



CATOLICA
—
FACULDADE DE
EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA
PORTO

A RETENÇÃO E O BEM ESTAR DOCENTE: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO NO ENSINO SUPERIOR EM PORTUGAL

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de
mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Camilla Jesus Alves de Sousa

Porto, junho e 2026



CATOLICA
—
FACULDADE DE
EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA
PORTO

A RETENÇÃO E O BEM ESTAR DOCENTE: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO NO ENSINO SUPERIOR EM PORTUGAL

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de
mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Camilla Jesus Alves de Sousa

Trabalho efetuado sob a orientação da Professora Doutora Diana Mesquita
e da Professora Doutora Filipa Sobral

Porto, junho e 2026

Agradecimentos

A conclusão desta etapa marca o encerramento de um percurso longo e profundamente transformador, exigindo persistência, revisões constantes e a capacidade de seguir mesmo quando o caminho parecia incerto.

Às minhas orientadoras Filipa Sobral e Diana Mesquita, pelos incentivos e pelas contribuições fundamentais ao desenvolvimento deste trabalho. Agradeço às pessoas que participaram desta pesquisa, pela disponibilidade e confiança em compartilhar suas experiências, tornando possível a realização deste estudo.

À minha mãe, pelos incentivos e o apoio incondicional. À minha avó helena, a minha maior estrela. Ao Tiago, pelo incentivo, pela paciência e compreensão em todos os momentos. Por estar sempre comigo e ser meu porto seguro nesta etapa tão importante da minha vida. À sua família que me ofereceu todo cuidado e suporte.

À minhas amigas Laylla, Larissa e Vanessa pelas palavras de apoio e pelas trocas que ajudaram a atravessar os momentos mais exigentes deste percurso.

Por fim, agradeço a mim mesma, por ter permanecido mesmo diante do cansaço, das dúvidas e das rupturas internas que acompanharam este processo.

*“Ninguém caminha sem aprender a caminhar,
sem aprender a fazer o caminho caminhando,
refazendo e retocando o sonho pelo qual se pôs a
caminhar.” Paulo Freire*

Declaração de utilização de inteligência artificial

Foi utilizada inteligência artificial (Notebooklm e Claude) como ferramenta de apoio nas secções de enquadramento teórico e discussão com objetivo de sintetizar as informações, mapeamento de ideias e buscar artigos adicionais. Por fim, foi utilizado nos resultados com foco verificar clareza e coerência das interpretações realizadas.

Toda informação utilizada foi verificada e analisada criticamente, assumindo responsabilidade intelectual do trabalho realizado. Esta declaração é apresentada em conformidade com os princípios de transparência e integridade acadêmica.

Resumo¹

O ensino superior em Portugal passou por várias mudanças, particularmente relacionadas com a implementação do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES). Considerando ser um contexto de crescentes exigências cognitivas para desempenhar múltiplos papéis, é importante compreender se essas mudanças nas condições de trabalho afetam o bem-estar dos professores. Pretende-se por meio deste estudo, analisar se a satisfação com as condições de trabalho influencia a relação entre o burnout docente e a intenção de deixar o setor do ensino superior em Portugal. O presente estudo utiliza uma metodologia quantitativa, os dados foram coletados por meio de um questionário online, resultando em uma amostra final de 98 participantes. Os resultados da análise de mediação, realizada com o programa SPSS PROCESS, indicam que o burnout docente prediz positivamente a intenção de saída, e prediz negativamente a satisfação no trabalho entre os professores. Observou-se também que a satisfação no trabalho entre os professores prediz negativamente a intenção de saída. Por fim, confirmou-se o papel mediador da satisfação na relação entre o burnout docente e a intenção de deixar o emprego.

Palavras-Chave: Burnout, Satisfação no trabalho, Intenção de saída, Docentes do Ensino Superior, Bem-estar do Professor.

¹ O presente trabalho encontra-se redigido segundo a norma do Português do Brasil.

Abstract

Higher education in Portugal has undergone several changes, particularly related to the implementation of the Legal Framework for Higher Education Institutions (RJIES). Considering that there are increasing cognitive demands to perform multiple roles, it is important to understand whether these changes in working conditions affect teachers' well-being. The aim of this study is to analyze whether satisfaction with working conditions influences the relationship between teacher burnout and the intention to leave the higher education sector in Portugal. The present study uses a quantitative methodology, and data were collected through an online questionnaire, yielding a final sample of 98 participants. The results of the mediation analysis, conducted using the SPSS PROCESS program, indicate that teacher burnout positively predicts exit intention and negatively predicts job satisfaction among teachers. It was also noted that job satisfaction among teachers negatively predicts exit intention. Finally, the mediating role of satisfaction in the relationship between burnout and intention to leave was confirmed.

Keywords: Burnout, Job satisfaction, Turnover intention, Higher education teachers, Teacher Well-being.

Índice

1. Introdução.....	7
2. Revisão de literatura	8
2.1 Evolução do ensino superior em Portugal	8
2.3 As implicações do Burnout na retenção docente	11
2.4 Satisfação como mediador	14
3. Metodologia.....	16
3.1 Objetivos do estudo	16
3.2 Procedimento.....	16
3.3 Participantes	17
3.4 Instrumentos	18
Questionário de Caracterização Sociodemográfica	18
Burnout.....	18
Intenção de saída.....	18
Satisfação com as condições de trabalho	18
4. Resultados	19
4.1 Análises preliminares	19
4.2 Teste das hipóteses	20
5. Discussão	22
6. Limitações e estudos futuros	24
Referências	25

1. Introdução

O trabalho docente no ensino superior tem um papel de elevada exigência, envolvendo atividades de ensino, investigação, gestão académica e responsabilidade social. No contexto português, os docentes têm vindo a ser desafiados com diferentes mudanças seja nas condições de trabalho, nas práticas de ensino-aprendizagem, nas dinâmicas e vivências académicas ou na identidade do docente, sendo cada vez mais necessário a capacidade de equilibrar e desempenhar múltiplos papéis (Almeida, 2022; Alves & Gonçalves, 2024; Gaio & Mauritti, 2019; Leite & Ramos, 2015; Marques et al., 2024; Veiga et al., 2024). Possíveis consequentes destes desafios têm sido estudados entre amostras de docentes universitários, nomeadamente o burnout e os níveis de rotatividade destes profissionais. O burnout tem sido indicado como um fenómeno recorrente entre os docentes, com prevalências que podem variar aproximadamente entre 20% e 40% em diferentes contextos institucionais, refletindo a exposição destes profissionais a fatores de risco psicossociais no trabalho (Sabagh et al, 2018; Zhang et al., 2022; Kinman & Johnson, 2019). Segundo Zábrowská et al. (2017) o desenvolvimento do burnout nos docentes tem sido frequentemente associado à exposição prolongada a exigências ocupacionais elevadas, como sobrecarga de trabalho, a pressão por produtividade científica, a multiplicidade de funções desempenhadas, a instabilidade contratual e a dificuldade em equilibrar vida profissional e pessoal. Carlotto e Diehl (2023) por sua vez, destaca que decisão de considerar a saída, não resulta de um único fator, mas de um processo gradual de desgaste, influenciado por experiências negativas acumuladas no contexto laboral. Neste sentido, a intenção de rotatividade pode ser entendida como um importante indicador de vulnerabilidade ocupacional.

