múltipla das características profissionais e distância mental						
Rotina	-.12	.06	-.15	-.23	-.01	.03**
Modelo 6: Coeficientes da análise de regressão linear múltipla para o equilíbrio trabalho-vida pessoal, autocuidado e distância mental						
Interferência do trabalho na vida pessoal	.04	.04	.06	-.04	.12	.35
Interferência da vida pessoal no trabalho	.19	.06	.19	.07	.30	.00*
Melhoria do trabalho e da vida pessoal	-.28	.05	-.37	-.38	-.17	< .001
Autocuidado	-.19	.08	-.17	-.34	-.04	.02**

Nota. N = 226

* $p < .01$, ** $p < .05$

Incapacidade no controlo cognitivo

No que concerne a dimensão incapacidade no controlo cognitivo testaram-se três modelos, com as características sociodemográficas, as características profissionais, o equilíbrio trabalho-vida pessoal e o autocuidado, respetivamente, como preditores (Tabela 11).

Considerando a predição de sintomas de incapacidade no controlo cognitivo tendo em consideração as características sociodemográficas (Modelo 7) o modelo obtido foi estatisticamente significativo ($F(2,223) = 8.98, p < .001$ com $R^2 = .08$ e R^2 Ajustado = $.07$). O preditor idade foi o único estatisticamente significativo, sugerindo que quanto maior a idade, menor a experiência de sintomas de incapacidade no controlo cognitivo. Contrariamente, ter filhos não foi um preditor estatisticamente significativo.

O modelo testado com as características profissionais (Modelo 8), foi considerado estatisticamente significativo ($F(1,224) = 5.85, p < .02$, com $R^2 = .03$ e R^2 Ajustado = $.02$). O modelo indica que quanto mais anos de experiência os docentes têm, menor a prevalência de sintomas de incapacidade no controlo cognitivo.

Também o modelo testado tendo em conta o equilíbrio trabalho-vida pessoal e o autocuidado como possíveis preditores de sintomas de incapacidade no controlo cognitivo (Modelo 9) foi estatisticamente significativo ($F(4,221) = 32.22, p < .001$ com $R^2 = .37$ e R^2 Ajustado = $.36$). O preditor mais influente é a perceção de que a vida pessoal interfere no trabalho, indicando que maior perceção de interferência se associa a maior presença de sintomas de incapacidade no controlo cognitivo. À semelhança, a perceção de que o trabalho interfere na vida pessoal é um preditor significativo de maior perceção de sintomas de incapacidade no controlo cognitivo.

Por sua vez, uma maior perceção de que o trabalho e a vida pessoal se impactam positivamente constitui-se como preditor significativo de menor experiência de sintomas de incapacidade no controlo cognitivo. Contrariamente, a prática de comportamentos de autocuidado não se constituiu como preditor estatisticamente significativo de sintomas desta dimensão.

Tabela 11

Coefficientes da análise de regressão múltipla das variáveis em estudo com a dimensão incapacidade no controlo cognitivo

Variáveis	Coeficiente Não Padronizado		Coeficiente Padronizado	95% CI		Valor <i>p</i>
	B	DP	β	LI	LS	
Modelo 7: Coeficientes da análise de regressão linear múltipla das características sociodemográficas e incapacidade no controlo cognitivo						
Idade	-.02	.01	-.24	-.03	-.01	<.001
Ter Filhos	-.13	.12	-.08	-.36	.10	.26
Modelo 8: Coeficientes da análise de regressão linear múltipla das características profissionais e incapacidade no controlo cognitivo						
Anos de experiência profissional	-.01	.00	-.16	-.02	-.00	.02**
Modelo 9: Coeficientes da análise de regressão linear múltipla para o equilíbrio trabalho-vida pessoal, autocuidado e incapacidade no controlo cognitivo						
Interferência do trabalho na vida pessoal	.08	.03	.14	.01	.15	.02**
Interferência da vida pessoal no trabalho	.37	.05	.44	.28	.47	<.001
Melhoria do trabalho e da vida pessoal	-.10	.05	-.16	-.20	-.01	.02**
Autocuidado	-.04	.07	-.04	-.17	.10	.58

Nota. N = 226

* $p < .01$, ** $p < .05$

Incapacidade no controlo emocional

Para a dimensão incapacidade no controlo emocional foi testado um modelo com o equilíbrio trabalho-vida pessoal e o autocuidado (Modelo 12). O modelo encontrado foi estatisticamente significativo ($F(4,221) = 14.10$, $p < .001$ com $R^2 = .20$ e R^2 Ajustado = .19).

A percepção de que a vida pessoal interfere no trabalho constitui-se como preditor significativo, indicando que maior percepção se associa a maior presença de sintomas desta dimensão. Do mesmo modo, a percepção de que o trabalho e a vida pessoal se impactam positivamente revelou-se também um preditor significativo de menor experiência de sintomas de incapacidade no controlo emocional. Por outro lado, a percepção de que o trabalho interfere na vida pessoal e a prática de comportamentos de autocuidado, não foram preditores estatisticamente significativos.

Tabela 12

Coefficientes da análise de regressão múltipla das variáveis em estudo com a dimensão incapacidade no controlo emocional

Variáveis	Coeficiente Não Padronizado		Coeficiente Padronizado	95% CI		Valor <i>p</i>
	B	DP	β	LI	LS	
Modelo 10: Coeficientes da análise de regressão linear múltipla para o equilíbrio trabalho-vida pessoal, autocuidado e incapacidade no controlo emocional						
Interferência do trabalho na vida pessoal	.01	.03	.03	-.05	.08	.71
Interferência da vida pessoal no trabalho	.20	.05	.28	.11	.30	< .001
Melhoria do trabalho e da vida pessoal	-.11	.04	-.20	-.20	-.03	.01
Autocuidado	-.06	.07	-.08	-.19	.06	.33

Nota. N = 226

**p* < .01 , ** *p* < .05

Capítulo IV – Discussão

Neste capítulo são discutidos os resultados obtidos à luz da literatura, compreendendo as suas diferenças e semelhanças, bem como as suas implicações práticas. O presente estudo teve como objetivo principal analisar os níveis de *burnout* dos professores do ensino superior português. Pretendeu-se ainda comparar os níveis de *burnout* entre professores do ensino superior público e privado, bem como explorar as relações entre as características sociodemográficas, profissionais e o equilíbrio trabalho-vida pessoal, o autocuidado e o *burnout*. Procurou-se investigar o papel preditor de características sociodemográficas, de características profissionais, do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e do autocuidado nos níveis de *burnout*.

Os resultados evidenciaram não haver diferenças significativas entre o setor público e o setor privado, e que algumas das características em estudo são preditores significativos de dimensões de *burnout*.

Análise dos níveis gerais de *burnout*

Relativamente aos níveis de *burnout* apresentados pelos professores do ensino superior, os resultados encontrados apoiam a primeira hipótese do presente estudo, revelando sintomas de *burnout* significativos entre os professores, com níveis elevados de exaustão e moderados de incapacidade no controlo cognitivo. Estes resultados evidenciam o cansaço excessivo e a perceção de incapacidade na regulação das funções cognitivas dos docentes, e são consistentes com investigação recente e também com estudos mais antigos. Por exemplo, Teles et al. (2020) e Calainho et al. (2022) reportam que 7.9% e 19.6%, respetivamente, dos professores do ensino superior português apresentam níveis elevados de *burnout*, destacando a dimensão da exaustão como mais elevada. De forma semelhante, Teles da Costa (2020) reporta que 13.1% dos docentes exibem sinais evidentes de *burnout*, e Agyapong et al. (2022) revelaram que entre 25.1% e 74% dos professores têm níveis de *burnout* moderados ou severos, destacando igualmente a exaustão como a dimensão mais prevalente. Estudos mais antigos (e.g., Carlotto & Câmara, 2008; Gomes et al., 2013) também destacam os níveis elevados *burnout* e, nomeadamente, a exaustão, como resultado das exigências cognitivas e emocionais a que os professores do ensino superior estão sujeitos. Os estudos de Hakanen et al. (2006) e de Leung et al. (2000) concluíram também que a exaustão é a principal dimensão do *burnout* entre os professores, seguida

por sentimentos de distanciamento mental e percepção de eficácia profissional reduzida, conforme encontrado nas análises do presente trabalho.

