



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

BRAGA

Burnout e os significados atribuídos ao trabalho em funcionários de ERPI

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do
Trabalho e das Organizações**.

João Emanuel Fernandes Soares

Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais

OUTUBRO 2024



CATOLICA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS

BRAGA

Burnout e os significados atribuídos ao trabalho em funcionários de ERPI

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do
Trabalho e das Organizações**.

João Emanuel Fernandes Soares

Sob a Orientação do Prof. Doutor **Ricardo Peixoto**

Agradecimentos

Em primeiro lugar gostaria de agradecer ao meu orientador Professor Doutor Ricardo Peixoto, por todo o apoio incansável e momentos de partilha durante esta jornada. À Universidade Católica Portuguesa, nomeadamente à Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais de Braga, pela oportunidade de prolongar e concretizar os meus objetivos académicos. Aqui incluo todos os docentes com os quais me cruzei, pelos ensinamentos que agregaram e tornaram possível desenvolver este ciclo de estudos.

Um forte agradecimento à Santa Casa da Misericórdia onde desenvolvi o presente estudo, especialmente a todos os colaboradores que voluntariamente participaram nesta investigação, permitindo a sua concretização.

Um agradecimento aos pilares da minha pessoa, os meus pais, Albertina Fernandes Costa Soares e Faustino Gomes Soares, por todo o apoio e incentivo. Estes foram e são cruciais para todo o meu desenvolvimento, tanto académico como pessoal, respondendo sempre, sem reticência a todas as minhas necessidades. Aos melhores pais que podia pedir, sem eles nada significativo na minha vida teria sentido ou seria possível. Aqui junto também a minha irmã, Joana Margarida Soares, que à sua maneira, como confidente, a sua empatia e simpatia, foram um contributo importante.

À minha parceira de vida, Ana Sofia, que foi um elemento indispensável nesta longa jornada da vida, pelo apoio, pelo carinho, motivação, noites mal dormidas e todo o companheirismo, em todos os momentos.

À minha família felídea, Chia, Olivia, Hamilton e Tommy, que apesar de não conseguirem dialogar connosco, conseguem suprir os momentos de solidão, mostrando sempre o seu lado afetivo, sendo parceiros de estudo, sem escreverem uma única linha ou tecerem alguma sugestão.

A todos um agradecimento sincero e especial, onde todos à sua maneira contribuíram para a conclusão deste ciclo de estudos tão ambicionado. Espero conseguir “abrir outras portas” para o meu sucesso e vida laboral.

Resumo

Este estudo destaca a complexidade do ambiente percecionado nas Estruturas Residenciais para Idosos (ERPI). Como base para a investigação encontram-se três grandes conceitos e como estes se interrelacionam, nomeadamente: Síndrome de Burnout, os Significados atribuídos ao Trabalho e a Categoria Profissional. Como ponto de partida foi aplicado um questionário constituído por questões sociodemográficas, a Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (ESAT) e a Escala de Burnout versão reduzida de Maslach. A amostra foi recolhida a cerca de 103 indivíduos de várias categorias profissionais de uma ERPI minhoto, garantindo sempre a confidencialidade dos participantes.

O trabalho é crucial na sociedade atual podendo interferir na qualidade de vida dos indivíduos. O estudo indica que existe uma correlação significativa entre os Significados Atribuídos ao Trabalho e o Burnout, comprovando que em colaboradores com níveis de perceção mais positivos a exaustão emocional diminui e a perceção de eficácia aumenta. O mesmo não se verifica no Cinismo, pois não existe uma relação significativa. Com o teste de diferenças não foram encontrados níveis de Burnout maiores ou menores entre os sexos. Evocando a Categoria Profissional, verifica-se que não existe uma regressão linear estatisticamente significativa no nível de Burnout. A economia social requer uma visão mais aprofundada e abrangente, pois o desempenhar das várias funções em ERPI pode ser exigente física e psicologicamente, havendo poucas recompensas para os seus colaboradores. É necessária sensibilizar a implementação de intervenções e técnicas adequadas de forma a mitigar estas problemáticas, pois colaboradores com níveis de bem-estar elevados podem refletir na qualidade do serviço prestado ao utente.