A rotatividade tem sido objeto de estudo devido às implicações que pode ter no sucesso académico do aluno, na reputação das instituições, na continuidade pedagógica, na qualidade do ensino, na produtividade científica e na estabilidade das equipas académicas (Li & Yao, 2022; Skaalvik & Skaalvik, 2011). Apesar de ter vários estudos sobre rotatividade e burnout no ensino superior, grande parte dos estudos concentra-se sobretudo em amostras internacionais (Anees et al., 2021; Dan & Subramaniam, 2023; Filho et al., 2019; Zhang et al., 2022). No contexto português, a investigação sobre fatores protetores associados à retenção docente face ao burnout permanece ainda relativamente limitada. Contudo, evidências recentes sugerem que a satisfação no contexto de trabalho desempenha um papel importante na forma como os profissionais experienciam e respondem às exigências ocupacionais (Halat et al., 2023; Urbina et al., 2020). Conforme Kim e Maijan (2024), a satisfação com o trabalho no ensino superior

pode ser entendida como termómetro do equilíbrio entre exigências e recursos organizacionais. Desta forma, a satisfação com as condições de trabalho pode ser uma variável relevante na compreensão dos efeitos do burnout e intenção de rotatividade em contexto académico.

Este estudo procura explorar um potencial mecanismo protetor que poderá auxiliar as instituições de ensino superior na definição de estratégias de promoção do bem-estar ocupacional. Desta forma, propõe-se como objetivo deste estudo realizar uma análise exploratória do papel da satisfação dos docentes com as condições de trabalho na relação entre o burnout e a intenção de rotatividade no contexto do ensino superior em Portugal.

2. Revisão de literatura

2.1 Evolução do ensino superior em Portugal

As instituições do ensino superior (IES) da Europa têm sido sujeitas a consecutivas mudanças nesses últimos anos, face ao processo de Bolonha. O intuito dessas mudanças é proporcionar uma harmonização dos sistemas de ensino superior na Europa para que os diplomas, graus e competências dos estudantes sejam comparáveis e reconhecidos entre todos os países participantes (Comissão Europeia, 2022). Em Portugal essa reforma se traduziu pela introdução de um novo Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), propondo uma maior autonomia das instituições, um novo modelo de gestão interno, e uma reestruturação da carreira docente e científica, esperando uma aproximação entre os subsistemas do ensino superior (Assembleia da República, 2007). As carreiras docentes no ensino universitário e politécnico são reguladas por estatutos diferentes, o que implica condições divergentes de progressão, remuneração e contratos. Em 2009 foi atualizado esses estatutos de carreiras dos docentes desses dois tipos de ensino, no qual o quadro permanente dos professores académicos de ambos subsistemas é definido por 3 níveis. Para o subsistema universitário começa como professor auxiliar, a seguir o professor associado e depois o professor catedrático (Ministério da Ciência Tecnologia e Ensino Superior, 2009a). Enquanto para o subsistema politécnico, começa como professor adjunto, segue-se como professor coordenador, depois para professor coordenador principal (MCTES, 2009b).

O ensino universitário se distingue por ser focado em promover a produção de saberes científicos e culturais, privilegiando a pesquisa e a reflexão teórica. Em contrapartida, o ensino politécnico tem como objetivo desenvolver conhecimentos de aplicação prática, voltados para

a formação e atuação no mercado de trabalho (MCTES, 2009a; 2009b). Relativamente para entrar na carreira de docente em ambos subsistemas, o requisito mínimo é o doutorado, e a avaliação de desempenho para progredir de carreira, se reflete em resultados de pesquisa, números de publicações, a qualidade do periódico e seu fator de impacto, e o número de citações (Santos, 2016). Para além das categorias mencionadas anteriormente, as instituições de ensino superior podem contratar docentes nacionais para prestação de serviços nas categorias de professor convidado ou assistente convidado, e docentes de instituições estrangeiras na categoria de professor visitante, desde que sua competência científica, pedagógica ou profissional seja reconhecida e a colaboração seja essencial (MCTES, 2009a; 2009b). Conforme o RJIES (Assembleia da República, 2007), o governo é responsável por estabelecer o número de docentes e as regras para progressão na carreira nas IES públicas. As IES privadas têm o seu dimensionamento do corpo docente, promoções e salários definidos pelos dirigentes institucionais. Por sua vez, as instituições do ensino superior privada são amparadas pelo Estatuto do Ensino Superior Particular e Cooperativo (Ministério da Educação, 1994), no qual estabelece que os docentes dessas instituições possuem uma carreira paralela à dos docentes do ensino superior público. Contudo, cada instituição do ensino superior tem autonomia estatutária, pedagógica, científica e cultural, mas essa autonomia não é isenta de fiscalização governamental (Assembleia da República, 2007). Considerando esse panorama da evolução da carreira do docente, o interesse no burnout docente torna-se oportuno, dada a sua relevância para o bem-estar docente e para a sustentabilidade institucional no ensino superior

2.2 O Burnout no ensino superior

O burnout constitui um dos distúrbios ocupacionais mais prevalentes, configurando-se como um problema psicossocial que impacta diretamente o bem-estar psicológico dos indivíduos, e por sua vez, compromete a eficiência organizacional (Carlotto & Diehl, 2023; Zhang et al., 2022). O conceito de burnout foi proposto pela primeira vez por Freudenberger (1974), descrevendo um estado de fadiga crônica e exaustão emocional observado em profissionais da saúde. Ao longo das décadas, o conceito evoluiu para abarcar uma gama mais ampla de ocupações, com modificações nas medidas de avaliação visando refletir as experiências diversificadas de grupos profissionais (Maslach & Leiter, 2016). Algumas abordagens inovadoras expandiram o constructo ao adicionar dimensões novas, como o foco em aspectos somáticos e cognitivos, reconhecendo que o burnout não se limita a manifestações emocionais (Shirom & Melamed, 2006). Um exemplo proeminente é o modelo de conservação

de recursos (COR) proposto por Stevan Hobfoll (1989), que define o burnout como um estado de esgotamento resultante da perda progressiva de recursos energéticos individuais, influenciado por demandas laborais excessivas sem reposição adequada. Inspirado no modelo COR, Shirom e Melamed (2006) desenvolveram a Escala de Burnout de Shirom-Melamed (SMBM), que conceitua o burnout como uma forma de estresse crônico que resulta na perda de energia vital em três domínios inter-relacionados: fadiga física, exaustão emocional e desgaste cognitivo. Essa escala será adotada no presente estudo por está alinhada com as manifestações somáticas e mentais do estresse, sendo particularmente adequada para as profissões de alta demanda cognitiva. Por exemplo, os docentes frequentemente enfrentam cargas elevadas de planejamento, interação interpessoal, adaptação a mudanças curriculares, mudanças tecnológicas, entre outros aspectos relacionados a sua profissão (Carlotto e Diehl, 2023; Zábrowská et al., 2017).