A profissão dos docentes está associada a características como extensa carga horária de trabalho, pressão do tempo, tanto para o cumprimento do programa curricular como para a investigação e publicação, necessidade de participação em diversos eventos associados ao meio académico, desempenho de tarefas de âmbito burocrático (Barreto et al., 2022), reuniões frequentes, alterações dos programas curriculares e a consequente necessidade de reorganização dos materiais (Arvidsson et al., 2019). Ademais envolve múltiplas interações interpessoais ao longo do horário de trabalho, particularmente com turmas de estudantes que podem ser mais desafiadoras (Agyapong et al., 2022; Arvidsson et al., 2019) e cada vez maiores, face ao aumento do número de estudantes (Kinman & Jones, 2008). A combinação destas características intensifica as exigências cognitivas e emocionais a que os docentes estão sujeitos, contribuindo de modo significativo para o aumento da sensação de exaustão (Agyapong et al., 2022; Arvidsson et al., 2019; Barreto et al., 2022; Carlotto & Câmara, 2008; Gomes et al., 2013; Kinman & Jones, 2008)

Comparação entre setor público e privado

No que diz respeito à comparação entre professores do ensino público e privado, os resultados não apoiaram a segunda hipótese, que postulava que os professores do ensino público apresentariam níveis mais elevados de *burnout* comparativamente aos docentes do setor privado. Mais especificamente, e contrariamente ao esperado, não foram encontradas diferenças significativas relativamente ao setor de trabalho e os níveis das dimensões de *burnout* dos docentes do ensino superior.

Embora estes resultados sejam concordantes com Borba et al. (2015) e Teles da Costa (2020), destoam dos reportados por Teles et al. (2020) que reporta os docentes do ensino superior público como mais afetados pela síndrome de *burnout* (41.5% nas instituições politécnicas e 48.8% nas universidades). Considera-se que a discrepância da amostra relativamente à distribuição pelos setores (64.6% público e 35.4% privado), pode constituir-se como uma limitação a uma análise mais realista do panorama do atual ensino superior em Portugal, encontrando-se este desequilíbrio também na amostra de Teles et al. (2020) que conta com 90,3% de docentes do ensino público. A par deste fator, e concordante com Borba et al. (2015), é possível que os sintomas de *burnout* estejam mais relacionados com a profissão do que com o setor de ensino.

Variáveis sociodemográficas e *burnout*

Relativamente às características sociodemográficas, é possível verificar a existência de relações de algumas com os níveis de *burnout*, nomeadamente a idade, ter filhos e o nível socioeconómico. Deste modo os resultados apoiam parcialmente a terceira hipótese de que as características sociodemográficas dos professores do ensino superior estão relacionadas com os níveis de *burnout*. Mais concretamente, os resultados apoiam parcialmente a hipótese H3.1 “os professores mais jovens e do sexo feminino apresentam níveis mais elevados de *burnout*” uma vez que menos idade se relaciona com mais exaustão e mais sintomas de incapacidade no controlo cognitivo e se constitui como preditor de maior sintomatologia da dimensão incapacidade no controlo cognitivo. No entanto, não houve diferença entre os sexos face à sintomatologia das diferentes dimensões de *burnout*.

Já a hipótese H3.2 “os professores de nível socioeconómico mais elevado, casados e sem filhos apresentam níveis mais baixos de *burnout*” foi parcialmente apoiada, concretamente face ao nível socioeconómico e parcialmente refutada no que remete para a variável ter filhos, uma vez que ter filhos se constitui como preditor de menos sintomas de exaustão e de distância mental, contrariando a hipótese estabelecida. Ademais também não se verificou uma relação entre o estado civil e as diferentes dimensões de *burnout*.

No que concerne à **idade** observou-se uma relação significativa entre esta e as dimensões de *burnout*, especificamente exaustão e incapacidade no controlo cognitivo, destacando, conforme esperado, que mais idade é um preditor de menos sintomas da dimensão de incapacidade no controlo cognitivo. Estes resultados são concordantes com a literatura, que reporta que professores mais jovens apresentam maior vulnerabilidade a desenvolver sintomas de *burnout* (Aires de Campos, 2020; Barreto et al., 2022; Lackritz, 2004; Watts & Robertson, 2011), possivelmente devido ao facto de os professores mais velhos já terem criado mecanismos que permitam lidar com o dia a dia de trabalho de forma menos impactante para a saúde (Watts & Robertson, 2011). Considerando que as dimensões de exaustão e de incapacidade no controlo cognitivo se evidenciam de modo mais evidente, seja através da sensação de cansaço extremo ou pela perceção de menores recursos cognitivos (Schaufeli et al., 2019), podem ser mais facilmente identificadas comparativamente às restantes dimensões de *burnout*. Contrariamente aos resultados do presente estudo, Teles et al. (2020) e Teles da Costa (2020), embora não tenham

encontrado diferenças significativas entre a idade e a expressão de sintomas de *burnout*, evidenciam a prevalência em professores entre os 40 e os 59 anos, à semelhança de Huamaní et al. (2022). No entanto, estes estudos foram realizados durante o período pandêmico, considerando as crescentes exigências tecnológicas e adaptações desta fase, esta poderá ser uma possível explicação para que os professores com mais idade reportassem maiores níveis de *burnout*, contrariamente ao contexto atual em que a maioria das instituições voltou ao regime presencial.

O presente estudo identificou uma relação significativa entre **ter filhos** e a prevalência de sintomas de *burnout*, nomeadamente que ter filhos se constitui como um preditor de menos sintomas de exaustão e de distância mental, contrariamente ao esperado. Estes resultados são consistentes com os dados de estudos anteriores (Aires de Campos, 2020; Carlotto & Palazzo, 2006; Marenco-Escuderos & Toscano, 2016; Merino-Plaza et al., 2018; Prado et al., 2017). Contudo, os resultados encontrados no presente estudo divergem das evidências relatadas por Muñoz et al. (2018), Teles et al. (2020) e Teles da Costa (2020). É, no entanto, relevante notar que a amostra do estudo de Muñoz et al. (2018) é composta por residentes de cirurgia no Chile, uma profissão com exigências e responsabilidades significativamente distintas dos docentes do ensino superior.

Conforme referido por Aires de Campos (2020) e por Menezes et al. (2017) é possível que a relação afetiva com os filhos ajude a controlar os níveis de sintomas destas dimensões de *burnout*, também Carlotto e Palazzo (2006) reportam que a presença de filhos se pode constituir como um fator protetor ao desenvolvimento da síndrome, contudo não detalham de modo aprofundado possíveis motivos ou explicações. Considerando o crescente reconhecimento da importância de dedicar tempo de qualidade aos filhos e família, sem ser consumido pelo excesso de trabalho (Carlotto, 2002) estes resultados podem indicar uma maior capacidade, ou maior aplicação prática, do equilíbrio entre obrigações familiares e profissionais. O apoio e envolvimento familiar pode funcionar como fator protetor contra o *burnout*, ajudando os professores a lidar com a sobrecarga profissional, permitindo desenvolver a capacidade de lidar com conflitos emocionais e funcionando como fonte de sentimentos de realização, conforme sugerido por Merino-Plaza et al. (2018).

Relativamente ao **nível socioeconómico**, os resultados do presente estudo, conforme esperado, mostram que maior nível socioeconómico prediz menor prevalência de

sintomas de *burnout* nos docentes, concretamente das dimensões exaustão e distância mental. Estes resultados vão ao encontro do referido na literatura (Menezes et al., 2017; Wu et al., 2022), evidenciando o papel do nível socioeconómico como um fator protetor contra o desenvolvimento de *burnout*. Este papel pode dever-se ao facto de que indivíduos com melhores condições socioeconómicas geralmente terem mais recursos para gerir o stress no trabalho, por exemplo mais apoio social, maior acesso a oportunidades de desenvolvimento profissional e menor necessidade de ter múltiplos empregos, e para procurarem e obterem ajuda quando necessitam, evitando uma progressão dos sintomas (Sabagh et al., 2018). Estes resultados realçam a importância de continuar a desenvolver políticas que promovam a equidade salarial, melhorar as condições de trabalho e potenciar o acesso a programas de desenvolvimento profissional (American Public Health Association, 2023).

Contrariamente ao esperado, não foram encontradas relações significativas entre o **sexo** e as dimensões de *burnout*. Este resultado vai ao encontro dos dados reportados por Calainho et al. (2022). Segundo Calainho et al., (2022) embora o *burnout* possa ser influenciado pelo sexo, não se limita ao mesmo, podendo ser desencadeado por um conjunto de fatores relacionados com as condições de trabalho, o contexto social e familiar. No entanto, a maioria da literatura sugere que existe uma relação entre o sexo feminino e maior suscetibilidade a desenvolver sintomas de *burnout* (Aires de Campos, 2020; Bernardini et al., 2022; Marengo-Escuderos & Toscano, 2016; Menezes et al., 2017; Teles, 2020; Teles da Costa, 2020). No presente estudo verificou-se uma discrepância entre os participantes do sexo feminino (60.2%) e do sexo masculino (39.8%), característica comum em diversos estudos (Aires de Campos, 2020; Marengo-Escuderos & Toscano, 2016; Menezes et al., 2017; Teles et al., 2020; Teles da Costa, 2020), podendo esta discrepância ter impactado os resultados.

