



AFRONTAMIENTO PSICOLOGICO EN EL SIGLO XXI

STRESS E BURNOUT A NÍVEL LABORAL EM PORTUGAL**António Fernando Saldanha Portelada¹, Ana Lúcia da Silva João²**¹ Professor de Educação Especial² Doutorada na área de Psicologia e Enfermeira no Hospital Distrital de Santarém

Fecha de recepción: 21 de febrero de 2012

Fecha de admisión: 15 de marzo de 2012

RESUMO

O *stress* é resultado da percepção de um desajuste entre os objectivos planeados e os recursos que se dispõem para enfrentá-los. Quando, os factores ou agentes de *stress* se prolongam no tempo e se tornam crónicos, o *burnout* poderá surgir. Queirós (2005) afirma que o termo *burnout* pode ser traduzido por falha, ou exaustão devido a gastos excessivos de energia, força ou recursos.

O estudo de investigação efectuado, pretende dar a conhecer a realidade que envolve o *stress* e *burnout* em contexto laboral e relacionar a mesma com as características dos sujeitos em estudo. A amostra é constituída por 166 pessoas que exercem funções a nível laboral em áreas de saúde, educação, serviço social, entre outras.

Foi efectuado o estudo de validade e fidelidade das duas escalas utilizadas: Escala de Satisfação no trabalho (EET) e *Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI-GS).

Após a concretização deste trabalho, verificou-se que a consciência de sofrer *stress* e/ou *burnout* no local de trabalho está relacionada com níveis mais elevados dos mesmos dois fenómenos. Sendo, que o *stress* encontra-se intimamente correlacionado com *burnout*, ou seja quanto maior os níveis de *stress* maior o *burnout* a nível laboral.

Palavras-Chave: *Burnout* Laboral, *Stress* no Trabalho, Bem-estar Laboral

ABSTRACT

The stress is a result of the perception of a problem between the planned objectives and the resources that are prepared to face them. When the factors or stress agents are prolonged in the time and become chronic, burnout can occur. Queirós (2005) states that the term burnout can be translated by failure or exhaustion due to excessive expenses of energy, strength or resources.

The investigation study effectuated, intends to present the reality that involves stress and burnout in the workplace and to connect the same with the characteristics of the subjects in study. The sample is constituted by 166 persons performing work functions in areas of health, education, social services, among others.

It was conducted the study of validity and reliability of two scales used: Scale of Satisfaction at work (EET) and *Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI-GS).

Upon completion of this study, it was found that the conscience of suffering stress and / or burnout in the work place is related to higher levels of these two phenomens. Being that the stress is largely correlated with burnout, in other words the bigger the levels of stress, the bigger the burnout in a work level.

Keywords: Workplace Burnout, Stress at Work, Labor Welfare



STRESS E BURNOUT A NÍVEL LABORAL EM PORTUGAL

INTRODUÇÃO

O *stress* segundo a Organização Mundial da Saúde (World Health Organization) (2002) é uma “verdadeira epidemia mundial” e representa elevados custos em termos individuais, familiares, organizacionais, comunitários e sociopolíticos.

O mesmo termo provém do verbo latim *stringo*, *stringere*, *strinxi*, *strictum* que significa apertar, comprimir, restringir. Esta expressão existe na língua inglesa desde o século XIV e foi utilizada, durante muito tempo, para definir uma *pressão* ou uma *contração* de natureza física.

Somente no século XIX o conceito se tornou mais abrangente, passando a significar também as pressões que incidem sobre um órgão corporal ou sobre a mente humana.

Na perspectiva de Serra (2002), o *stress* pode ser definido como a resposta a um ou a vários acontecimentos com um nível de exigência aos quais o sujeito é sensível e não desenvolve estratégias adequadas. Este é um *stress* negativo, designado na Literatura por *distress*, que geralmente trás implicações negativas ao nível do bem-estar físico e psicológico individual, podendo conduzir à adopção de comportamentos de risco para a saúde e à baixa percepção de realização pessoal. Pelo contrário, o *eustress* refere-se a situações e experiências em que o stress tem resultados e consequências positivos, produzindo a estimulação e activação adequadas para que as pessoas alcancem resultados satisfatórios nas suas actividades, com um mínimo de custos pessoais.