Palavras-chave: Burnout; Significado Atribuídos ao Trabalho; Profissão/Categoria profissional; Estrutura Residencial Para Pessoas Idosas, Idoso.

Abstract

This study highlights the complexity of the perceived environment in Residential Structures for the Elderly (ERPI). The investigation is based on three major concepts and how they interrelate, namely: Burnout Syndrome, the Meanings Attributed to Work, and Professional Category.

As a starting point, a questionnaire was applied, consisting of sociodemographic questions, the Scale of Meanings Attributed to Work (ESAT), and the short version of the Maslach Burnout Scale. The sample included around 103 individuals from various professional categories in an ERPI in the Minho region, always ensuring participant confidentiality.

Work is crucial in today's society and can affect individuals' quality of life. The study indicates a significant correlation between the Meanings Attributed to Work and Burnout, demonstrating that among employees with more positive perceptions, emotional exhaustion decreases, and the sense of effectiveness increases. The same is not observed with Cynicism, as there is no significant relationship. In terms of gender differences, the test did not reveal higher or lower levels of Burnout between men and women. Regarding Professional Category, there is no statistically significant linear regression in Burnout levels.

Social economy requires a deeper and broader vision, as performing various roles in ERPI can be physically and psychologically demanding, with few rewards for its employees.

It is necessary to raise awareness of the implementation of appropriate interventions and techniques to mitigate these issues, as employees with higher levels of well-being can positively reflect on the quality of service provided to users.

Keywords: Burnout; Meaning of Work; Profession/Professional Category; Residential Facilities for the Elderly.

Índice

Agradecimentos	3
Resumo	4
Abstract.....	5
Índice de Tabelas	8
Índice de Figuras	10
Introdução	11
Capítulo 1 – Estado de Arte.....	13
Capítulo 2 – Enquadramento Teórico	15
2.1 - A Síndrome do Burnout.....	15
2.2 - O Trabalho e seus Significados	19
2.3 - Profissão, Função e Categorias Profissionais.....	22
2.4 - Estrutura Residencial para Pessoas Idosas e os seus Colaboradores	24
Capítulo 3 - Metodologia.....	29
3.1 Hipóteses de Investigação e Questões de Investigação	30
3.2 Amostra e População	31
3.3 Instrumentos de Recolha de Dados	31
3.4 Análise dos dados	32
Capítulo 4 - Apresentação e Análise dos Resultados.....	34
4.1 Caracterização dos inqueridos	35

4.2 Caracterização das Escalas	39
Capítulo 5 – Discussão dos Resultados	56
Conclusão	59
Referências Bibliográficas.....	64

Índice de Tabelas

Tabela 1: Distribuição da idade da amostra.....	35
Tabela 2: Distribuição do sexo da amostra.....	35
Tabela 3: Distribuição das nacionalidades presentes na amostra.....	36
Tabela 4: Distribuição do estado civil da amostra.....	36
Tabela 5: Distribuição das habilitações literárias na amostra.....	36
Tabela 6: Distribuição das profissões presentes na amostra.....	37
Tabela 7: Distribuição da categoria profissional na amostra.....	37
Tabela 8: Tempo que exerce funções na instituição.....	38
Tabela 9: Escala de Burnout.....	39
Tabela 10: Significados Atribuídos ao Trabalho.....	40
Tabela 11: Dimensão Exaustão (EE), Cinismo (C) e Percepção de Falta de Eficácia (PET)	42
Tabela 12: Validação Q1.....	43
Tabela 13: Resumo do modelo para a Exaustão Emocional.....	44
Tabela 14: ANOVA Exaustão Emocional.....	44
Tabela 15: Coeficientes Exaustão Emocional.....	44
Tabela 16: Modelo de regressão Cinismo.....	45
Tabela 17: Coeficientes Cinismo.....	45
Tabela 18: Modelo de regressão Percepção de Falta de Eficácia.....	46
Tabela 19: ANOVA Percepção de Falta de Eficácia.....	46
Tabela 20: Coeficientes Percepção de Falta de Eficácia.....	46
Tabela 21: Estatísticas de grupo H1.....	47
Tabela 22: Teste de amostra independentes H1.....	48
Tabela 23: Tamanho de efeitos de amostras independentes H1.....	48