O **estado civil**, contrariamente ao esperado, não apresenta uma relação significativa com sintomas de *burnout*, sendo estes resultados contrários ao encontrado na literatura. No entanto, a literatura não é consistente, havendo estudos que reportam que estar casado pode constituir um fator de risco de *burnout* (Teles et al., 2020; Teles da Costa., 2020) e outros que apontam para este estado civil como um fator protetor (Aires de Campos, 2020; Carloto, 2002; Marengo-Escuderos & Toscano, 2016). Esta diferença de resultados pode dever-se a aspetos metodológicos, concretamente por os estudos de Carloto (2002) e

Marengo-Escuderos e Toscano (2016) terem sido realizados com docentes do Brasil e Colômbia, respetivamente, e por o estudo de Aires de Campos (2020), embora realizado em Portugal, tenha incluído diversas profissões e não apenas docentes do ensino superior.

Salienta-se que as diferenças encontradas face à literatura nas relações entre as dimensões de *burnout* e as diversas características individuais poderão remeter para aspetos metodológicos, concretamente por a maioria dos estudos referidos utilizar o *Maslach Burnout Inventory*, enquanto no presente estudo se utilizou o *Burnout Assessment Tool*. Foram também verificadas questões relativas à distribuição da amostra, concretamente na relação do sexo com os níveis de *burnout*, contudo a maioria da literatura apresentava mais participantes do sexo feminino, à semelhança deste estudo. Considerou-se ainda o impacto de mudanças causadas pela pandemia de COVID-19 ou por aspetos contextuais, uma vez que se consultou literatura internacional como possível explicação para as diferenças encontradas. No entanto esta opção não fornece uma explicação plausível, uma vez que se incluíram artigos exclusivos do contexto português e pós período pandémico.

Variáveis profissionais e burnout

No que concerne as características profissionais, é possível verificar a existência de relações de algumas com os níveis de *burnout*, nomeadamente, as horas de trabalho diárias, os anos de experiência profissional, a rotina de trabalho, os fins de semana e serões livres. Deste modo, os resultados apoiam parcialmente a quarta hipótese de que as características profissionais dos professores do ensino superior estão relacionadas com os níveis de *burnout*. Em particular, os resultados apoiam parcialmente a hipótese H4.1 “os professores com mais horas diárias e semanais de trabalho, do setor público, com horário integral e rotinas fixas apresentam níveis mais elevados de *burnout*”, considerando que mais horas diárias de trabalho se relaciona com mais sintomas de exaustão e que uma rotina mais fixa se constitui como preditor de maior sintomatologia da dimensão de distância mental. No entanto, contrariamente ao esperado, não foram encontradas relações com as horas de trabalho semanais, com o setor de ensino nem com o tipo de horário.

De igual forma, a hipótese H4.2: “os professores com mais anos de experiência profissional, do ensino universitário, sem uma atividade profissional extra à academia e com mais fins de semana e serões sem trabalhar apresentam níveis mais baixos de

burnout” foi também parcialmente apoiada, tendo-se observado que mais anos de experiência predizem menores níveis de exaustão e incapacidade no controlo cognitivo, bem como mais fins de semana sem trabalhar e mais serões livres de trabalho predizem menos exaustão. Contudo, contrariando o esperado, não se verificaram resultados significativos relativamente à prática de uma atividade profissional extra à academia, nem com o ensino politécnico ou universitário.

Conforme esperado, relativamente aos **anos de experiência** profissional, o presente estudo encontrou uma relação negativa com as dimensões exaustão e incapacidade no controlo cognitivo, constituindo-se mais anos de experiência como preditor de menores índices de *burnout*. Estes resultados vão ao encontro dos dados de estudos anteriores, que realçam a exaustão como dimensão mais elevada nos profissionais mais jovens de diferentes áreas (Aires de Campos, 2020; Teles da Costa, 2020; Teles et al., 2020; Watts & Robertson, 2011). Estes resultados poderão sugerir que à medida que os docentes ganham mais experiência podem também desenvolver as suas capacidades de gestão de stress relacionado com o trabalho e de adaptação face às exigências profissionais, resultando em menores níveis de exaustão e maior perceção da capacidade de regular as suas funções cognitivas (Aires de Campos, 2020). A maior experiência profissional pode também significar que as expectativas e metas impostas são mais realistas e que existe menor propensão a trabalhar horas extra, resultando em maior satisfação e equilíbrio no emprego e conseqüentemente menores níveis de sintomas de *burnout* (Barreto et al., 2022; Maslach & Leiter, 2016). Destaca-se igualmente que o início de carreira tende a representar um período de mudanças significativas para os jovens trabalhadores, seja pela crescente autonomização como pelas exigências inerentes ao mercado de trabalho, tais como a competitividade e procura de reconhecimento, acrescentando outros possíveis desencadeadores de stress que poderão contribuir para o *burnout* (Aires de Campos, 2020).

No presente estudo, como esperado, verificou-se a presença de uma relação entre a **rotina**, classificada num intervalo entre “sempre a mesma” e “sempre diferente” e os níveis de *burnout*, concretamente de sintomas de distância mental, constituindo-se uma rotina mais variada como preditor de menores níveis de distância mental, ou seja, menor sintomatologia de *burnout*. Este resultado é reforçado pela literatura encontrada que refere a flexibilidade de rotina, a perceção de controlo no planeamento do trabalho como fatores de proteção para o *burnout* (Carlotto & Palazzo, 2006; Gomes et al., 2013) e a repetição

excessiva das tarefas diárias como preditores de *burnout*, destacando a distância mental (Arquero & Donoso, 2013; Kremer-Hayon & Kurtz, 1985). Considerando que uma rotina mais variada parece ser um fator protetor, destaca-se a importância de implementar estratégias que introduzam diversidade no dia-a-dia, tais como novas metodologias de ensino que promovam um ambiente de trabalho mais dinâmico e produtivo, promoção de desenvolvimento profissional, através da participação em cursos e workshops que quebrem a sensação de rotina e possibilitem o desenvolvimento de competências úteis no dia-a-dia de trabalho (Cambridge International, n.d.).

Por outro lado, ter **fins de semana e serões livres** relacionaram-se, conforme esperado, negativamente com os níveis de *burnout*, concretamente com a dimensão da exaustão, realçando que mais tempo livre se associa a menor prevalência de sintomas de *burnout*. Ademais concluiu-se que os fins de semana livres se constituíram como preditores de menor exaustão. Estes resultados são consistentes com a investigação de Fein e Skinner (2015) que evidenciaram que a redução das horas extra de trabalho alivia a prevalência de sintomas de stress e *burnout*, corroborado por Fontinha et al. (2019), que indicaram que o trabalho fora do horário convencional agrava a exaustão, enquanto o tempo livre proporciona momentos de descanso fundamentais para prevenir o *burnout* e promover o bem-estar geral. Estes resultados sublinham a necessidade de serem impostos limites definidos entre o tempo de trabalho e o tempo de repouso dos profissionais, implementar estratégias que possibilitem uma melhor gestão do tempo e uma distribuição equitativa de tarefas, de modo a impedir sentimentos de sobrecarga (Fontinha et al., 2019).

Relativamente ao **número de horas diárias de trabalho**, e conforme esperado, verificou-se uma relação positiva entre as horas de trabalho diárias e os níveis de exaustão, mas as horas de trabalho não se constituíram como um preditores significativo de *burnout*. Estes resultados contrariam evidências que indicam que as horas de trabalho são um preditor importante de burnout (Calainho et al., 2022; De Araújo Leite et al., 2019; Menezes et al., 2017; Prado et al., 2017), corroborando, no entanto, a literatura que reporta associação entre mais horas de trabalho com maiores níveis de sintomas da dimensão exaustão (Aires de Campos, 2020; Watts & Robertson, 2011). A ausência de resultados significativos neste aspeto pode dever-se ao facto de existirem outros fatores que contribuem para o burnout dos professores, tais como prazos curtos para entrega de trabalhos, pressão para investigação (Calainho et al., 2022; Gomes et al., 2013) e elevado

número de alunos (Kinman & Jones, 2008) que induzem estados de stress e aumentam a percepção de sobrecarga. Uma vez que estes fatores são passíveis de interagir entre si, e influenciar-se mutuamente, podem também contribuir para um ciclo de sobrecarga e de percepção de exaustão contribuindo para sintomas significativos de *burnout* (Maslach & Jackson, 1981).