O stress laboral prolongado pode levar a desgaste psicológico e a consequências de foro psicológico e social.

Maslach (1993) considera que o *burnout* é resultante de uma resposta prolongada no tempo a agentes causadores de stress crónicos no trabalho. A mesma resposta é composta por três dimensões chave: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal.

A exaustão emocional, na perspectiva de Maroco, Tecedeiro, Martins e Meireles (2008) é entendida como um excesso de solicitação ou esgotamento dos recursos emocionais, morais e psicológicos da pessoa. Os mesmos autores, referem que a despersonalização ou cinismo, outra característica do *burnout*, traduz uma distanciação afectiva ou indiferença emocional em relação aos outros. Por último, a redução da realização pessoal ou eficácia profissional é demonstrada por uma diminuição dos sentimentos de competência e de prazer associados ao desempenho de uma actividade profissional.

Tal como foi referido, o *burnout* e o *stress* a nível laboral são responsáveis pelo desgaste físico e psíquico do trabalhador. Os seus efeitos repercutem-se também a nível da organização causando um aumento das ausências, bem como um aumento de conflitos interpessoais.

Assim, com o intuito de adquirir conhecimentos relevantes sobre esta realidade a nível laboral em Portugal, foram traçados os seguintes objectivos:

- Analisar a o *stress* e o *burnout* em contexto laboral.
- Conhecer as dimensões dos factores de *stress* e de *burnout* no trabalho.
- Estudar as características psicométricas dos instrumentos de avaliação, nomeadamente da escala de Stress no Trabalho (EET) e da escala *Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI-GS)

METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

Instrumentos e Procedimentos

O estudo efectuado foi de carácter correlacional, de natureza transversal e do tipo quantitativo. Foi utilizado como instrumento de colheita de dados, um questionário online, divulgado na internet em várias comunidades e fóruns, destinados a distintas faixas etárias e várias profissões. Foram tidos em consideração os dados recolhidos de 15 de Janeiro a 15 de Fevereiro de 2012.



AFRONTAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL SIGLO XXI

O mesmo questionário era constituído por três grupos de perguntas. A primeira parte visava avaliar a componente sócio-demográfica e profissional da população em estudo. A segunda parte do questionário era constituída pela Escala de *Stress* no Trabalho (EET) que permite a avaliação dos factores de *stress* a nível organizacional dos autores Paschoal e Tamayo (2004) e por uma pergunta de carácter dicotómico que avaliava a presença da consciência de *stress*.

Na terceira e última parte do questionário foi colocado a escala de *Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI-GS) de Schaufeli, Leiter, Maslach e Jackson (1996) e adaptada por Nunes (2003). Foi também adicionada, nesta parte, uma última questão de carácter dicotómico que avaliava a consciência de sofrer *burnout* a nível laboral.

População e Amostra

A população-alvo é constituída por todas as pessoas que exerciam um cargo a nível laboral em Portugal. A amostra neste estudo é composta pelos sujeitos que voluntariamente responderam ao questionário on-line do dia 15 de Janeiro de 2011 ao dia 30 de Fevereiro de 2011.

Hipóteses

No sentido alcançar os objectivos previamente enunciados, foram delineados as seguintes hipóteses:

H1 – As variáveis sociodemográficas e profissionais encontram-se relacionadas com os factores de *Stress Profissional*.

H2 – A consciência de sofrer *stress* está relacionada com a percepção de *stress* a nível laboral.

H3 – As variáveis sociodemográficas e profissionais estão relacionadas com as dimensões de *burnout* laboral

H4 – A consciência da vivência de *burnout* no local de trabalho encontra-se relacionada com as diferentes dimensões de *burnout*.

H5 – O *burnout* encontra-se relacionado com o *stress* laboral.

RESULTADOS

As características sócio-demográficas e profissionais da amostra serão descritas no sentido de dar a conhecer as características dos sujeitos que participaram no presente estudo.