Vários estudos mencionam que as mudanças ocorridas no setor universitário podem ser particularmente preocupantes para o bem-estar dos professores universitários. Os estudos de Kinman & Johnson (2019), por exemplo, argumentam que essas mudanças se referem a universidades modernas estarem adaptando sua abordagem para um modelo de negócio, havendo uma pressão para produtividade. Isso fica evidente no estudo de Wray & Kinman (2020), onde relata que os docentes do ensino superior são pressionados a produzir cada vez mais profissionais mais qualificados para suprir as necessidades de mercado. Conforme Urbina (2020), os docentes são incentivados a trazer renda externa, melhorar a perspectiva internacional da universidade e ter publicações de pesquisas de alto padrão. Com essas demandas de trabalho, o corpo docente é uma população particularmente propensa a identificar um alto nível de estresse relacionado ao trabalho (Lopes et al., 2018; Sabagh et al., 2018; Zhang et al., 2022). Uma parcela significativa das fontes de estresse associada às exigências inerentes ao contexto profissional do docente, inclui longas jornadas de trabalho, elevada pressão temporal, infraestrutura inadequada, comportamentos inadequados por parte dos alunos, o acúmulo de encargos administrativos, a necessidade de prestar apoio acadêmico e orientação, a pressão por obtenção de financiamento e publicação científica, bem como a gestão de um volume elevado de comunicações eletrônicas (Tanimoto et al., 2023; Zábrowská et al., 2017; Wray & Kinman, 2020). Desta forma, as deteriorações das condições de trabalho impactam o bem-estar dos docentes, de tal forma que o surgimento do burnout tem potencialidade de perturbar o desenvolvimento de suas atividades e ser um fator-chave para o aumento da intenção de saída (Anees et al., 2021; Pei et al., 2024; Zhang et al., 2022).

2.3 As implicações do Burnout na retenção docente

O burnout tem sido relacionado positivamente com a intenção de saída em vários contextos ocupacionais, incluindo o contexto educacional. Respetivamente, o surgimento do burnout é acompanhado pela deterioração da saúde psicológica, alimentando uma atitude negativa do indivíduo em relação ao trabalho (Madigan & Kim, 2021; Zhang et al., 2022). Para esclarecer como o burnout se relaciona com a intenção de saída, é necessário concentrar-se nas características da intenção de saída. De forma geral, a intenção de saída se define pelos processos de tomada de decisão de um indivíduo em uma organização que têm o potencial de causar um comportamento de rotatividade, podendo manifestar-se de forma voluntária (Anees et al., 2021; Blau, 2007) ou involuntária, sendo na sua maioria rotatividade voluntária (Anees et al., 2021; Cohen et al., 2016; Filho et al., 2019). Este tipo de rotatividade voluntária acontece quando o indivíduo opta por deixar a organização, seja para se afastar de experiências negativas no ambiente de trabalho ou para buscar oportunidades mais atraentes de crescimento profissional. Por outro lado, é importante frisar que a decisão e o questionamento de permanecer na carreira de docência no ensino superior, pode apresentar-se de forma diferente comparada aos outros níveis de ensino. Em particular, isso se deve a natureza específica da carreira acadêmica, que exige custos pessoais e financeiros na construção desse percurso, havendo principalmente um investimento intensivo na formação e na produção científica (Carlotto, 2023; de Lourdes Machado-Taylor et al., 2016; Santos, 2016). Além disso, mesmo que não tenha consenso que todos almejam subir de categoria profissional, ao considerar uma média de 35 anos para alcançar o topo da carreira, e os acréscimos de remuneração sendo relevantes somente no final desse percurso, cada vez mais é apontado uma tendência de envelhecimento do corpo docente do ensino superior (Amaral et al., 2023; Gaio & Mauritti, 2019). No entanto, existe também a possibilidade de que as condições de trabalho possam interferir nesse questionamento, sendo propício a considerar a atratividade estrangeira e do setor empresarial, que podem oferecer melhores oportunidades de carreira e condições laborais, implicando uma preocupação em considerar políticas mais competitivas nesse quesito (Kallio et al., 2024; Wartenberg et al., 2023).

Por outro lado, a instabilidade no mercado de trabalho tem afetado o bem-estar dos trabalhadores de diversas profissões (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2023), não sendo diferente para os docentes do ensino superior. No cenário acadêmico, os docentes podem despender recursos cognitivos e emocionais limitados para lidar com concessões na alocação

de recursos entre tarefas dentro e fora da função, de forma que podem esgotar os seus recursos de autorregulação. Considerando a teoria da conservação de recursos (COR) de Stevan Hobfoll (1989), o burnout surge na inconsistência percebida entre comprometimento percebido do indivíduo com o trabalho e as recompensas obtidas com o trabalho. Se não houver recursos de proteção ou sistemas de apoio para lidar com estresse crônico, o Burnout prevalece (Shirom & Melamed, 2006). Portanto, os docentes podem adotar uma postura defensiva de redução de investimento em recursos, o seu senso de pertencimento à organização é diminuído e assim existe uma forte relação com intenção de saída (Carlotto, 2023; Zábrodská et al., 2017; Zhang et al., 2022). O interesse com a rotatividade de professores se revela pela tentativa de preservar e reter seus talentos nas instituições (Anees et al., 2021; White-Lewis et al., 2023), e por sua vez, manter a qualidade do ensino e o desenvolvimento de pesquisas pela qual o corpo docente é responsável, através de um ambiente de trabalho positivo (Filho et al., 2019; de Lourdes Machado-Taylor, 2016) Considerando que o burnout seja diferencial na retenção de docentes na carreira, a primeira hipótese deste estudo postula que:

H1- Maiores níveis de burnout predizem positivamente a intenção de saída entre docentes do ensino superior.

2.4 Satisfação como mediador

A satisfação no trabalho tem sido uns dos construtos mais investigados no âmbito organizacional, sendo vista como um indicador central do bem-estar ocupacional. O conceito da satisfação foi consolidado na psicologia organizacional por Locke (1976), definindo como um estado emocional positivo resultante da avaliação que o indivíduo faz sobre as diversas facetas do seu trabalho. No contexto educacional, a satisfação no trabalho desempenha um papel fundamental nas atitudes, esforços e confiança dos professores em seu trabalho diário. A satisfação docente tem sido estudada fatores relacionados às condições de trabalho que são consideradas importantes na promoção de uma atitude positiva em relação ao trabalho, como as relações interpessoais, a concepção de trabalho, e o apoio da gestão. Por exemplo, as interações positivas com os colegas de trabalho, com outros membros da instituição e alunos têm sido associadas a uma maior satisfação no trabalho (Ashley, 2019; Li & Yao, 2022). No entanto, quando essas dinâmicas interpessoais são negativas, sendo marcadas por instabilidades emocionais, desinteresse, fofoca, sigilo, isolamento, são relacionadas a menor satisfação (de Lourdes Machado-Taylor et al., 2016; Skaalvik & Skaalvik, 2011). Por sua vez, a concepção de trabalho tem um papel integrante na atuação dos diversos papéis do docente, sendo

essencialmente recursos destinados a apoiar os objetivos de trabalho (Ashley, 2019). Respetivamente, os professores podem ficar mais satisfeitos quando sua carga de trabalho é administrável, envolvendo apoio no uso de recursos que ajudem a concretizar seus objetivos, consistindo um equilíbrio no tempo alocado para planejamento individual e colaborativo (Mather & Bam; 2025, Wartenberg et al., 2023). Estudos anteriores (Chen, 2023; Mather & Bam, 2025) têm destacado que o apoio da gestão na flexibilidade de autonomia, na inclusão na tomada de decisão, na gestão de comportamentos dos alunos e no desempenho profissional são determinantes na satisfação profissional dos docentes. Desta forma, quando o ambiente de trabalho promove relações saudáveis e oferece apoio adequado, a satisfação se traduz através de uma cultura de confiança e equipes motivadas (Sabino et al., 2015).