No que remete para o **tipo de horário**, ou seja, integral ou parcial, contrariamente ao esperado, não foi encontrada relação significativa com o *burnout* no presente estudo. Importa salientar que estes resultados vão contra as evidências de diversos estudos (Calainho et al., 2022; Jiménez et al., 2017; Maslach & Leiter, 2016; Osorio et al., 2018; Teles da Costa, 2020), que indicam que o tipo de horário integral se associa a maior prevalência de sintomas de *burnout*. Contudo, um estudo recente de Seibt e Kreufeld (2021) também não encontrou diferenças significativas entre o tipo de horário, parcial ou integral, e os níveis das dimensões de *burnout*, sugerindo que a ausência de resultados pode dever-se a diferenças nas tarefas e responsabilidades dos docentes, encontrando-se os dois grupos suscetíveis ao desenvolvimento de sintomas de *burnout*. A ausência de resultados significativos relativamente ao tipo de horário, no presente estudo, pode ainda dever-se ao desequilíbrio da presente amostra relativamente ao tipo de horário, uma vez que 88.9% da amostra reportou ter horário integral.

Equilíbrio entre o trabalho-vida pessoal, autocuidado e *burnout*

Os resultados apoiam a quinta e sexta hipóteses, de que o equilíbrio trabalho-vida pessoal se relaciona negativamente com os níveis de *burnout* e de que o autocuidado se relaciona negativamente com os níveis de *burnout*, respetivamente.

Os resultados evidenciaram que maior percepção de interferência entre o trabalho e a vida pessoal, e vice-versa, se associa a maior presença de sintomas de *burnout* em todas as dimensões, e que maior percepção de influência positiva entre o trabalho e a vida-pessoal, ou seja, maior percepção de equilíbrio, está associada a menor prevalência de sintomas de *burnout*. Também a realização de mais práticas de comportamentos de autocuidado se associaram a menos níveis de *burnout* em todas as dimensões.

Deste modo, uma maior percepção de que o trabalho interfere na vida pessoal (e.g. deixar de realizar atividades pessoais por causa do trabalho ou sentir que se negligenciam as necessidades do próprio em prol do trabalho) foi considerado um preditor

estatisticamente significativo de mais sintomas de exaustão e de incapacidade no controlo cognitivo. De modo semelhante, a maior perceção de que a vida pessoal interfere no trabalho (e.g. sentir-se demasiado cansado para ser eficaz no trabalho ou sentir que assuntos pessoais tornam mais difícil desempenhar o trabalho) foi considerado um preditor significativo das quatro dimensões de *burnout*. A perceção de que o trabalho e a vida pessoal se impactam positivamente (e.g. sentir que o trabalho dá mais energia para as atividades pessoais e vice-versa), foi considerada preditor estatisticamente significativo de todas as dimensões de *burnout*. Estes resultados corroboram a literatura, concretamente os estudos de Calainho et al. (2022), Fontinha et al. (2019), Maslach et al. (2001) e Pereira (2019), evidenciando o papel da perceção de desequilíbrio trabalho-vida pessoal no desenvolvimento e agravamento de sintomas de *burnout*, salientando a necessidade do tempo de qualidade em família e de descanso para que haja uma separação e integração das responsabilidades das diferentes esferas (Calainho et al., 2022; Fontinha et al., 2019; Maslach et al., 2001; Pereira, 2019).

Relativamente ao autocuidado, uma maior prática de comportamentos (e.g. fazer pausas no trabalho e organizar melhor os dias para se sentir melhor), foi considerada preditor estatisticamente significativo de menor perceção de sintomas de distância mental e de incapacidade no controlo cognitivo. Os resultados vão ao encontro da literatura que evidencia a importância do autocuidado nos professores devido às múltiplas responsabilidades, frequente stress e constante foco nas necessidades dos outros (Barton, 2021; Johnson et al., 2005; Juárez & Becton, 2024; Skovholt & Trotter-Mathison, 2014), corroborando também o defendido por La Mott e Martin (2019) e Rupert e Pakenham (2021) que demonstram que a prática de autocuidados é um preditor significativo de menores níveis de *burnout*. Deste modo, é necessário consciencializar e promover práticas consistentes de comportamentos de autocuidado visando melhorar a qualidade de vida dos docentes do ensino superior (Covarrubias et al., 2024; Khazaeian & Fathnezhad-Kazemi, 2021).

Implicações práticas e limitações do estudo

As conclusões deste estudo sugerem importantes implicações práticas que poderão contribuir para a melhoria do bem-estar dos professores do ensino superior, bem como para promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis. Deste modo, destaca-se o papel

que a prática de comportamentos de autocuidado parece ter na redução dos níveis de *burnout*, tornando-se imprescindível implementar políticas que as incentivem, tais como programas de bem-estar para os docentes. Verificou-se que uma rotina diversificada atua como fator protetor contra o *burnout*. Nesse sentido, a promoção de metodologias dinâmicas no ensino e de desenvolvimento profissional contínuo, poderão evitar a monotonia e potencializar maior envolvimento por parte dos docentes.

Considerando que ser mais velho e ter mais anos de experiência se associam a menores níveis de *burnout*, os dados destacam a necessidade de criar iniciativas de apoio à inserção na profissão, tais como programas de mentoria com professores mais experientes, promoção de cultura de *feedback* construtivo entre colegas e medidas que visem favorecer o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal desde o início de carreira (Aires de Campos, 2020; Kutsyuruba & Godden, 2019). Salienta-se também a importância de reconhecer as contribuições dos docentes ao longo das suas carreiras, de promover um ambiente intergeracional que possibilite a colaboração entre diferentes gerações potenciando a troca de experiências (Mokgolodi, 2020). Considerando a valorização dos profissionais com mais idade, medidas que facilitem a transição na carreira, concretamente da mudança para a reforma, facilitariam mudança menos abrupta, permitindo uma adaptação contínua (Mokgolodi, 2020; Scherger, 2021).

Adicionalmente, o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal destaca-se como fator fundamental para a prevenção do *burnout*, concretamente na redução de sintomas de exaustão. Consequentemente, sugere-se que as instituições adotem políticas que estabeleçam limites claros entre tempo de trabalho e tempo de descanso, como por exemplo limitar o número de horas extra e garantir fins de semana livres. Associado ao ponto anterior, a constatação de que professores que têm filhos apresentam menor sintomatologia de *burnout*, sugere que o envolvimento familiar exerce um papel protetor contra esta síndrome, destacando-se a necessidade de medidas de apoio à parentalidade e à família, tais como a existência de creches no local de trabalho, promovendo ambientes de trabalho que valorizem a parentalidade e as responsabilidades inerentes sem penalizar o seu desempenho laboral (De Smet et al., 2021). Constatando estas possibilidades, é igualmente fundamental desenvolver estratégias preventivas, como programas de consciencialização da apresentação inicial dos sintomas, que visam evitar o agravamento da sintomatologia de *burnout*.

O estudo apresenta algumas limitações que devem ser consideradas na interpretação dos resultados. O facto de não ter sido encontrada literatura que investigue o impacto de uma segunda profissão, constitui um elemento limitador na comparação e contextualização dos resultados. Adicionalmente, considerando que a maior parte das correlações significativas observadas neste estudo se revelaram fracas ou moderadas, poderá sugerir alguma fragilidade na relação entre variáveis. Também o facto de não ter sido realizada a análise MANOVA para efeitos da testagem dos preditores, por não ter sido uma análise ensinada e realizada no decorrer do percurso académico, se constitui como uma limitação do presente estudo. Um outro fator a considerar é o desequilíbrio na amostra face à representatividade dos setores público e privado, podendo afetar a generalização dos resultados. Por último, atento o objeto do estudo, não se deve desconsiderar o possível efeito da desejabilidade social no preenchimento do questionário e a sua possível influência nas respostas.

Capítulo V - Conclusão

O presente estudo pretendeu investigar os preditores de *burnout*, percepção de equilíbrio trabalho-vida pessoal e adesão a práticas de autocuidado nos professores do ensino superior português, comparando o ensino público e privado. Embora não tenha sido possível encontrar diferenças na comparação entre os setores, as evidências deste estudo revelaram a existência de níveis moderados de *burnout* nos docentes do ensino superior português, alguma percepção de desequilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e uma adesão relativamente alta a práticas de autocuidado. De entre as diversas variáveis estudadas, ter filhos, maior nível socioeconómico, mais idade, mais fins de semana livres, mais anos de experiência profissional, rotina diversificada, equilíbrio trabalho-vida pessoal e autocuidado, são preditores de menores níveis de *burnout*.