Seguidamente, referidos alguns dados das características psicométricas das duas escalas utilizadas: EET (Escala de *Estress* no Trabalho) e MBI-GS (*Maslach Burnout Inventory – General Survey*).

Por fim, no sentido de testar as hipóteses enunciadas ir-se-á utilizar como referência para aceitar ou rejeitar a hipótese nula um nível de significância $\leq 0,05$. Sendo que nas hipóteses em que a variável dependente é de tipo quantitativo usaram-se os testes paramétricos, concretamente o teste *t* de *Student* para amostras independentes ou a *Anova One-Way*, conforme se compararam duas amostras ou mais de duas amostras. Relativamente à homogeneidade, quando esta não se encontrava cumprida, utilizou-se, quer no teste *t* de *Student* quer na *Anova One-Way*, a correcção de Welch.

Caracterização da Amostra

A amostra em estudo era constituída por 166 pessoas que responderam voluntariamente ao questionário, via internet, de nacionalidade Portuguesa que exerciam funções a nível laboral. Destas 75,3% eram do género feminino e 24,7% do género masculino.

As idades dos sujeitos variaram entre os 19 e os 59 anos, sendo a média de idades de 33,6 anos.

No que concerne ao estado civil, a maioria dos sujeitos era solteira 48,2% e possuía como habilitações literárias a licenciatura 68,1%.



STRESS E BURNOUT A NÍVEL LABORAL EM PORTUGAL

Relativamente ao tempo de serviço, verificou-se que em média estes profissionais encontram-se no mesmo local de trabalho há cerca de 7,4 anos, sendo que 65,7% têm horário fixo. O contrato de trabalho na instituição é predominantemente o efectivo (42,2 %).

A distribuição da amostra de acordo com a área geográfica demonstrou-se ser predominantemente da região sul de Portugal (47,0%) e logo de seguida da região norte (30,1%) e centro (21,1%).

Características psicométricas da EET e MBI-GS

Para a concretização do presente estudo foi efectuada a análise factorial exploratória da escala EET, pois a estrutura encontrada não reproduzia a do autor. Foram encontrados 4 factores que explicam 49,06% da variância.

Foi avaliada a legitimidade da aplicação da análise factorial, através da medida de adequabilidade KMO. O valor encontrado foi de 0,881, o que de acordo com Marôco (2010), é considerado bom. O teste de Bartlett apresentava um valor de $\chi^2(465)=2286,883$ e com significância estatística ($p<0,001$), o que significa que as variáveis se encontram correlacionadas significativamente.

Em todas as dimensões obtidas através da análise factorial foram encontrados valores de *alfa de Cronbach* bons ou razoáveis, excepto na dimensão *stress* relacionado com as capacidades laborais, cujo valor é considerado fraco (0,656).

Tabela 1 - Consistência interna das sub-escalas da EET

Subescalas da EET	Estudo Actual
<i>Stress</i> relacionado com a valorização e informação profissional	,892
<i>Stress</i> relacionado com atitudes dos colegas e chefias	,798
<i>Stress</i> relacionado com a natureza do trabalho	,788
<i>Stress</i> relacionado com as capacidades laborais	,656

Na análise da MBI-GS foi efectuada uma análise forçada a 3 factores, no sentido de seguir as pisadas dos autores. Os 3 factores obtidos explicam 59,66 % da variância.

O valor obtido através da medida de KMO foi de 0,828, um resultado considerado bom. O teste de Bartlett foi de $\chi^2(120)=1338,564$ e com significância estatística ($p<0,001$).

Os valores de consistência interna, estudados através do indicador estatístico de fidedignidade, *alfa de Cronbach*, no primeiro factor encontrado foi bom, e nos restantes dois razoável.

Tabela 2 - Consistência interna das sub-escalas da MBI-GS

Subescalas da MBI-GS	Estudo Actual
Exaustão física e emocional	,899
Ineficácia profissional	,776
Cinismo	,726

Relação entre o *Stress* e *Burnout* e as variáveis Sócio-demográficas e Profissionais

As variáveis sócio-demográficas e profissionais foram correlacionadas com o *stress* e *burnout*. Foram tidas em consideração o género, a idade, o estado civil, as habilitações académicas, o tempo de serviço, a região geográfica e o vínculo laboral.