Tabela 24: Resumo do modelo Q2.....	48
Tabela 25: Teste ANOVA Q2.....	49
Tabela 26: Coeficientes Q2.....	49
Tabela 27: Resumo do modelo Exaustão Emocional.....	49
Tabela 28: Teste ANOVA Exaustão Emocional.....	50
Tabela 29: Coeficientes Exaustão Emocional.....	50
Tabela 30: Resumo do modelo Cinismo.....	50
Tabela 31: Teste ANOVA Cinismo.....	50
Tabela 32: Coeficientes Cinismo.....	51
Tabela 33: Resumo do modelo Percepção de Falta de Eficácia.....	51
Tabela 34: Teste ANOVA Percepção de Falta de Eficácia.....	51
Tabela 35: Coeficientes Percepção de Falta de Eficácia.....	51
Tabela 36: Resumo do modelo Q3.....	52
Tabela 37: Teste ANOVA Q3.....	52
Tabela 38: Coeficientes de Burnout Q3.....	52
Tabela 39: Resumo do modelo Exaustão Emocional.....	53
Tabela 40: Teste ANOVA Exaustão Emocional.....	53
Tabela 41: Coeficientes Exaustão Emocional.....	53
Tabela 42: Resumo do modelo Cinismo.....	54
Tabela 43: Teste ANOVA Cinismo.....	54
Tabela 44: Coeficientes Cinismo.....	54
Tabela 45: Resumo do modelo Percepção de Falta de Eficácia.....	55
Tabela 46: Teste ANOVA Percepção de Falta de Eficácia.....	55
Tabela 47: Coeficientes Percepção de Falta de Eficácia.....	55

Índice de Figuras

<i>Figura 1: Caracterização da idade da amostra</i>	35
---	----

Introdução

No local de trabalho contemporâneo, os fenómenos de Burnout e os significados atribuídos ao trabalho tornaram-se temas de extrema importância. À medida que os trabalhadores navegam pelas exigências dos seus empregos e se esforçam por encontrar a realização pessoal através do seu trabalho, a compreensão da intrincada relação entre estes dois constructos ganhou importância. Esta dissertação de mestrado tem como objetivo explorar a relação entre o Burnout e os significados atribuídos ao trabalho, em colaboradores de Estruturas Residenciais Para Pessoas Idosas (ERPI), com particular atenção à variável moderadora a categoria profissional.

O Burnout, tal como definido por Maslach e Jackson (1981), caracteriza-se por exaustão emocional, despersonalização e um reduzido sentido de realização pessoal. No contexto das profissões ligadas aos cuidados de saúde e aos prestadores de cuidados, como os que trabalham nas ERPI, a prevalência do Burnout é uma questão preocupante. A natureza exigente da prestação de cuidados, aliada ao peso emocional de testemunhar o sofrimento dos idosos residentes, pode contribuir para níveis elevados de Burnout entre estes profissionais (Maslach et al., 2001).

Simultaneamente, o significado atribuído ao trabalho, muitas vezes referido como envolvimento no trabalho ou realização vocacional, é uma componente essencial da satisfação no trabalho e do bem-estar geral. O trabalho que é percebido como significativo e com um objetivo pode atuar como um amortecedor contra o esgotamento, oferecendo aos colaboradores um sentido de realização e motivação (Wrzesniewski et al., 1997). No entanto, a natureza da sua profissão ou categoria profissional pode ter um impacto significativo no grau em que o trabalho é percecionado como significativo.