Paralelamente, dentre os fatores de risco, se encontram alguns estudos sobre a insatisfação do docente sendo intimamente associada com o burnout. Conforme Kim & Maijan (2024), o burnout tem potencial de causar um efeito colateral na motivação e no envolvimento do docente, sendo propenso a experimentar uma insatisfação significativa. Por sua vez, o burnout pode diminuir o bem estar no trabalho, por exemplo, quando os indivíduos que vivenciam o burnout, pode exercer efeitos negativos sobre seus colegas, intensificando os conflitos interpessoais (Kinder et al., 2023) Conforme Cao et al. (2024), em contextos de elevadas pressão institucional, a satisfação pode servir como um elo explicativo para redução do burnout, uma vez que uma experiência positiva e satisfatória face a altas demandas, pode ser percebida como um desafio profissional. Por outro lado, quando existe uma insatisfação no trabalho, contribui para um ciclo negativo do burnout, pela qual a experiência do docente se torna desgastante, e por sua vez, afetando o bem-estar e a qualidade de trabalho do docente (Chen, 2023; Zhang et al., 2022; Wray & Kinman, 2020). Considerando a relação negativa entre burnout e satisfação no trabalho, se propõe confirmar a seguinte hipótese:

H2- Maiores níveis de burnout predizem negativamente a satisfação no trabalho docente.

A satisfação tem sido considerada como um fator relevante para diminuição da rotatividade, atuando como um fator protetor da permanência. No estudo de Mather & Bam (2025) revela que criar um ambiente onde os profissionais se sintam valorizados e reconhecidos, aumenta consideravelmente as taxas de retenção docente. Conforme os desafios atuais do ensino superior, como pressão por desempenho e múltiplos papeis, a satisfação no trabalho pode ser uma aliada em promover uma maior vinculação à instituição (Mishra et al., 2025, Wartenberg et al., 2023; Zhang et al., 2022). Por sua vez, examinar a repercussão das

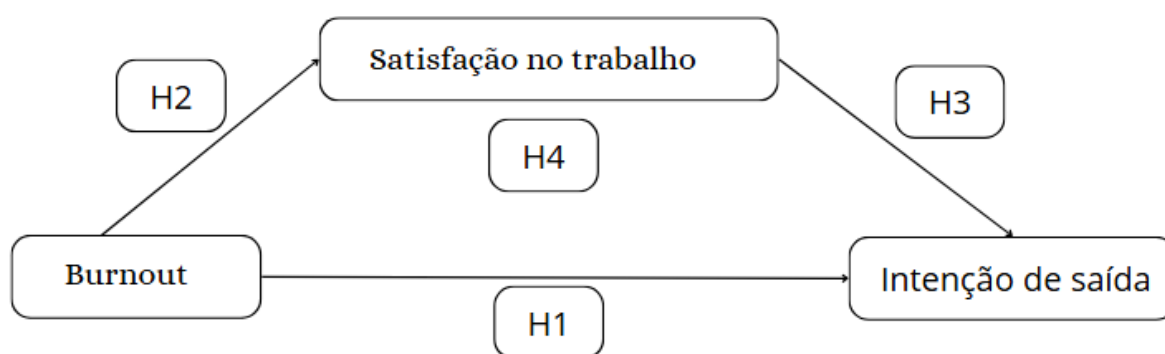
dimensões da satisfação na intenção de saída pode ser significativo para gestão institucional, seja para manter a estabilidade da equipe acadêmica, como também a continuidade dos projetos pedagógicos, a qualidade do ensino, a robustez da produção científica (Dan & Subramaniam, 2023, Li & Yao, 2022; Kallio et al., 2024; Skaalvik & Skaalvik, 2011). Conforme Anees et al. (2021), a relação entre satisfação e intenção de saída mantém-se consistente em diferentes contextos institucionais, de tal forma que a satisfação como fator protetor face à rotatividade. Assim, conforme o modelo conceptual deste estudo (Figura 1), a satisfação pode atuar um papel significativo na redução da intenção de saída quando analisamos sua relação com burnout. Assim, é proposto responder as seguintes hipóteses:

H3- Maiores níveis de satisfação predizem negativamente a intenção de saída dos docentes acadêmicos.

H4- A relação do burnout com a intenção de saída dos docentes é mediada pela satisfação dos docentes acadêmicos.

Figura 1.

Modelo Conceptual do Estudo



3. Metodologia

3.1 Objetivos do estudo

Neste estudo tem objetivo de compreender se a mudança nas condições de trabalho dos docentes tem impactado em diferentes facetas que se traduzem a presença de bem-estar laboral e na retenção docente. Os objetivos principais desde estudos são (a) analisar as dimensões associadas entre níveis de burnout, satisfação no trabalho e intenção de saída dos docentes do

ensino superior; (b) investigar em que medida a satisfação no trabalho influencia na relação entre o burnout e a intenção de saída dos docentes do ensino superior; e (c) identificar boas práticas capazes de contribuir para a melhoria do bem-estar no ambiente de trabalho acadêmico.

3.2 Procedimento

A metodologia deste estudo se enquadra no cariz quantitativo e exploratório, uma vez que se propõe a mensurar os construtos respetivos por meio de instrumentos padronizados e validados, permitindo a análise objetiva das relações entre variáveis num contexto ainda pouco investigado. Assim, como método de recolha de dados optou-se por uso de questionário disponibilizado em formato on-line por meio do Qualtrics, e divulgado por email e redes sociais como linkedin e grupos de Facebook. Para a seleção de amostra foi feita uma amostragem por conveniência e por bola de neve, tendo como critérios de inclusão: ser professor no ensino universitário ou Politécnico, estar vinculado institucionalmente ao ensino superior, mesmo que em períodos temporários de afastamento como licenças sabáticas, estágios pós-doutorais ou similares. Os critérios de exclusão são: ser docentes aposentadas ou em afastamentos prolongados sem relação direta com atividades académicas. O questionário era composto por 52 questões, entre elas questões sociodemográficas, e uma escala de satisfação profissional, uma de burnout e outra de intenção de saída; o tempo estimado de resposta seriam 15 minutos. A todos os participantes foi apresentado o consentimento informado, garantida a confidencialidade das suas respostas e disponibilizando o contacto da investigadora responsável para qualquer esclarecimento. A recolha de dados decorreu entre 03 de novembro a 24 de novembro. As respostas do questionário on-line foram exportadas para base de dados SPSS para análise de dados.