No que concerne ao género, não foram verificadas diferenças significativas com as da EET e da MBI-GS.

Nenhuma das dimensões da escala EET se encontra correlacionada com a idade dos sujeitos. Relativamente, às dimensões da escala MBI-GS constatou-se que apenas a dimensão de exaustão física e emocional se encontra correlacionada com a idade ($F(3;162)=3,140$, $p=0,027$).



AFRONTAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL SIGLO XXI

Tabela 3 - *Significância das diferenças dos índices globais do stress e burnout de acordo com o género*

	Masculino		Feminino		Sig.
	M	DP	M	DP	
Valorização e informação profissional	2,91	,82	2,77	,84	0,370
Atitudes dos colegas e chefias	2,55	,67	2,53	,86	0,878
Natureza do trabalho	3,25	,74	3,17	,79	0,567
Capacidades laborais	2,24	,58	2,18	,68	0,614
Exaustão Física e Emocional	2,59	1,48	2,93	1,57	0,230
Ineficácia	,92	,76	,95	,84	0,807
Cinismo	2,75	1,76	2,85	1,67	0,743

Sendo, que as pessoas com faixa etária dos 31-40 anos apresentam em média um nível de exaustão mais elevado do que os da faixa etária dos 51-60 anos (3,13 vs 1,67).

Tabela 4 - *Teste de Tukey da exaustão física relativo à idade*

Idade	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
51-60 Anos	10	1,67	
41-50 Anos	16	2,51	2,51
Até 30 Anos	68	2,79	2,79
31-40 Anos	72		3,13
Sig.		,084	,546

O estado civil não se encontra correlacionado com nenhum dos factores de *stress*, nem com nenhuma das dimensões de *burnout*, tal como poderá ser verificado na tabela 5.

Tabela 5 - *Significância das diferenças dos índices globais da LIPT-60 de acordo com a idade*

	Solteiro(a)		Casado(a)		Divorciado(a)		Sig.
	M	DP	M	DP	M	DP	
Valorização e informação profissional	2,88	,83	2,74	,85	2,62	,87	,439
Atitudes dos colegas e chefias	2,57	,85	2,53	,80	2,26	,49	,475
Natureza do trabalho	3,21	,82	3,21	,74	2,89	,63	,383
Capacidades laborais	2,16	,610	2,24	,69	2,14	,76	,694
Exaustão Física e Emocional	3,06	1,63	2,65	1,48	2,56	1,40	,213
Eficácia	,94	,75	,99	,90	,69	,74	,509
Cinismo	2,89	1,73	2,84	1,70	2,31	1,43	,535

As habilitações literárias foram agrupadas em possui ensino superior e não possui ensino superior, constatou-se que em nenhum dos casos se verificou diferenças significativas, tendo em conta as dimensões da escala EET e MIB-GS.

Por outro lado o tempo de serviço numa instituição encontrou-se correlacionado com o *stress* relacionado com a valorização e informação ($F(2;159)=3,390$; $p=0,036$) e com o *stress* relacionado com as capacidades laborais ($F(2;159)=10,704$; $p=0,000$).

Os que trabalham num serviço entre 5 a 15 anos experienciam um maior nível de *stress* relacionado com a valorização e informação do que aqueles que exercem funções no mesmo local de trabalho há 15 a 25 anos (3,06 vs 2,54) (tabela 6).

**STRESS E BURNOUT A NÍVEL LABORAL EM PORTUGAL**

Tabela 6 - Teste de Tukey do stress relacionado com a valorização e informação relativo ao tempo de serviço

Tempo de serviço agrupado	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
De 15 a 25 anos	15	2,54	
Até 5 anos	100	2,73	2,73
De 5 a 15 anos	47		3,06
Sig.		,664	,263

Os profissionais que possuem entre 5 a 15 anos no serviço apresentam um nível mais elevado de *stress* relacionado com as capacidades laborais dos que os que trabalham há menos de 5 anos e do que os que trabalham desde há 15 a 25 anos (2,54 vs 2,04 e 2,07) (tabela 7).