Considerando os custos pessoais, organizacionais e financeiros do *burnout*, são necessárias estratégias focadas no tratamento e prevenção (Marques, 2011). Embora as intervenções, habitualmente, sejam focadas no indivíduo, podem ser desenvolvidas a nível organizacional, alterando alguns padrões de trabalho e focando na promoção da saúde e no papel ativo de cada um para a mesma (Maslach & Leiter, 2016). Este estudo oferece uma contribuição importante, fornecendo evidências sobre variáveis que podem ser trabalhadas para reduzir a prevalência da síndrome entre os docentes do ensino superior português.

Em estudos futuros, seria pertinente explorar outras variáveis, tendo alguns dados sido recolhidos no protocolo deste estudo, mas não tendo sido possível analisar, tais como as tarefas adicionais que os docentes realizam e carga horária associada (Apêndice B), oferecendo uma compreensão detalhada das diferentes responsabilidades, também explorar a possível relação da prática de uma segunda atividade profissional extra à academia e os sintomas de *burnout* (Apêndice C). Será ainda relevante explorar o papel que os recursos e exigências profissionais (Apêndice D) podem ter enquanto preditores do desenvolvimento de *burnout*, promovendo uma identificação abrangente de fatores que possam prevenir ou agravar a síndrome, bem como o papel mediador do equilíbrio trabalho-vida pessoal e do autocuidado, entre as variáveis sociodemográficas, profissionais e o *burnout*. Por fim, sugere-se a realização de estudos mais aprofundados sobre a comparação das instituições de ensino públicas e privadas face à prática de comportamentos de autocuidado e explorar a região geográfica das instituições, permitindo avaliar possíveis diferenças que tenham impacto na saúde e desempenho dos professores do ensino superior português.

Referências Bibliográficas

- Admin. (2020, December 11). The European Countries with the Highest Risk of Burnout. *SmallBusinessPrices.co.uk*. <https://smallbusinessprices.co.uk/european-employee-burnout/>
- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(17), 10706. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
- Aires De Campos, B. (2020). *Burnout no Mundo do Trabalho: A Relação da Síndrome com as Variáveis Sociodemográficas em Contexto de Confinamento e Pandemia* [Dissertação de Mestrado]. Lisbon School of Economics & Management (ISEG) - Universidade de Lisboa. <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/20746/1/DM-BNVLAC-2020.pdf>.
- American Public Health Association. (2023). *Support decent work for all as a public health goal in the United States*. <https://www.apha.org/policies-and-advocacy/public-health-policy-statements/policy-database/2023/01/18/decent-work-for-all>
- Araújo, E. R. (2008). Technology, Gender and Time: a contribution to the debate. *Gender Work and Organization*, *15*(5), 477–503. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00414.x>
- Arquero, J. L. A., & Donoso, J. a. M. (2013). Docencia, investigación y burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Revista De Contabilidad*, *16*(2), 94–105. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2013.04.001>
- Arvidsson, I., Leo, U., Larsson, A., Håkansson, C., Persson, R., & Björk, J. (2019). Burnout among school teachers: quantitative and qualitative results from a follow-up study in southern Sweden. *BMC Public Health*, *19*(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6972-1>
- Ashforth, B. E., Harrison, S., & Corley, K. G. (2008). Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*, *34*(3), 325–374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>.

- Babazadeh, T., Lotfi, Y., & Ranjbaran, S. (2023). Predictors of self-care behaviors and glycemic control among patients with type 2 diabetes mellitus. *Frontiers in Public Health, 10*. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1031655>
- Barreto, M. F. C., Galdino, M. J. Q., Fernandes, F. L. A., Martins, J. T., Marziale, M. H. P., & Haddad, M. D. C. L. (2022). Workaholism and burnout among *stricto sensu* graduate professors. *Revista de Saúde Pública, 56*, 48. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2022056003883>.
- Barton, N. (2021). *Teacher Self-Care and Burnout* [Dissertação de Mestrado]. Faculty of The Chicago School of Professional Psychology. <https://www.proquest.com/openview/6936fa99e0a79039371856af575195d7/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Basińska-Zych, A., & Springer, A. (2021). Organizational and Individual Outcomes of Health Promotion Strategies—A Review of Empirical research. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(2), 383. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020383>
- Bernardini, P., Barros, L. O., & Murgo, C. S. (2022). Associações entre autoeficácia e burnout em docentes do ensino superior. *Arquivos Brasileiros de Psicologia, 74*: e017. <http://doi.org/10.36482/1809-5267.ARBP-2022v74.18327>
- Borba, B. E., Diehl, L., Santos, A. S. D., Monteiro, J. K., & Marin, A. H. (2015). Síndrome de Burnout em professores: estudo comparativo entre o ensino público e privado. *Psicologia Argumento, 33*(701), 321. <https://doi.org/10.7213/psicol.argum.33.080.ao08>.
- Calainho, P., Cruz, S. A., & Cerdeira, J. (2022). Burnout no ensino superior: Um estudo exploratório. *Forum Sociológico, 41*, 47–59. <https://doi.org/10.4000/sociologico.10862>.
- Cambridge International. (n.d.). *Teacher professional development*. <https://www.cambridgeinternational.org/Images/621009-teacher-professional-development-facsheet.pdf>
- Carlotto, M. S. (2002). A síndrome de Burnout e o trabalho docente. *Psicologia Em Estudo, 7*(1). <https://doi.org/10.1590/s1413-73722002000100005>.

- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2008). Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. *Psico*, 39(2), 14.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5161619.pdf>.
- Carlotto, M. S., & Palazzo, L. (2006). Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. *Cadernos De Saúde Publica*, 22(5), 1017–1026. <https://doi.org/10.1590/s0102-311x2006000500014>.
- Covarrubias, S., Molina, S., Javadi, E. K., & Lebares, C. C. (2024). Understanding the importance of Self-Care and Mental health. In *Success in academic surgery* (pp. 263–279). https://doi.org/10.1007/978-3-031-66011-5_25
- De Araújo Leite, T. I., Fernandes, J. B., Da Costa Araújo, F. L., De Brito Fernandes Pereira, X., De Azevedo, D. M., & De Souza Lucena, E. E. (2019). Prevalência e fatores associados da síndrome de Burnout em docentes universitários. *Revista Brasileira De Medicina Do Trabalho*, 17(2), 170–179.
<https://doi.org/10.5327/z1679443520190385>.
- De Smet, A., Dowling, B., Mugayar-Baldocchi, M., & Talloen, J. (2021, December 3). *Married to the job no more: Craving flexibility, parents are quitting to get it*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/married-to-the-job-no-more-craving-flexibility-parents-are-quitting-to-get-it>
- Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de novembro, do Ministério da Educação (1979). Aprova o Estatuto da Carreira Docente Universitária. Diário da República: I série, n.º 262 (1979). https://www.google.com/url?q=https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1979-72873110-72956109&sa=D&source=docs&ust=1687511776466898&usg=AOvVaw3pdt6vP_ucWb_s8w_XztCM.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>.
- Dinibutun, S. R., Kuzey, C., & Dinc, M. S. (2020). The Effect of Organizational Climate on Faculty Burnout at State and Private Universities: A Comparative Analysis. *SAGE Open*, 10(4), 215824402097917.
<https://doi.org/10.1177/2158244020979175>.

- Fein, E. C., & Skinner, N. (2015). Clarifying the effect of work hours on health through work–life conflict. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(4), 448–470. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12065>
- Fisher, G. (2001). *Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study* [Unpublish Doctoral dissertation] Bowling Green State University. http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=bgsu1669038943675869
- Fisher-McAulley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003, April 12). *Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes*. [Paper presentation]. Annual Conference of the Society for Industrial Organizational Psychology, Orlando.
- Fontinha, R., Easton, S., & Van Laar, D. (2019). Overtime and quality of working life in academics and nonacademics: The role of perceived work-life balance. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 173–183. <https://doi.org/10.1037/str0000067>.
- Franco, L. S., Picinin, C. T., Pilatti, L. A., & Franco, A. (2021). Work-life balance in Higher Education: a systematic review of the impact on the well-being of teachers. *Ensaio*. <https://doi.org/10.1590/s0104-403620210002903021>.
- Gomes, A., Oliveira, S. C., De Jesus Esteves, A., Avelos, M., & Afonso, J. M. P. (2013). Stress, avaliação cognitiva e burnout: um estudo com professores do ensino superior. *Revista Sul Americana De Psicologia*, 1(1), 1–20. <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/25763/1/8-Artigo-2012-2013-SO%20profs%20universit-Descritivo-R%20Gomes%20et%20al-Revista%20Sul-Americana%20de%20Psicologia.pdf>.
- Gonzalez-Morales, M. G., Peiró, J. M., Rodríguez, I., & Bliese, P. D. (2012). Perceived collective burnout: a multilevel explanation of burnout. *Anxiety Stress and Coping*, 25(1), 43–61. <https://doi.org/10.1080/10615806.2010.542808>.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Jokisaari, M. (2011). A 35-year follow-up study on burnout among Finnish employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 345–360. <https://doi.org/10.1037/a0022903>
- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>.