3.3 Participantes

A amostra inicial obteve era composta por um total 142 docentes, mas 44 participantes tiveram de ser eliminados porque apenas responderam a metade do questionário ou só responderam aos dados sociodemográficos. A amostra final corresponde a um total de 98 docentes académicos, dos quais 55% são mulheres e 45% são homens. A idade dos participantes da amostra se encontra entre 25 a 73 anos ($M = 53.22$; $DP = 9.36$). Relativamente às habilitações académicas, 2% dos participantes tem até licenciatura, 11% tem mestrado e 87% tem doutorado. Quanto aos anos de experiência como docente são compreendidos entre 2 e 45 anos ($M = 22.12$, $SD =$

11.57). Relativamente a tipo de instituição, 55% dos inquiridos são do ensino pública, e 45% são de instituições privadas. Quanto a tipo de ensino, 49% se trata de Universitário e 51% se refere ao Politécnico. Sobre as categorias profissionais universitárias, 51 % são Professores Auxiliares, 29% são Professores Associados, enquanto os Professores Catedráticos representam 9%. Outras categorias como Professor Visitante representam entre 6% e 5% do professor convidado. Relativamente às categorias profissionais politécnicas, 84% são Professores adjuntos, 12% são Professores Coordenadores, e os Professores Coordenadores Principais representam 1%. Outras categorias como Professor Visitante representam 1 %. No que concerne às horas de trabalho anual alocadas como docente, fica entre 2 a 980 horas ($M = 225.38$, $SD = 210.86$).

3.4 Instrumentos

Questionário de Caracterização Sociodemográfica

Será utilizada uma ficha de dados sociodemográficos para caracterização da amostra, composta por questões referentes ao sexo, idade, tempo de experiência como docente, estado civil e habilitações académicas, ao tipo de instituição em que lecionam (pública ou privada), tipo de ensino (Universitário ou Politécnico), categoria profissional e horas de trabalho por ano letivo.

Burnout

Escala de Burnout de Shirom-Melamed (MBSM; Shirom & Melamed, 2006), validada para a População Portuguesa por Gomes (2012; cf. também Gomes et al., 2018). Este instrumento foi desenvolvido com o objetivo de avaliar os níveis de burnout. O questionário avalia em 3 dimensões: Fadiga Física (6 itens, $\alpha = 0.95$), Fadiga Cognitiva (5 itens; $\alpha = 0.97$) e Exaustão emocional (3 itens; $\alpha = 0.91$). Valores mais elevados significam níveis maiores de fadiga física, fadiga cognitiva e exaustão emocional, sendo possível obter um valor total resultante da média das três dimensões. Esta escala é constituída por 14 itens respondidos numa escala tipo Likert, desde 1 (Nunca) a 5 (Sempre).

Intenção de saída

A motivação dos professores para deixar a profissão de professor (Skaalvik & Skaalvik, 2011) foi medida por uma escala de três itens. Os itens eram: "Gostaria de ter uma profissão diferente de professor", "Se pudesse escolher novamente, não seria professor" e "Penso frequentemente em deixar a profissão de professor". O alfa de Cronbach para a escala foi de 0,88. As respostas são dadas em uma escala de seis pontos, de "Discordo totalmente" (1) a "Concordo totalmente" (6).

Satisfação com as condições de trabalho

School Workplace Conditions Survey (Ansley et al, 2019) foi desenvolvida para avaliar as percepções dos professores sobre as condições de trabalho e qualidade das experiências laborais, identificando fatores associados à satisfação no trabalho. Essa escala foi traduzida e adaptada para o contexto português por Madalena Melo, Pedro Dias, Rosário Serrão, Sofia Major, Sofia Marques, Sofia Mendes no âmbito do Projeto Global Perspectives on teachers' wellbeing and mental health following the COVID-19 pandemic. A escala adaptada é composta por 30 itens, sendo organizados em 3 dimensões para as condições de trabalho: Liderança (5 itens), relações no local de trabalho (4 itens), desenho do trabalho (18 itens). Os itens são avaliados por meio de uma escala tipo Likert de cinco pontos (1 = "Muito insatisfeito" a 5 = "Muito satisfeito"). Para esse estudo serão excluídos os itens 24, 25 e 26, totalizando 27 itens da escala para esse estudo. Isso foi decidido por sua natureza dos itens (relação com os pais) não condizer com amostra analisada.

4. Resultados

4.1 Análises preliminares

Nesta secção serão discutidos a análise de estatística descritiva das variáveis em estudo. Inicialmente, procedeu-se à verificação do cumprimento do pressuposto da normalidade para testes paramétricos. Para tal, foram analisados os coeficientes de assimetria (sk) e de curtose (ku), tendo-se constatado que todas as variáveis apresentaram valores de assimetria compreendidos entre -3 e 3 e valores de curtose situados entre -10 e 10. Estes resultados indicam uma distribuição aproximadamente normal da amostra, possibilitando a realização de análises paramétricas (Tabela 2).

Tabela 2.

Estatística descritiva das variáveis em estudo

Variáveis	N	Média	Desvio-padrão	Assimetria	Curtose
Burnout	98	2.91	0.58	.092	-.148
Satisfação no trabalho	98	3.24	0.70	-.234	-.567
Intenção de saída	98	2.32	1.32	.795	-.409

Ao analisar as correlações entre as variáveis de estudo (ver Tabela 3), se verificou que existe uma correlação positiva e significativa entre Burnout e a intenção de saída, o que sugere que níveis mais altos de burnout, maior será a intenção de saída dos docentes. No que refere às relações entre burnout e satisfação, indica-se uma correlação negativa e significativa, sugerindo que níveis elevados de burnout entre os docentes são associados a níveis baixos de satisfação no trabalho. Relativamente à relação entre satisfação no trabalho e intenção de saída, encontra-se uma correlação negativa e significativa, de tal forma que docentes satisfeitos com seu trabalho, tendem a apresentar menor intenção de saída.

Tabela 3.

Matriz de Correlação entre variáveis em estudo

	1	2	3
1. Burnout	-	-	-
2. Intenção de saída	.354	-	-
3. Satisfação no trabalho	-.579	-.359	-

Nota. **p < .001, *p < .050

4.2 Teste das hipóteses

Com o intuito de avaliar o modelo conceptual proposto, especificamente no que concerne à verificação da relação entre o burnout docente com intenção de saída, mediada pela satisfação no trabalho, procedeu-se à utilização da macro PROCESS no software SPSS para a

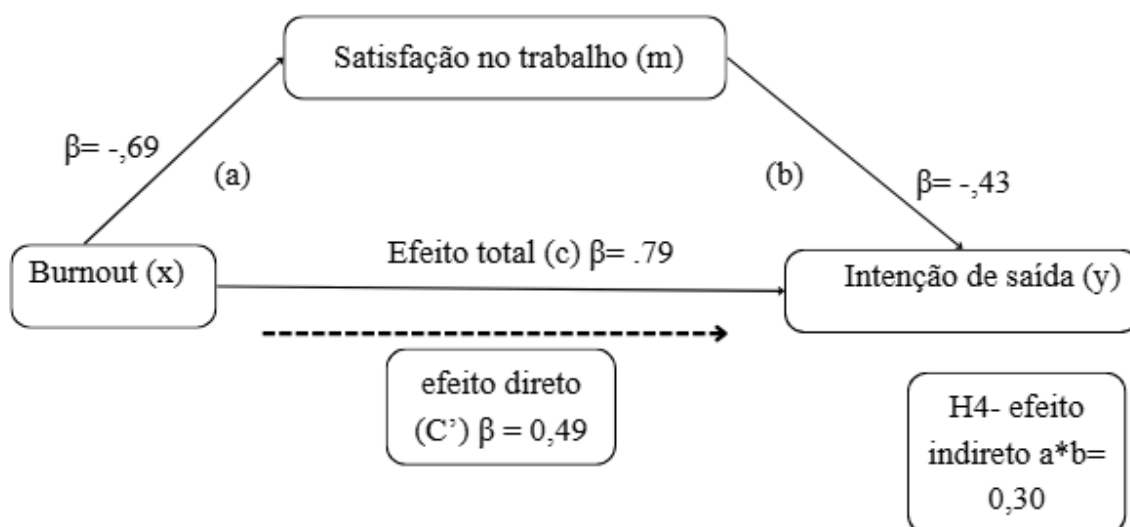
condução das análises em questão. Ao realizar a análise do processo de mediação, não existiu a necessidade da realização separada de uma regressão linear entre as variáveis.