Deste modo, o principal objetivo deste estudo é investigar a relação entre o burnout e o significado atribuído ao trabalho entre os trabalhadores de ERPIs. Mais especificamente, procuramos determinar se a categoria profissional desempenha um papel moderador nesta relação. Isto implica examinar se, diferentes as categorias profissionais exibem diferentes níveis de burnout e percecionam o seu trabalho de forma diferente em termos de significado e realização.

Para atingir estes objetivos de investigação, iremos proceder a um estudo quantitativo, transversal, envolvendo 103 colaboradores, que de forma voluntária

responderam a um questionário disponibilizado em várias plataformas on-line, como redes sociais. A recolha de dados será efectuada através de um questionário estruturado constituído pelos seguintes instrumentos: Maslach Burnout Inventory (MBI) General Survey e a Escala de significados atribuídos ao trabalho (SAT). Adicionalmente, será recolhida informação sociodemográfica, incluindo idade, género, estado civil e habilitações literárias. A profissão ou função dos participantes na ERPI e a sua categoria profissional serão também registadas.

Ao empregar esta metodologia abrangente, pretendemos fornecer informações valiosas sobre a relação entre o burnout, os significados atribuídos ao trabalho e o papel da profissão ou categoria profissional entre os colaboradores da ERPI. Este estudo tem o potencial de contribuir para o desenvolvimento de intervenções e estratégias específicas destinadas a reduzir o burnout e a melhorar a realização profissional destes prestadores de cuidados essenciais, num país envelhecido, como é Portugal.

O documento está estruturado em diferentes secções. Começa por explorar a Síndrome de Burnout. De seguida, passa para a compreensão do trabalho e dos seus significados, explorando esta relação. A secção seguinte aborda a Profissão, a Função e as Categorias Profissionais, discutindo provavelmente a relevância destas distinções para o estudo. Outra secção centra-se na Estrutura Residencial para Pessoas Idosas, analisando, eventualmente, a sua importância contextual.

Após estas secções introdutórias, segue-se a Metodologia, descrevendo a forma como o estudo foi realizado. A fase seguinte é dedicada à Apresentação e Análise dos Resultados, proporcionando uma compreensão dos dados obtidos. Segue-se a Discussão dos Resultados, onde os dados são interpretados e relacionados com o conhecimento existente. O documento termina com uma secção de Conclusões, que resume os resultados e o seu significado. Por fim, é apresentada uma lista de Referências Bibliográficas, citando todas as fontes utilizadas no documento.

Capítulo 1 – Estado de Arte

A literatura tem vindo a discutir a existência de Burnout, ao abordar várias formas de intervenção, tanto para idosos institucionalizados como para as equipas multidisciplinares que laborem em lares e estruturas destinadas a idosos, com o objetivo de promover o autocuidado e evitar sintomatologia existente no Burnout.

Segundo um estudo de Benevides-Pereira esta tipologia de colaboradores, o síndrome de Burnout, tende a aumentar a sua prevalência, conforme aumentava a exposição direta com o idoso. A atividade principal destas estruturas, pode causar um impacto emocional significativo, como também uma sobrecarga, que pode ser definida como problemas físicos, psicológicos ou emocionais, para além de sociais e financeiros. A literatura revela que na síndrome do Burnout, os seus índices, podem estar associados à saúde dos idosos, ao grau de dependência física e pelo constante e repetido apelo por cuidados. (Benevides-Pereira, 2002)

A década de 1980 marcou um ponto de viragem na análise sistemática do significado do trabalho, com os académicos da psicologia organizacional a tirarem partido de novos recursos técnicos e da oportunidade de envolverem um leque mais vasto e diversificado de indivíduos nos seus esforços de investigação (Pratt, & Ashforth, 2003). Esta expansão das capacidades de investigação alimentou um interesse crescente em desvendar as facetas intrincadas do significado do trabalho na vida das pessoas (Pratt, & Ashforth, 2003).