- Han, J., Perron, B. E., Yin, H., & Liu, Y. (2020). Faculty stressors and their relations to teacher efficacy, engagement and teaching satisfaction. *Higher Education Research and Development, 40*(2), 247–262.
<https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1756747>.
- Harfst, T., Ghods, C., Mosko, M. S., & Schulz, H. (2009). Measuring positive behaviour and experience in inpatients with mental disorders--the Hamburg Self-Care Questionnaire (HamSCQ). *Die Rehabilitation, 48*(05), 277–282.
<https://doi.org/10.1055/s-0029-1239546>
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management, 13*(1), 85–91. <https://espace.curtin.edu.au/handle/20.500.11937/46385>
- Howard, V. J. (2018). Stroke, Epidemiology ☆. In *Elsevier eBooks*.
<https://doi.org/10.1016/b978-0-12-809324-5.03904-3>
- Huamaní, P. L. T., Pecho, M. T., & Palacios, E. E. P. (2022). Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: Un análisis factorial exploratorio. *Enfermería Global, 21*(3), 50–81. <https://doi.org/10.6018/eglobal.496901>.
- Jiménez, R., Ruiz, P., Sánchez, A., & Sotelo, M. (2017). Estudio comparativo entre el perfil de estrés y estrés percibido entre profesores universitarios en el área de Salud. *Revista Electrónica De Portales Medicos.com, 1886–8924*.
<https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/estres-percibido-profesores-universitarios/>
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology, 20*(2), 178–187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
- Juárez, S. W., & Becton, A. B. (2024). A Self-Care and Wellness Framework in educator preparation to address burnout, compassion fatigue, and secondary traumatic stress. *Action in Teacher Education, 46*(2), 168–186.
<https://doi.org/10.1080/01626620.2024.2319294>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization, 14*(3), 323–327.
<https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>.

- Keeton, K., Fenner, D. E., Johnson, T. R. B., & Hayward, R. A. (2007). Predictors of physician career satisfaction, Work–Life balance, and burnout. *Obstetrics and Gynecology, 109*(4), 949–955.
<https://doi.org/10.1097/01.aog.0000258299.45979.37>
- Khazaeian, S., & Fathnezhad-Kazemi, A. (2021). Association Between Awareness, Perceived Severity, and Behavioral Control of COVID -19 With Self-Care and Anxiety in Pregnancy: A Cross-Sectional Study. *Women & Health, 62*(1), 55–67.
<https://doi.org/10.1080/03630242.2021.2014020>.
- Kinman, G., & Jones, F. (2008). Effort-reward imbalance, over-commitment and work-life conflict: testing an expanded model. *Journal of Managerial Psychology, 23*(3), 236–251. <https://doi.org/10.1108/02683940810861365>
- Kremer-Hayon, L., & Kurtz, H. (1985). The relation of personal and environmental variables to teacher burnout. *Teaching and Teacher Education, 1*(3), 243–249.
[https://doi.org/10.1016/0742-051x\(85\)90007-1](https://doi.org/10.1016/0742-051x(85)90007-1)
- Kutsyuruba, B., & Godden, L. (2019). The role of mentoring and coaching as a means of supporting the well-being of educators and students. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education, 8*(4), 229–234.
<https://doi.org/10.1108/ijmce-12-2019-081>
- La Mott, J., & Martin, L. A. (2019). Adverse childhood experiences, self-care, and compassion outcomes in mental health providers working with trauma. *Journal of Clinical Psychology, 75*(6), 1066–1083. <https://doi.org/10.1002/jclp.22752>.
- Lackritz, J. R. (2004). Exploring burnout among university faculty: incidence, performance, and demographic issues. *Teaching and Teacher Education, 20*(7), 713–729. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.07.002>.
- Leung, T., Siu, O. L., & Spector, P. E. (2000). Faculty Stressors, Job Satisfaction, and Psychological Distress Among University Teachers in Hong Kong: The Role of Locus of Control. *International Journal of Stress Management, 7*(2), 121–138.
<https://doi.org/10.1023/a:1009584202196>
- Marenco-Escuderos, A. D., & Ávila-Toscano, J. H. (2016). Dimensiones de apoyo social asociadas al síndrome de burnout en docentes de nivel escolar. *Pensamiento Psicológico*. <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi14-2.dasa>.

- Marques, F. (2011). *As percepções da cultura organizacional e a Síndrome de Burnout* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Técnica de Lisboa - Instituto Superior de Economia e Gestão.
<https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/3376/1/Tese%20final%20de%20Mestrado%20-%20Filipa%20Marques%20-%20ISEG%20Abri%202011.pdf>.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *MBI Maslach Burnout Inventory*. Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>.
- Mazzetti, G., Robledo, E. C. P., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2021). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069–1107. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>.
- Meine, L. E., Strömer, E., Schönfelder, S., Eckhardt, E. I., Bergmann, A., & Wessa, M. (2021). Look after Yourself: Students consistently showing high resilience engaged in more Self-Care and proved more resilient during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychiatry*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2021.784381>
- Menezes, P., Alves, E., Araújo Neto, S., Davim, R., & Guaré, R. (2017). Burnout Syndrome: Risk Assessment in High Level Teachers. *Journal of Nursing*, 11(11), 4351–4356. <https://doi.org/10.5205/reuol.23542-49901-1-ED.1111201711>
- Meredith, C., Schaufeli, W. B., Struyve, C., Vandecandelaere, M., Gielen, S., & Kyndt, E. (2020). ‘Burnout contagion’ among teachers: A social network approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(2), 328–352. <https://doi.org/10.1111/joop.12296>.
- Merino-Plaza, M., Carrera-Hueso, F., Arribas-Boscá, N., Martínez-Asensi, A., Vázquez-Ferreiro, P., Vargas-Morales, A., & Fikri-Benbrahim, N. (2018). Burnout y factores

- de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Cadernos De Saúde Pública*, 34(11). <https://doi.org/10.1590/0102-311x00189217>
- Mokgolodi, H. L. (2020). Retired educators' career transition as a new life role of underwriting career development in Botswana. *Journal of Population Ageing*, 15(4), 891–905. <https://doi.org/10.1007/s12062-020-09303-5>
- Muñoz P, N., Campaña W, N., & Campaña V, G. (2018). Prevalencia del síndrome de burnout en los residentes de Cirugía General de Chile y sus factores asociados. *Revista Chilena De Cirugía*, 70(6), 544–550. <https://doi.org/10.4067/s0718-40262018000600544>
- Nazaré, B., Francisco, R., & Pedro, M. (2022). *Versão portuguesa do Questionário de Autocuidado de Hamburgo (The Hamburg Self-Care Questionnaire; versão original de Harfst et al., 2009)*. Universidade Católica Portuguesa.
- Nazaré, B., Francisco, R., & Pedro, M. (2023). *Versão portuguesa da Work/Life Balance Self-Assessment Scale (versão de Hayman, 2005; versão para investigação)*. Universidade Católica Portuguesa.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2021). As desigualdades e o mundo do trabalho - Conferência Internacional do Trabalho, 109.a Sessão, 2021. In *Organização Internacional do Trabalho (OIT)*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_824736.pdf.
- Osorio, L. M., Fernández Oviedo, L. M., & Andrade Salazar, J. A. (2018). Indicadores de Síndrome de Burnout en docentes de educación superior con contrato tiempo completo. *Cuaderno de Investigaciones: Semilleros Andina*, (11). <https://revia.areandina.edu.co/index.php/vbn/article/view/896>
- Pereira, M. D. M. (2019). “You can feel the exhaustion in the air around you”: The Mood of Contemporary Universities and its Impact on Feminist Scholarship. *Exaequo*, 39. <https://doi.org/10.22355/exaequo.2019.39.11>.
- Pope, N., Giger, J., Lee, J., & Ely, G. (2017). Predicting personal self-care in informal caregivers. *Social Work in Health Care*, 56(9), 822–839. <https://doi.org/10.1080/00981389.2017.1344755>