A análise dos efeitos total permitiu corroborar a hipótese 1, confirmando que o Burnout entre docentes prediz positivamente a intenção de saída. [$F(1,96) = 13.74$, $p < .001$, $b = .799$, 95% CI [0.3711, 1.2263] $SE = .2154$, $t = 3.70$]. Desta forma, docentes com maiores níveis de síndrome de burnout apresentam maior propensão a considerar a saída da instituição. Relativamente à hipótese 2, os resultados indicam que burnout prediz negativamente a satisfação no trabalho dos docentes acadêmicos [$F(1,96) = 48.33$, $p < .001$, $b = -.695$, 95% CI [-.8940, -.4969] $SE = .100$, $t = -6.95$]. Assim, quanto maiores os níveis de síndrome de burnout entre os docentes, menor serão os seus níveis de satisfação no trabalho.

Para hipótese 3, a satisfação no trabalho docente prediz negativamente a intenção de saída conforme o esperado [$F(2,95) = 9.11$, $p = .004$, $b = -.435$, 95% CI [-.8647, -.0056] $SE = .216$, $t = -2.01$]. Isso nos revela que a satisfação no trabalho tem efeito positivo na retenção dos docentes. Relativamente à quarta e última hipótese do estudo, testou os efeitos indiretos de mediação da satisfação na relação entre burnout e intenção de saída, sendo estatisticamente significativo, conforme indicado pelo intervalo de confiança bootstrap de 95% [$\beta = .3026$, 95% CI [-.0297, .5989]]. Após a inclusão do mediador, o efeito direto do burnout sobre intenção de saída deixou de ser significativo [$F(2,95) = 9.11$, $p = .009$, $b = 0.49$, 95% CI [-.0202, 1.0124] $SE = .260$, $t = 1.90$], sugerindo que a satisfação mediou aproximadamente de 37,97% na relação entre burnout e intenção de saída (Ver figura 2).

Figura 2.

Resultado do Modelo de Mediação do Estudo



Nota: Modelo de burnout como preditor de intenção de saída, mediada pelo nível de satisfação no trabalho. O intervalo de confiança foi estimado pela técnica de Bootstrapping (5.000, reamostragens)

5. Discussão

O presente estudo teve como objetivo analisar se as diferentes facetas do bem-estar laboral dos docentes, como a satisfação e burnout se relacionam e respetivamente seus efeitos na retenção do docente. Especificamente exploramos hipóteses sobre as relações preditivas entre essas variáveis do estudo e uma possível mediação pela satisfação nessa relação do burnout docente com a intenção de saída.

Os resultados do estudo demonstraram que o burnout docente prediz positivamente a intenção de saída, tal como referido por Pei et al. (2024), confirmando que a percepção de estresse em longos períodos sem resolução, diminui o pertencimento à organização, e são propensos a cansarem do trabalho e repensar se vão continuar no respetivo trabalho. O burnout do docente pode ter impacto sistêmico, seja no autodesenvolvimento e bem-estar dos professores, como também na qualidade de seu trabalho como docente, tal como corroborado

por Zhang et al. (2024). Por outro lado, embora o burnout aumente significativamente a probabilidade de abandonar a instituição (Carlotto & Diehl, 2023), a concretização desse abandono depende de fatores contextuais, tais como estabilidade contratual, oportunidades no mercado acadêmico, vínculos sociais dentro da instituição, custos pessoais e profissionais associados à mobilidade e percepções de justiça organizacional. Assim, o burnout funciona como um importante antecedente da intenção de saída, mas deve ser interpretado como um indicador proximal. Esses resultados confirmam a relevância do burnout como preditor da intenção de saída, mas também sublinham a necessidade de compreender este fenômeno como um indicador de fragilidade institucional. A sustentabilidade das instituições de ensino superior depende, em grande medida, da sua capacidade de criar ambientes de trabalho equilibrados.

Outro aspecto relevante de nossos resultados, é a confirmação de que o burnout prediz negativamente a satisfação no trabalho docente. Estes resultados estão de acordo com Kinder et al (2023), relatando que o nível baixo de burnout tem sido associado com a percepção positiva do local de trabalho, incluindo a satisfação no trabalho. Conforme Kim e Maijan (2024), quando o docente tem burnout, a fragilização da saúde física e mental reduz a motivação para trabalhar, e consequentemente tem a deterioração da sua satisfação profissional. Por outro lado, Sabagh et al. (2018) sugerem que características pessoais ou estressores externos ao local de trabalho, se relacionam também com a percepção de burnout. Desta forma, considerando que a carreira na academia é descrita como estressante, isso demonstra a necessidade de analisar como os docentes vivenciam o esgotamento. Conforme Kinder et al (2023) a incorporação de oportunidades para gerenciar essas demandas da vida pessoal e profissional pode ser diferencial na exaustão emocional. Esses achados reforçam a necessidade de investir mais em políticas de bem-estar no ensino superior.

Conforme o esperado, a satisfação do docente com o trabalho prediz positivamente a intenção de saída. Este resultado é consistente com estudos que demonstraram que a satisfação do corpo docente tem um papel crucial na retenção no ensino superior (Dan & Subramaniam, 2023). Tal como referido por de Lourdes-machado et al. (2016), a criação de um ambiente em que o corpo docente se sinta valorizado, minimiza efeitos disruptivos de rotatividade. Docentes valorizados têm mais probabilidade de colaborar para o enriquecimento intelectual da instituição. Uma cultura de bem-estar entre os docentes traz melhores resultados e sucesso institucional. Por outro lado, ao longo da carreira, o docente pode considerar a mobilidade profissional, na busca por melhores condições de pesquisa, estabilidade ou reconhecimento

(Wray & Kinman, 2020). Para a gestão institucional, isso significa que é necessário atuar sobre fatores estruturais, como condições de carreira e o reconhecimento (Mather & Bam, 2025). Esses resultados nos indicam que priorizar o bem-estar e o desenvolvimento dos docentes devem caminhar juntos para melhor resultado de coesão e estabilidade das IES.