Desde o início dos tempos que o trabalho se encontra na vida humana, existindo indícios da sua existência pré-histórica, que levam a acreditar, que seja uma atividade tão antiga como o Homem. (Lobato, 2004)

O significado, bem como a forma de tentar compreender o trabalho, tem sofrido fortes e várias transformações, ao longo da cronologia histórica das civilizações. Durante longos períodos, o trabalho era visto com uma conotação negativa, associado na Grécia, aos servos que o desempenhavam, sendo para Platão e Aristóteles, até mesmo a arte uma atividade de segunda, em relação às intelectuais como a política e filosofia. (Barreto & Aiello-Vaisberg, 2007) (Gonçalves, 2008) (Lassance & Sparta, 2003) (Ribeiro & Léda, 2004)

Com os vários estudos e trabalhos realizados neste sentido, a partir do século XVIII, iniciou-se a apelidada cientificação do trabalho, com aplicação dos

conhecimentos tecnológicos e científicos, a serem desenvolvidos a cada dia. Nesta sequência, foram ao longo decorrer do tempo, construídos dois significados, do que é considerado trabalho, sendo um positivo- ligado à criação, à realização pessoal e à identidade do trabalhador e o outro, considerado negativo- ligado ao castigo, à punição e ao fardo que este acarreta. (De Masi, 2003)

Posteriormente durante a principal atividade da revolução industrial, precipitou a perda de motivação em construir e participar no processo que constituía o significado positivo do trabalho. O trabalho, passa de possuir uma componente positiva, para uma componente negativa, dado ao seu novo caráter repetitivo, com a exigências físicas intensas, horários regidos para entrar e sair no posto laboral. (Sennett, 2008)

Com análise de várias pesquisas publicadas no seio científico, datadas entre os anos 1995 e 2006, indicam que o significado do trabalho conserva as funções instrumentais e expressivas, considerado várias matrizes, no que se refere, ao tipo de atividade laboral realizada, à faixa etária e ao nível remuneratório dos indivíduos. No horário pós fordista, observa-se uma ênfase no caráter instrumental, do valor do trabalho, algo que aparenta distanciar-se do que ocorre nos anos 80, quando predominava o período fordista. A partir dos anos 2000, notava-se uma aproximação entre o significado do trabalho e as condições envolventes, em que este se realiza. (Goutat, 2009)

Com o avançar da cronologia da história mundial e a evolução dos vários estudos científicos, o aumento da literatura disponível permite afirmar que qualquer trabalho, por mais simples ou rudimentar que sejam as suas tarefas, exige cada vez mais, qualidade de formação, onde surgiu também, um novo perfil de trabalhador, onde nas suas características deve conter mais dinamismo, ser capaz de trabalhar em equipa, ser autónomo, conseguir solucionar problemas e possuir um nível de pensamento abstrato desenvolvido, pela natureza, menos mecanizado e automatizado de trabalho. (Peixoto, 2015)

Capítulo 2 – Enquadramento Teórico

No presente capítulo são abordados conceitos essenciais que fundamentam esta investigação, permitindo uma compreensão abrangente do contexto em que se enquadra o estudo sobre a síndrome de Burnout e o sentido atribuído ao trabalho. Inicialmente, é explorada a síndrome de Burnout, um fenómeno amplamente estudado que afeta profissionais de diversas áreas, com ênfase na sua relevância específica no contexto das instituições de acolhimento de pessoas idosas. De seguida, discutem-se as diferentes perspetivas teóricas sobre o que é o trabalho, destacando a importância da dimensão subjetiva do trabalho como um constructo multidimensional. Para além disso, são delineadas as várias categorias profissionais que compõem uma equipa de ERPI, bem como os diferentes papéis desempenhados por estes profissionais, reconhecendo a heterogeneidade de experiências e responsabilidades dentro deste ambiente de trabalho, crucial para a saúde e bem-estar dos idosos residentes. Por fim, introduzem-se as ERPIs como cenário central desta investigação, descrevendo a sua função e relevância na sociedade, bem como o possível impacto nocivo nos colaboradores que laborem nessas organizações.