- Portaria n.º 256/2005 de 16 de março, do Ministérios das Atividades Económicas e do Trabalho. (2005). *Diário da República*: I série, n.º 53.
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/256-2005-572672>
- Prado, R. L. D., Bastianini, M. E., Cavalleri, M. Z., Ribeiro, S. M. L., Pizi, E. C. G., & Marsicano, J. A. (2017). Avaliação da síndrome de Burnout em professores universitários. *Revista Da ABENO*, 17(3), 21–29.
<https://doi.org/10.30979/rev.abeno.v17i3.409>.
- Rahim, N.B., Osman, I., Arumugam, P.V. (2019), Evaluating work-life balance and individual well-being with the moderating role of organisational climate. *European Journal of Social Sciences*, 27(4), 2731-2752.
https://www.researchgate.net/publication/338120748_SOCIAL_SCIENCES_HUMANITIES_Evaluating_Work-Life_Balance_and_Individual_Well-Being_with_the_Moderating_Role_of_Organisational_Climate
- Rupert, P. A., & Pakenham, K. I. (2021). Self-Care and Burnout: A Proactive Values-Based Perspective. In *Elsevier eBooks* (pp. 138–148). <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-818697-8.00102-3>.
- Sabagh, Z., Hall, N. C., & Saroyan, A. (2018). Antecedents, correlates and consequences of faculty burnout. *Educational Research*, 60(2), 131–156.
<https://doi.org/10.1080/00131881.2018.1461573>
- Safiye, T., Vukčević, B., Milidrag, A., Dubljanin, J., Cikotić, A. G., Dubljanin, D., Lačković, M., Rodić, I., Nikolić, M., Čolaković, G., Mladenović, T., & Gutić, M. (2023). Relationship between mentalizing and teacher burnout: A cross sectional study. *PLoS ONE*, 18(1), e0279535. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0279535>
- Santos, G. G. (2014). Narratives about Work and Family Life among Portuguese Academics. *Gender, Work and Organization*, 22(1), 1–15.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12061>.
- Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2023). Burnout Assessment Tool (BAT). In *Springer eBooks* (pp. 1–24). https://doi.org/10.1007/978-3-030-89738-3_54-1
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, Validity, and Reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>

- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, *14*(3), 204–220.
<https://doi.org/10.1108/13620430910966406>.
- Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2019). User Manual – Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0. KU Leuven, Belgium: Internal report.
- Scherger, S. (2021). Flexibilizing the retirement transition: why, how and for whom? Conceptual clarifications, institutional arrangements and potential consequences. *Frontiers in Sociology*, *6*. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.734985>
- Seibt, R., & Kreuzfeld, S. (2021). Influence of Work-Related and Personal Characteristics on the Burnout Risk among Full- and Part-Time Teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(4), 1535.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18041535>
- Singh, S., Dalal, N., & Mishra, S. (2004). RESEARCH BURNOUT: A REFINED MULTIDIMENSIONAL SCALE. *Psychological Reports*, *95*(7), 1253.
<https://doi.org/10.2466/pr0.95.7.1253-1263>
- Sinval, J., Vazquez, A. C. S., Hutz, C. S., Schaufeli, W. B., & Silva, S. (2022). Burnout Assessment Tool (BAT): Validity Evidence from Brazil and Portugal. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(3), 1344.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19031344>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. (2017). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, *13*(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Skovholt, T. M., & Trotter-Mathison, M. (2014). The resilient practitioner. In *Routledge eBooks*. <https://doi.org/10.4324/9780203893326>
- Teles Da Costa, L. (2020). *Síndrome de Percebido em Docentes Burnout do e Stresse Ensino Superior de Portugal* [Tese de Doutoramento]. Universidade da Coruña.
- Teles, R., Valle, A., & Rodriguez, S. (2020). Burnout among Teachers in Higher Education: An Empirical Study of Higher Education Institutions in Portugal. *International Journal of Management Science and Business Administration*, *6*(5), 7–15. <https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.65.1001>.

- Watts, J. H., & Robertson, N. A. (2011). Burnout in university teaching staff: a systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33–50.
<https://doi.org/10.1080/00131881.2011.552235>.
- Winefield, H. R., Boyd, C. M., & Winefield, A. H. (2014). Work-Family Conflict and Well-Being in University Employees. *The Journal of Psychology*, 148(6), 683–697.
<https://doi.org/10.1080/00223980.2013.822343>
- World Health Organization: WHO. (2019). Burn-out an “occupational phenomenon”:
International Classification of Diseases. *World Health Organization*.
<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Wu, W., Liu, Y., Yu, L., Guo, Z., Li, S., Guo, Z., Cao, X., Tu, F., Wu, X., Ma, X., Long, Q., Zhao, X., Li, X., Chen, Y., & Zeng, Y. (2022). Relationship between family socioeconomic status and learning burnout of college students: The mediating role of Subjective Well-Being and the moderating role of resilience. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.844173>
- Yousefi, M., & Abdullah, A. G. K. (2019). The Impact of Organizational Stressors on Job Performance among Academic Staff. *International Journal of Instruction*, 12(3), 561–576. <https://doi.org/10.29333/iji.2019.12334a>.

Apêndices

Apêndice A

Protocolo de Investigação

Consentimento Informado

O presente estudo "**Preditores de Burnout em Professores do Ensino Superior Português: Comparação entre contextos públicos e privados**" surge no âmbito da dissertação de Mestrado em Psicologia do Bem-estar e Promoção da Saúde, da Universidade Católica Portuguesa, da aluna Margarida Marques, sob orientação da Professora Doutora Marta Pedro.

O objetivo principal é compreender a relação entre o equilíbrio trabalho-vida pessoal, satisfação com o trabalho, saúde mental e bem-estar dos professores de Ensino Superior portugueses de instituições públicas e privadas.

A participação no estudo consiste na resposta, de forma anónima e confidencial, a um questionário sobre os tópicos acima referidos. O tempo de resposta é de, aproximadamente, **12 minutos**. Se, por algum motivo tiver de interromper a sua participação, poderá voltar ao mesmo link mais tarde para terminar o preenchimento do questionário.

Ao participar, estará a contribuir para a identificação das necessidades dos professores de Ensino Superior e para a preparação de uma intervenção de promoção do bem-estar dirigida a este grupo profissional.

Os dados obtidos serão analisados estatisticamente em conjunto, e não de forma individualizada. Apenas os elementos da equipa de investigação terão acesso aos dados. Os resultados obtidos poderão ser divulgados em contextos de natureza científica e/ou pedagógica, nomeadamente em congressos, e sob a forma de trabalhos académicos e artigos científicos.

A participação no estudo é voluntária, não é recompensada monetariamente e não comporta riscos. Em qualquer momento poderá recusar participar e interromper a sua colaboração.

No caso de sentir emoções como tristeza ou ansiedade, relacionadas com o tópico do estudo, e/ou sentir necessidade de apoio psicológico, sugerimos que contacte a linha de apoio psicológico do SNS24 (808 24 24 24).

Se desejar aceder aos resultados globais do estudo ou discutir algum aspeto relacionado com o mesmo, poderá contactar, via e-mail, a aluna de

mestrado responsável (s-mcfmarques@ucp.pt).

Ao aceitar participar, declara que trabalha como grupo profissional aplicável a "Professores de Ensino Superior" em Portugal, que tem, pelo menos, 18 anos de idade, e que leu e compreendeu as informações referentes à sua participação no estudo.

- Aceito participar
- Não aceito participar

Questionário de caracterização profissional

Qual é a área académica em que leciona?

A par da docência exerce outras funções ou cargos dentro da sua instituição (e.g. investigação, coordenações, gestão, membro de comissões...)?

- Sim
- Não

Habitualmente, quantas horas trabalha por dia?

Do número total das horas que trabalha por semana, quantas são **horas letivas**

semanais?

Do número total das horas que trabalha por dia quantas são horas **dedicadas a outras tarefas relacionadas com a lecionação** (exemplo: correção de testes, preparação de aulas...)?

Quantas horas **semanais** dedica às outras funções e cargos dentro da sua instituição?

Há quanto tempo trabalha como docente (**em anos**)?

Realiza alguma atividade profissional fora da academia?

- Sim
- Não

(Se sim) Indique, por favor, que tipo de atividade profissional exerce fora da

academia

Indique, por favor, em média quantas horas **semanais** dedica à atividade profissional fora da academia

Qual o tipo de instituição onde trabalha?

- Pública
- Privada
- Ambas

Qual o tipo de instituição onde trabalha?

- Politécnico
- Universitário
- Ambos

Como é o seu horário de trabalho?