Em termos de análise de mediação, os resultados indicam que a satisfação tem um papel significativo na redução da intenção de saída dos docentes face ao burnout. Esses resultados vão de acordo com Zhang et al. (2022), reforçando que a satisfação pode amortecer o impacto do burnout na fuga de talentos. Por outro lado, a percepção dos docentes sobre a satisfação pode mudar conforme o seu percurso profissional. Conforme Zhang e Gandham (2025), o docente terá mais incertezas a nível de carreira no início do seu percurso profissional do que no final dessa trajetória. Por sua vez, cada fase de percurso profissional tem seus desafios e suas necessidades de adaptação, sendo marcada por tarefas desenvolvimentais específicas, níveis distintos de estabilidade e diferentes fontes de satisfação e stress. Tal como referido por Anees et al. (2021), a satisfação do docente é um fenómeno complexo e associado a outros fatores que moldam essa percepção dos custos de saída, como a identidade profissional, a competência percebida e o relacionamento com os colegas. Dessa forma, para maximizar a satisfação como fator protetor, é necessário combinar com recursos pessoais, como autoeficácia, resiliência e sentido de significado no trabalho, bem como recursos organizacionais, como suporte social e autonomia.

6. Limitações e estudos futuros

Este estudo apresenta algumas limitações a serem discutidas. Em primeiro lugar, destaca-se o tamanho da amostra ($N = 98$). Embora inicialmente tinha uma amostra de 142 docentes, foi excluído 44 devido a resposta incompletas ao questionário. Considerando que seja comum em estudos com docentes do ensino superior tenha baixa adesão de resposta, seria valioso utilizar de estratégias de recolha de dados mais eficazes, como a simplificação dos questionários, melhor gestão de tempo de recolha de dados e a adoção de incentivos à participação, de forma a aumentar a representatividade dos resultados. Considerando como melhoria, propõe-se a realização de uma investigação de natureza longitudinal, na qual os participantes seriam observados ao longo de um período prolongado, com medições e recolha de dados realizadas em diferentes momentos ao longo desse período. Adicionalmente, investigações futuras beneficiaram de abordagens mistas, integrando entrevistas, grupos focais

ou métodos qualitativos complementares, de modo a captar a complexidade da experiência docente no ensino superior.

Por fim, recomenda-se que pesquisas futuras, considerar fatores contextuais mais amplos, como diferenças entre instituições de ensino superior, áreas científicas, regimes contratuais e fases do ciclo de carreira, de modo a perceber se estas condições alteram a relação entre burnout, satisfação e retenção. Por fim, poderá ainda ser relevante replicar o presente estudo noutros países, de forma a avaliar a generalização dos resultados e a identificar possíveis diferenças decorrentes de contextos institucionais.

Referências

- Alves, M. G., & Gonçalves, T. (2024). Construindo a docência na profissão académica: Possibilidades da formação em pedagogia no ensino superior. *Revista Portuguesa De Educação*, 37(1), e24015. <https://doi.org/10.21814/rpe.29446>
- Amaral, A., Nazaré, H., Mourato, J., Sarrico, C. S., Serra, J. C., Redondo, J., & Rodrigues, J. (2023). *Relatório da Comissão Independente de Avaliação do Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior*. Portugal. Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. Direção-Geral do Ensino Superior.
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6, 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>
- Ansley, B. M., Houchins, D., & Varjas, K. (2019). Cultivating Positive Work Contexts That Promote Teacher Job Satisfaction and Retention in High-Need Schools. *Journal of Special Education Leadership*, 32(1), 3–16.
- Assembleia da República, do Regime jurídico das instituições de ensino superior. (2007). Decreto-lei nº 62/07. Diário da República n.º 174/2007, 1ª Série. (setembro). <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2007-107985094>
- Blau, G. (2007). Does a Corresponding Set of Variables for Explaining Voluntary Organizational Turnover Transfer to Explaining Voluntary Occupational Turnover? *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 135–148. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.007>

Carlotto, M. S., & Diehl, L. (2023). Intention of Professional Abandonment in Teachers according to Education Levels. *Actualidades en Psicología*, 37(135), 128-142. <https://doi.org/10.15517/ap.v37i135.51184>

Carlinda Leite, & Kátia Ramos. (2015). Reconfigurações da docência universitária: um olhar focado no Processo de Bolonha. *Educar Em Revista*, 57, 33–47. <https://doi.org/10.1590/0101-4360.42038>

Cao, J., Dai, T., Dong, H. *et al.* Research on the mechanism of academic stress on occupational burnout in Chinese universities. *Sci Rep* 14, 12166 (2024). <https://doi.org/10.1038/s41598-024-62984-2>

Chen, C. Y. (2023). *Os professores estão satisfeitos com seus trabalhos?* Os fatores que influenciam a satisfação profissional dos professores. *Sage Open*, 13(3). <https://doi.org/10.1177/21582440231181515>

Cohen, G., Blake, R. S., & Goodman, D. (2016). Does Turnover Intention Matter? Evaluating the Usefulness of Turnover Intention Rate as a Predictor of Actual Turnover Rate. *Review Of Public Personnel Administration*, 36(3), 240–263. <https://doi.org/10.1177/0734371X15581850>

Comissão Europeia. (2022). *O Processo de Bolonha e o Espaço Europeu do Ensino Superior*. Espaço Europeu da Educação. <https://education.ec.europa.eu/pt-pt/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/bologna-process>

de Almeida, M. M., Viana, J., & Alves, M. G. (2022). Explorar Concepções e Práticas Docentes: Um Estudo Qualitativo com Professores do Ensino Superior em Portugal. *Studia Paedagogica*, 27, 35–53. <https://doi.org/10.5817/sp2022-2-2>

- de Lourdes Machado-Taylor, M., Meira Soares, V., Brites, R., Brites Ferreira, J., Farhangmehr, M., Gouveia, O. M. R., & Peterson, M. (2016). Academic job satisfaction and motivation: findings from a nationwide study in Portuguese higher education. *Studies in Higher Education*, 41(3), 541–559. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.942265>
- Filho, A. P., & Claro, J. A. C. S. (2019). The Impact of Well-Being at Work and Psychological Capital over the Turnover Intention: A Study of Teachers. *RAM. Mackenzie Management Review / RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20(2), 1–27. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190064>
- Freudenberg, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gaio, M., & Mauritti, R. (2019). Evolução do número de docentes nas universidades e politécnicos nos subsistemas público e privado. *Revista do SNESup*, 64-65. <https://doi.org/10.26329/2019.64/65.8>
- Gomes, A. R. (2012). Medida de “Burnout” de Shirom-Melamed (MBSM) Relatório técnico não publicado. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho. Disponível em <https://hdl.handle.net/1822/87555>
- Hammoudi Halat, D., Soltani, A., Dalli, R., Alsarraj, L., & Malki, A. (2023). Understanding and Fostering Mental Health and Well-Being among University Faculty: A Narrative Review. *Journal of Clinical Medicine*, 12(13). <https://doi.org/10.3390/jcm12134425>
- Kallio, T., Siekkinen, T., Pekkola, E. (2024). Fatores de pressão e atração que afetam a saída da academia. *Tert Educ Manag* 30, 65–80 . <https://doi.org/10.1007/s11233-024-09135-4>