2.1 - A Síndrome do Burnout

Até ao ano de 2019, o fenómeno do Burnout não era entendido como uma doença. Até então, a última classificação, realizada em 2018 pelo ICD11, colocou-a na área dos fatores que influenciam a saúde. Como já fora referido *supra*, os primeiros estudos sobre o fenómeno em causa foram levados a cabo por Freudenberg, descrevendo-o como um estado frequente de “fracasso e de exaustão, causado por um excessivo desgaste de energia e escassez de recursos no trabalho” (Rebelo, 2013). O psicanalista estudou a existência de certos sintomas que se encontravam conectados com o colapso físico e emocional e que os mesmos derivavam de uma exaustão de certos profissionais aquando do exercício extremo de determinadas atividades e funções de ajuda aos outros (Marôco, 2016). Freudenberg chegou à conclusão de que certos indivíduos, dotados de determinadas características, eram mais propensos ao burnout. Particularmente, identificou a elevada dedicação dos profissionais para com os utentes;

que os mesmos detinham uma acentuada carga horária de trabalho; que o recebimento de vantagens não era proporcional à sua dedicação e a esfera pessoal e íntima era esquecida em detrimento do trabalho¹.

Em 1981, Maslach e Jackson, completando e confirmando o evidenciado por Freudenberg, concluíram que o burnout estava intimamente relacionado com funções que envolvia o contacto permanente com pessoas. Por outro lado, já no final da década de 80, começam a surgir resultados que denotam a presença do burnout noutras atividades que não estavam, obrigatoriamente, relacionadas com o contacto frequente com pessoas. Atualmente é tido como dado certo que o burnout poderá surgir nas mais variadas profissões, uma vez que, como já fora referido, a população mundial está sujeita a um brutal desgaste físico-emocional diretamente relacionado com o incessante desenvolvimento intelectual do quadrante laboral. Os autores assentam o Burnout em 3 dimensões essenciais: exaustão emocional, despersonalização e falta de realização profissional. (Maslach & Jackson, 1981)

Concretamente, a exaustão emocional encontra-se relacionada com a chegada ao limite. Ao limite das capacidades físicas e psicológicas. Chegados ao limite, os profissionais não conseguem, de um modo íntegro, realizar as suas funções, pelo que, não raras as vezes, entram em conflitos com os pares, na esfera profissional e privada. Além disso, os erros na execução das tarefas tornam-se recorrentes (Medeiros-Costa, et al., 2017).

No que diz respeito à despersonalização, em resposta à exaustão, caracteriza-se pela apatia, pela insensibilidade, irritabilidade e pelo distanciamento entre o profissional e os utentes, bem como entre aquele e o resto da comunidade, colocando de parte a preocupação extrema com as atividades laborais, até então existente (Medeiros-Costa, et al., 2017).

Por último, a falta de realização profissional. O profissional convence-se de que não é suficiente para suprir as necessidades existentes, chegando até a projetar que a sua atuação se consubstancia na ineficácia e na invalidade, pelo que o abandono das suas

¹ MARTINS, CRISTIANA, *Síndrome de Burnout nos Profissionais de Saúde: Causas, Consequências, Prevenção e Tratamento*, tese de mestrado em Medicina, 2017, p.5. Vide in https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/8106/1/5527_11239.pdf

tarefas será, na sua opinião, o melhor dos caminhos a seguir. Verifica-se uma descrença quanto às suas potencialidades e qualidades (Medeiros-Costa, et al., 2017).

São várias as perspetivas sobre possíveis fontes geradoras de Burnout. Koh et al. (2020) referem que as causas de Burnout são tidas como pessoais (expetativas, motivações e estilo interativo), interpessoais (contato com a pessoa: relacionamento com pares, chefias e interações pessoais) e organizacionais (carga de trabalho, burocracia, feedback e pressão laboral). Por seu lado, França et al. (2014) apontam quatro dimensões como causas do Burnout: a organização, o indivíduo, o trabalho e a sociedade.