- Parcial
- Integral

Outro (e.g. Licença de Amamentação)

De entre os recursos enumerados, indique até 3 que considere que a instituição onde trabalha lhe proporciona

- Conforto no local de trabalho
- Disponibilização de materiais/apoios necessários
- Disponibilização de meios de formação
- Acesso a supervisão
- Possibilidade de progressão na carreira
- Clima académico inovador
- Clima académico apoiante
- Medidas de apoio à saúde
- Medidas de apoio à família
- Flexibilidade de horário

De entre as exigências apresentadas, indique até 3 das quais sente como mais comuns no seu dia-a-dia

- Excesso de carga de trabalho
- Oscilação do volume de trabalho (períodos com pouco trabalho e períodos com muito trabalho)
- Vínculo laboral instável
- Elevado número de alunos
- Alta competitividade
- Pressão para desenvolvimento de atividades de investigação, publicação e comunicações
- Prazos inflexíveis e curtos
- Desequilíbrio entre responsabilidades e compensação financeira Desequilíbrio entre trabalho desempenhado e reconhecimento
- Frequentes mudanças no programa curricular
- Diminuída percepção de controlo no trabalho
- Dificuldades na relação com colegas/chefia

Como é a sua rotina de trabalho?

- Sempre a mesma
- Pouco variável

- Moderadamente variável
- Muito variável
- Sempre diferente

Em média, num mês, quantos fins de semana consegue estar totalmente desligado(a)do trabalho?

- Nenhum
- 1
- 2
- 3
- 4
- Todos

Consegue não trabalhar ao fim do dia (depois das 17h30) e não trabalhar ao serão?

- Não
- Sim

Questionário de caracterização de saúde mental

Como avalia a sua saúde mental atual?

1. Muito má 2. Má 3. Nem boa nem má 4. Boa 5. Muito boa
- Saúde mental atual

Tem algum diagnóstico de saúde mental?

- Sim
- Não
- Prefiro não responder

(Se sim) Por favor, indique qual/quais e há quanto tempo foi diagnosticado

Toma alguma medicação do foro psiquiátrico (por exemplo: antidepressivos,

ansiolíticos...):

Frequenta algum acompanhamento especializado em saúde mental (psicologia, psiquiatria)?

- Não
- Sim. Que tipo de acompanhamento e há quanto tempo?

Sente necessidade de ter acompanhamento especializado?

- Não
- Sim

Questionário sociodemográfico

Idade

Nacionalidade

Sexo

- Feminino
- Masculino
- Outra identidade de sexo: Qual?

Estado civil

- Solteiro/a
- Casado/a
- União de facto
- Divorciado/a
- Separado/a
- Viúvo/a

Com quem vive? (Pode assinalar mais do que uma opção)

- Sozinho/a
- Com o/a seu/sua companheiro/a, marido/mulher
- Com o(s) seu(s) filho(s)
- Com outras pessoas, indique quem

- Outros:

Tem filhos?

- Não
 Sim

Quantos filhos tem?

Que idade(s) tem/têm o(s) seu(s) filho(s)?

Habilitações literárias

- Licenciatura. Em que área?

- Mestrado. Em que área?

- Doutoramento. Em que área?

- Outra opção. Qual?

Considerando a sociedade portuguesa em que nível socioeconómico se colocaria de 1 (nível mais baixo) a 5 (nível mais alto)

- | | | | | | |
|----------------------|--------------------------|---------------------------------|-----------------------|--------------------------------|-------------------------|
| | 1. Muito abaixo do médio | 2. Parcialmente abaixo do médio | 3. Médio | 4. Parcialmente acima do médio | 5. Muito acima do médio |
| Nível socioeconómico | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

QAH

Pense até que ponto desfrutou de algo, fez coisas positivas ou sentiu emoções agradáveis **nas últimas quatro semanas**. Por favor, indique a opção que melhor se aplica a si.

	Não se aplica nada	Não se aplica muito	Aplica-se um pouco	Aplica-se	Aplica-se muito
Permiti-me ter períodos de descanso e descontração.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prestei muita atenção às minhas necessidades físicas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soube o que era melhor para mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Permiti-me fazer pausas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fui capaz de desfrutar de coisas boas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Permiti-me desfrutar de proximidade e segurança com os outros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fui capaz de aceitar experiências positivas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi o lado bom da vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fui capaz de ser feliz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Permiti-me ter sentimentos positivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organizei os meus dias para poder sentir-me bem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tomei bem conta de mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

BAT

As afirmações seguintes estão relacionadas com a sua situação no trabalho e com a forma como experiênciada esta situação. Por favor, indique a frequência com que cada afirmação se aplica a si.

	1 – Nunca	2 – Raramente	3 – Algumas vezes	4 – Frequentemente	5 – Sempre
No trabalho, sinto-me mentalmente exausto(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Depois de um dia no trabalho, acho difícil recuperar a minha energia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No trabalho, sinto-me fisicamente exausto(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho dificuldade em encontrar algum entusiasmo pelo meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto uma forte aversão em relação ao meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou cínico(a) sobre o que o meu trabalho significa para os outros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No trabalho, tenho dificuldade em manter-me focado(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando estou a trabalhar, tenho dificuldade em concentrar-me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faço erros no meu trabalho porque tenho a cabeça sobrecarregada com outras coisas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No trabalho, sinto-me incapaz de controlar as minhas emoções	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não me reconheço na maneira como reajo emocionalmente no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pode acontecer que no trabalho eu reaja exageradamente sem querer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Agradecemos a sua participação neste inquérito e o tempo despendido.

A sua resposta foi registada

Apêndice B

Estatísticas Descritivas das Horas Dedicadas a Tarefas Adicionais

Estatísticas Descritivas de Horas Dedicadas a Tarefas Adicionais

Características Profissionais	Amostra total	
	<i>n</i>	%
Horas semanais dedicadas a outras funções ^a		
até 4h	154	68.1
> 4h até 8h	53	23.5
> 8h até 12h	8	23.5
> 12h até 16h	8	3.5
Não especificado	6	2.7
Exerce outras funções ou cargos dentro da sua instituição ^a	196	86.7
Horas semanais dedicadas a outras funções ^a		
até 8h	90	39.8
> 8h a 16h	30	13.3
> 16h a 24h	23	10.2
> 24h a 32h	25	11.1
> 32h a 40h	20	8.8
> 40h	3	1.3
Não especificado	5	2.2

Nota.

^a São contabilizados os que responderam sim.

Apêndice C

Estatísticas descritivas da 2ª Atividade Profissional dos Participantes

Estatísticas Descritivas da 2ª Atividade Profissional dos Participantes

Características Profissionais	Amostra total	
	<i>n</i>	%
Ter atividade profissional fora da academia ^a	60	26.5
Horas semanais 2ª atividade profissional ^a		
até 8h	18	8.0
> 8h a 16h	10	4.4
> 16h a 24h	10	4.4
> 24h a 32h	7	3.1
> 32h a 40h	7	3.1
> 40h	4	1.8
Não especificado	4	1.8
Setor da área extra ^a		
Educação	12	5.3
Artes e Humanidades	6	2.7
Ciências Sociais, Comércio e Direito	29	12.8
Ciências, Matemática e Informática	1	0.4
Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	4	1.8
Agricultura	1	0.4
Saúde e Proteção Social	6	2.7
Não especificado	1	0.4

Nota.^a São

contabilizados os que responderam ter atividade profissional fora da academia (n = 60).

Apêndice D

Estatísticas Descritivas Recursos e Exigências da Instituição De Ensino

Estatísticas Descritivas Recursos e Exigências da Instituição de Trabalho

Recursos e Exigências	Amostra	
	<i>n</i>	%
Recursos fornecidos pela instituição		
Conforto no local de trabalho	81	35.8
Disponibilização de materiais/apoios necessários	96	42.5
Disponibilização de meios de formação	49	21.7
Acesso a supervisão	8	3.5
Possibilidade de progressão na carreira	60	26.5
Clima académico inovador	40	17.7
Clima académico apoiante	62	27.4
Medidas de apoio à saúde	17	7.5
Medidas de apoio à família	4	1.8
Flexibilidade de horário	152	67.3
Exigências da instituição		
Excesso de carga de trabalho	114	50.4
Oscilação do volume de trabalho	58	25.7
Vínculo laboral instável	27	11.9
Elevado número de alunos	62	27.4
Alta competitividade	25	11.1
Pressão para desenvolvimento de atividades de investigação, publicação e comunicações	124	54.9
Prazos inflexíveis e curtos	22	9.7
Desequilíbrio entre responsabilidades e compensação	98	43.4
financeira		
Desequilíbrio entre trabalho desempenhado e reconhecimento	71	31.4
Frequentes mudanças no programa curricular	1	0.4
Diminuída percepção de controlo no trabalho	16	7.1
Dificuldades na relação com colegas/chefia	10	4.4

Nota. N =226.