- Kinder, C. J., Richards, K. A., Trad, A. M., Woods, A. M., & Graber, K. C. (2023). Perceived organizational support, marginalization, isolation, emotional exhaustion, and job satisfaction of PETE faculty members. *European Physical Education Review*, 29(4), 475-492. <https://doi.org/10.1177/1356336X231159636>
- Kim, L., & Maijan, P.(2024).An exploration process on job satisfaction in higher education. *Social Sciences & Humanities Open*, 10. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.10109>
- Kinman, G., & Johnson, S. (2019). Special Section on Well-Being in Academic Employees Introduction. *International Journal Of Stress Management*, 26(2), 159–161. <https://doi.org/10.1037/str0000131>
- Li, R., & Yao, M. (2022). What promotes teachers’ turnover intention? Evidence from a meta-analysis. *Educational Research Review*. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2022.100477>
- Lopes Borges, S., Santos, C., Saraiva, A., & Pocinho, M. T. (2018). Avaliação de Fatores de Risco Psicossociais: estudo com docentes do ensino superior. *Revista Portuguesa De Investigação Comportamental E Social*, 4(1), 22-33. <https://doi.org/10.31211/rpics.2018.4.1.54>
- Locke, E.A. (1976) The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, 1297-1343.
- Marques, R. M. G., Lopes, A., & Magalhães, A. M. (2024). Identidades acadêmicas e mudança no ensino superior: revisando as evidências. *Pesquisa Educacional*, 66(2), 228–244. <https://doi.org/10.1080/00131881.2024.2334760>

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Entendendo a experiência de burnout: pesquisas recentes e suas implicações para a psiquiatria. *Psiquiatria Mundial*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>

Mather, M. F., & Bam, N. E. (2025). Fatores que influenciam a satisfação e retenção do pessoal acadêmico no ensino superior: uma revisão da literatura. *Revista Europeia De Educação*, 60(1). <https://doi.org/10.1111/ejed.70025>

Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*, 132(3), 327–353. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.3.327>

Mishra A, Mohanty A, Sundaray BK (2025), "Can faculty job satisfaction reduce turnover intentions at management institutes in India? Analysing the mediation effect of organisational commitment". *Journal of Applied Research in Higher Education*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JARHE-06-2024-0296>

Ministério da Ciência Tecnologia e Ensino Superior, do Estatuto da Carreira Docente Universitária. (2009b). Decreto-Lei n.º 207/09. *Diário da República* 1ª série, 168 (agosto): 5760 - 5784. <https://diariodarepublica.pt/dr/analise-juridica/decreto-lei/207-2009-488490>

Ministério da Ciência Tecnologia e Ensino Superior, do Estatuto da Carreira Docente Universitária. (2009a). Decreto-Lei n.º 205/09. *Diário da República* 1ª série, 168 (agosto): 5729 - 5757. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/205-2009-488485>

Ministério da Educação, do Estatuto do Ensino Superior Particular e Cooperativo. (1994).

Decreto-Lei n.º 18/94. *Diário da República* 1ª-A série, (janeiro): 327 - 336.

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/16-1994-512030>

Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2023). *Prosperidade e sustentabilidade das organizações: Relatório sobre o custo do stresse e dos problemas de saúde psicológica no trabalho em Portugal*.

https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/opp_relatorio_prosperidadee_sustentabilidadedasorganizacoes2023.pdf

Pei, S., Wang, S., Jiang, R., Guo, J., & Ni, J. (2024). How work stress influence turnover intention among Chinese local undergraduate university teachers: the mediating effect of job burnout and the moderating effect of self-efficacy. *Frontiers in Public Health*, 12, 1308486. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1308486>

Rahman, M. S., Som, H. M., Rahman, M. H. A., & Karim, D. N. (2025). A bibliometric analysis on intended and actual turnover in higher education. *Higher Education Quarterly*, 79(1), 1–26. <https://doi.org/10.1111/hequ.12564>

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>

Sabino, A. N., Lopes, A., & Nogueira, F. (2015). Do comprometimento organizacional, à satisfação com o trabalho e às estratégias comportamentais: inferências sobre os dois subsistemas do ensino superior público em Portugal. *Revista Lusófona de Educacao*, 31(31), 33–55.

- Santos, G. G. (2016). Barreiras de carreira que influenciam o sucesso na carreira. *Desenvolvimento de Carreira Internacional*, 21(1), 60–84. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2015-0035>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029–1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Veiga, S., Lopes, H., & Castanheira Pais, S. (2024). *O ensino superior em perspetiva: olhares de professores sobre as continuidades e transformações sucedidas nas últimas décadas*. Instituto Politécnico do Porto. Escola Superior de Educação., 2024. <https://doi.org/10.26537/recipp-26309>
- Tanimoto, A. S., Richter, A., & Lindfors, P. (2023). Como o esforço, a recompensa e seus efeitos combinados predizem o esgotamento, a autoavaliação da saúde e o conflito trabalho-família entre professores permanentes e com prazo fixo? *Anais de Exposições e Saúde no Trabalho*, 67(4), 462–472. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxac094>
- Urbina, G. A. (2020). What do we know about university academics' mental health? A systematic literature review. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 36(5), 563–585. <https://doi.org/10.1002/smi.2956>
- Wartenberg, G., Aldrup, K., Grund, S. (2023). Satisfeito e com alto desempenho? Uma Meta-Análise e Revisão Sistemática dos Correlatos da Satisfação no Trabalho dos Professores. *Educ Psychol Rev* 35, 114. <https://doi.org/10.1007/s10648-023-09831-4>

Wray, S., & Kinman, G. (2020). The Psychosocial Hazards of Academic Work: An Analysis of Trends. *Studies in Higher Education*, 47(4), 771–782. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1793934>

White-Lewis, D. K., O'Meara, K., Mathews, K., & Havey, N. (2023). Leaving the Institution or Leaving the Academy? Analyzing the Factors That Faculty Weigh in Actual Departure Decisions. *Research in Higher Education*, 64(3), 473–494. <https://doi.org/10.1007/s11162-022-09712-9>

Zábrodská, K., Mudrák, J., Šolcová, I., Květon, P., Blatný, M., & Machovcová, K. (2017). Burnout among university faculty: the central role of work–family conflict. *Educational Psychology*, 38(6), 800–819. <https://doi.org/10.1080/01443410.2017.1340590>

Zimmerman, R. D., Swider, B. W., & Arthur, J. B. (2020). Does turnover destination matter? Differentiating antecedents of occupational change versus organizational change. *Journal of Vocational Behavior*, 121. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103470>

Zhang, M., & Gandham, G. (2025). Faculty Job Satisfaction in Higher Education: A Systematic Review of Empirical Studies through Herzberg's Two-Factor Theory. *Journal of Management World*, 2025(6), 37-50. <https://doi.org/10.53935/jomw.v2024i4.1222>

Zhang, Q., Li, X., & Gamble, J. H. (2023). Corrigendum: Teacher burnout and turnover intention in higher education: The mediating role of job satisfaction and the moderating role of proactive personality. *Frontiers in psychology*, 14, 1178074. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1178074>

Zhu Dan, & Subramaniam, G. (2023). Using Two-Factor Theory to Examine Teacher Turnover Intention -- A Case of a Private University in Sichuan, China. *Journal of*

Humanities & Social Sciences Research, 5(2), 37–47.

<https://doi.org/10.37534/bp.jhssr.2023.v5.n2.id1220.p37>