Tabela 7 - Teste de Tukey do stress relacionado com as capacidades laborais relativo ao tempo de serviço

Tempo de serviço agrupado	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Até 5 anos	100	2,04	
De 15 a 25 anos	15	2,07	
De 5 a 15 anos	47		2,54
Sig.		,984	1,000

O tipo de contrato apenas se encontra correlacionado com a dimensão do *stress* relacionado com as capacidades laborais, sendo que os profissionais com contrato estável apresentam níveis mais elevados ($t(155,713)=2,096$; $p=0,015$).

A região geográfica na qual os trabalhadores exercem funções, apenas se encontra correlacionada com o *stress* relacionado com a natureza do trabalho ($F(2,160)=0,738$, $p=0,046$, como poderá ser visto na tabela 8).

Tabela 8 - Teste de Tukey do stress relacionado com a natureza de trabalho relativo à região geográfica

Região País onde trabalha	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Centro	35	2,93	
Norte	50	3,16	3,16
Sul	78		3,32
Sig.		,315	,550

As pessoas que exercem funções na região sul de Portugal apresentam um nível mais elevado de *stress* relacionado com a natureza do trabalho do que os profissionais da região centro (3,32 vs 2,93).

Mediante a análise de dados efectuada neste subcapítulo com base na estatística inferencial, verificou-se que a hipótese 1 – “As variáveis sociodemográficas e profissionais encontram-se relacionadas com os factores de *Stress Profissional*”, se confirmou em relação ao tipo de contrato, tempo de serviço e região geográfica.

Quanto à hipótese 3 – “As variáveis sociodemográficas e profissionais estão relacionadas com as dimensões de *burnout* laboral”, apenas se confirmou em relação à idade numa das dimensões da escala MBI-GS.



AFRONTAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL SIGLO XXI

Consciência de sofrer *Burnout e Stress*

Verificou-se a existência de diferenças estatisticamente significativas nas dimensões da EET em função da consciência de sofrer *stress*, tal como poderá ser observado na tabela seguinte (tabela 9). Assim, poder-se-á afirmar que a hipótese 2 – “A consciência de sofrer *stress* está relacionada com a percepção de *stress* a nível laboral” foi corroborada.

Tabela 9 - Significância das diferenças na experiência de *stress* em função da consciência ou não de sofrer *stress*

	Sim		Não		Sig.
	M	DP	M	DP	
Valorização e informação profissional	3,16	,80	2,38	,67	,000*
Atitudes dos colegas de trabalho	2,82	,81	2,19	,67	,000*
Natureza do trabalho	3,61	,62	2,70	,65	,000*
Capacidades laborais	2,36	,68	2,00	,58	,000*

No que concerne à escala MBI-GS, também se constatou que as pessoas que apresentam consciência de sofrer *burnout* no local de trabalho apresentam maiores índices de exaustão física e emocional, maior ineficácia profissional e maior cinismo.

Pelo que se poderá dizer que a hipótese 4 – “A consciência da vivência de *burnout* no local de trabalho encontra-se relacionada com as diferentes dimensões de *burnout*” foi confirmada (tabela 10).

Tabela 10 - Significância das diferenças na experiência de *burnout* em função da consciência ou não de sofrer *burnout*

	Sim		Não		Sig.
	M	DP	M	DP	
Exaustão física e emocional	4,07	1,18	2,17	1,29	,000*
Ineficácia profissional	1,19	,82	,81	,78	,004*
Cinismo	3,75	1,55	2,31	1,54	,000*

Relação entre o *Stress e Burnout* laboral

No sentido de avaliar a relação entre variáveis com nível de mensuração intervalar, foi utilizada a correlação de *Spearman*. O coeficiente de correlação de *Spearman* (*rs*) é uma prova não-paramétrica, utilizada em substituição ao coeficiente de correlação de *Pearson* (*r*), que mede a intensidade da relação entre variáveis ordinais. Os seus valores variam entre -1 e 1 e não requerem a suposição de normalidade.

Todas dimensões da escala de *stress* no trabalho se correlacionam significativamente com as dimensões de *burnout*.

A totalidade das dimensões da escala *Stress* no Trabalho correlaciona-se, significativamente, com as dimensões da escala MIB-GS. Seguidamente, serão descritas as correlações entre a EET e a exaustão física e emocional (primeiro factor da escala MBI-GS):

- *Stress* relacionado com a valorização e informação profissional comparado com a exaustão física e emocional, o coeficiente de correlação é positivo, moderado e significativo ($r=0,553$).
- *Stress* relacionado as atitudes dos colegas de trabalho e chefias correlacionado com a exaustão física e emocional, o coeficiente de correlação é positivo, moderado e significativo ($r=0,446$).

**STRESS E BURNOUT A NÍVEL LABORAL EM PORTUGAL**

Tabela 11 – Correlações entre a Escala de Stress Profissional e MBI-GS

		Exaustão Física e Emocional	Ineficácia Profissional	Cinismo
Valorização e informação profissional	r	,553**	,256**	,387**
	p	,000	,001	,000
Atitudes dos colegas de trabalho e chefias	r	,446**	,237**	,305**
	p	,000	,002	,000
Natureza do trabalho	r	,588**	,259**	,364**
	p	,000	,001	,000
Capacidades laborais	r	,345**	,284**	,319**
	p	,000	,000	,000

- *Stress* relacionado a natureza do trabalho em comparação com a exaustão física e emocional, o coeficiente de correlação é positivo, moderado e significativo ($r=0,588$).
- *Stress* relacionado com as capacidades laborais correlacionado com a exaustão física e emocional, o coeficiente de correlação é positivo, fraco e significativo ($r=0,345$).

Em relação ao segundo factor da MBI-GS, ou seja a ineficácia profissional verificou-se que o mesmo apresenta-se correlacionado com todas as dimensões da escala EET, tal com se encontra descrito seguidamente:

- *Stress* relacionado com a valorização e informação profissional comparado com a ineficácia profissional, o coeficiente de correlação é positivo, fraco e significativo ($r=0,256$).
- *Stress* relacionado as atitudes dos colegas de trabalho e chefias correlacionado com a ineficácia profissional, o coeficiente de correlação é positivo, fraco e significativo ($r=0,237$).
- *Stress* relacionado a natureza do trabalho comparado com a ineficácia profissional, o coeficiente de correlação é positivo, fraco e significativo ($r=0,259$).
- *Stress* relacionado com as capacidades laborais confrontado com a ineficácia profissional, o coeficiente de correlação é positivo, fraco e significativo ($r=0,284$).

O terceiro e último factor da MBI-GS também se encontra correlacionado com todos os factores da EET:

- *Stress* relacionado com a valorização e informação profissional correlacionado com o cinismo, o coeficiente de correlação é positivo, fraco e significativo ($r=0,387$).
- *Stress* relacionado as atitudes dos colegas de trabalho e chefias comparado com o cinismo, o coeficiente de correlação é positivo, fraco e significativo ($r=0,305$).
- *Stress* relacionado a natureza do trabalho correlacionado com o cinismo, o coeficiente de correlação é positivo, fraco e significativo ($r=0,364$).
- *Stress* relacionado com as capacidades laborais em comparação com o cinismo, o coeficiente de correlação é positivo, fraco e significativo ($r=0,319$).

Tal como foi descrito anteriormente, poder-se-á dizer que a hipótese 5 – “O *burnout* encontra-se relacionado com o *stress* laboral” se confirmou, na medida em que todas as dimensões da escala MBI-GS, que considera o *burnout* laboral, se encontram correlacionadas com as dimensões da EET, que avalia os factores de *stress*, a nível laboral.



AFRONTAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL SIGLO XXI

DISCUSSÃO/CONCLUSÃO

Ao longo da execução do presente trabalho de investigação, verificou-se que o *stress* tal como o *burnout*, se encontram correlacionados com algumas variáveis sócio-demográficas e profissionais. O género foi uma excepção, na medida em que não foram encontradas correlações significativas com o *burnout* e o *stress*. Este resultado vai de encontro ao estudo realizado Servino (2010), no qual o autor afirma que as mulheres apresentam um índice de *stress* similar aos homens e que as mesmas, utilizam mais o suporte social como estratégia de enfrentamento do que os homens. Em relação ao estado civil não se encontrou nenhuma diferença significativa com as dimensões da MBI-GS e EET, tal como ocorreu nos estudos de Servino (2010).

As pessoas com faixa etária dos 31-40 anos que se encontram a exercer funções a nível laboral apresentam em média um nível mais elevado de exaustão do que os da faixa etária dos 51-60 anos.

Em relação ao tempo de serviço na instituição verificou-se que o mesmo não se encontra correlacionado com o *burnout*. Apenas, relativamente ao *stress* relacionado com as capacidades laborais e ao *stress* relacionado com a valorização e informação se verificou diferenças significativas, sendo que as pessoas que trabalham num serviço desde há 5 a 15 anos apresentam níveis mais elevados destas duas dimensões.

O possuir um contrato laboral estável não se encontra relacionado com o *burnout*, mas com o *stress* relacionado com as capacidades laborais. O que indica que os profissionais que possuem um contrato laboral estável sofrem níveis mais elevados da mesma dimensão da EET.

Os trabalhadores que têm consciência de sofrer *stress* e *burnout* no local de trabalho apresentam níveis mais elevados nas dimensões da EET e da MBI-GS.

E quanto maior os níveis de *stress* maior a exaustão física e emocional, ineficácia profissional e o cinismo. Ou seja, quanto mais elevados os níveis de *stress*, maior o *burnout* a nível laboral. Este resultado encontra-se relacionado com Seabra (2008), pois no seu estudo os factores de *stress*, encontraram-se positivamente relacionados com as dimensões negativas do *burnout*, tais como a exaustão e o cinismo e negativamente relacionados com a dimensão da eficácia profissional.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS:

- Leiter, M.; Shaufeli, W. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress and Coping*. Vol. 9: 229-243. Amsterdam: Overseas Publishers Association.
- Maroco, J.; Tecedor, M.; Martins, P.; Meireles, A. (2008). O Burnout como factor hierárquico de 2ª ordem da Escala de Burnout de Maslach. *Análise Psicológica*, 4, p. 639-649.
- Maslach, C. (1993). *Burnout: A multidimensional perspective*. Philadelphia, PA: Taylor & Francis.
- Nunes, R. (2003). *Estudo Transcultural del Síndrome de Burnout en Docentes Universitarios*. Departamento de Personalidad, Evaluacion Y Tratamiento Psicológicos, Facultad de Psicología. Sevilla, Espanha.
- Paschoal, T; Tamayo (2004). A. Validação da Escala de Estresse no Trabalho. *Estudos de Psicologia*. Vol. 9:45-52.
- Queirós, P. (2005). *Burnout: no trabalho conjugal em enfermeiros portugueses*. Coimbra: Formasau.
- Schaufeli, W.; Leiter, M.; Maslach, C.; Jackson, S. (1996). Maslach Burnout Inventory - General Survey: Test manual. CA: Consulting Psychologist Press, 3ªed, 19-26.
- Seabra, A. (2008). *Síndrome de Burnout e a Depressão no Contexto da Saúde Ocupacional*. Dissertação em Doutoramento em Ciências de Saúde Mental, Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar, Universidade do Porto, Portugal.



STRESS E BURNOUT A NÍVEL LABORAL EM PORTUGAL

Serra, A. (2002). *O stress na vida de todos os dias*. Gráfica de Coimbra: Coimbra.

Servino, S. (2010). *Fatores estressores em profissionais de tecnologia da informação e suas estratégias de enfrentamento*. Dissertação de Mestrado em Gestão do Conhecimento e da Tecnologia da Informação, Universidade Católica de Brasília, Brasil.

World Health Organization (2002). *The World Health Report 2002: Reducing risks, promoting healthy life*. WHO: Geneva.