Relativamente aos fatores individuais que são considerados fontes causadores de Burnout, Benevides-Pereira (2002) alude às seguintes variáveis sociodemográficas: género, idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias e antiguidade na organização. Já Maslach et al., (2003) acrescentam a estas variáveis a categoria profissional, o exercício de função e a variável referente ao nível de expetativas da pessoa.

Não obstante, a influência explicativa dos fatores individuais no Burnout, os fatores organizacionais e situacionais parecem ter maior impacto neste fenómeno, na medida em que, se trata de um síndrome de natureza social e situacional. Segundo Maslach et al., (2003), os fatores organizacionais mais relacionados com o Burnout parecem ser: excesso de trabalho; conflito de papéis; insatisfação no trabalho e falta de suporte social. Maslach et al. (2003) identificaram, ainda, seis possíveis fontes causadoras de Burnout: sobrecarga de trabalho, falta de controlo, recompensas insuficientes, falta de espírito de equipa, ausência de justiça e os conflitos de valores.

Posto isto, pode-se afirmar, que o Burnout se relaciona com fatores pessoais e organizacionais, sendo que, os estudos indicam que características do contexto laboral se assumem com os fatores mais associados a altos níveis de Burnout, em contraponto, com os fatores pessoais, demográficos e as variáveis de personalidade (Edú-Valsania, 2022)

Numa perspetiva mais contemporânea, segundo Pavelková & Bužgová (2015), o Burnout raramente é identificado numa fase inicial, pois o seu desenvolvimento ocorre de forma progressiva e gradual, sendo que, a repercussão deste tende a manter-se por um tempo significativo, o que sustenta cada vez mais o princípio de que a natureza do burnout é essencialmente crónica.

Relativamente às consequências do Burnout para além, de afetar as competências laborais do indivíduo, ocorrem manifestações a nível pessoal, familiar e social. Em casos extremos, essas consequências podem levar à perda total da capacidade laboral, afetando negativamente as organizações em que se inserem (França et. al ,2014).

O aparecimento do Burnout resulta de um processo de degradação prolongado e progressivo, acompanhado de sinais físicos e mentais. No entanto, nem todas as pessoas que se deparam com o Burnout encontram todas as suas expressões, que podem ser exibidas de forma diversa e em intervalos variáveis (França et al., 2014).

Relativamente às manifestações sintomáticas do Burnout, Maslach et al. (2008) delinearam quatro categorias de somatização: corporal, comportamental, emocional e de auto-proteção.

A nível físico, o Burnout pode materializar-se como exaustão contínua e gradual, perturbações nos padrões de sono, desconforto muscular, dores de cabeça ou enxaquecas, irregularidades gastrointestinais, enfraquecimento do sistema imunitário, complicações cardiovasculares, deficiências do sistema respiratório e disfunções sexuais (Kitaoka-Higashiguchi et al., 2009)

No domínio comportamental, o Burnout pode manifestar-se como desrespeito, irritabilidade, aumento da agressividade, incapacidade de descontrair, diminuição da motivação, dificuldades de adaptação à mudança, consumo de substâncias, inclinação para comportamentos de risco e até tendências suicidas (Benevides-Pereira, 2002).

A somatização psicológica do Burnout pode apresentar-se como dificuldades em manter o foco e a concentração, alterações no funcionamento da memória, diminuição da velocidade de processamento cognitivo, sensações de distanciamento, isolamento, inquietação, diminuição da autoestima, instabilidade emocional, desânimo ou sintomas depressivos (Bianchi et al., 2013).

Por fim, no que diz respeito aos sintomas defensivos, os indivíduos em Burnout podem apresentar inclinações para a reclusão, diminuição do entusiasmo pelo trabalho, aumento do absentismo, emprego de ironia ou cinismo como mecanismos de coping (Pereira et al., 2014).

Desta forma, pode-se afirmar, que o trabalho poder ser considerado como uma fonte de prazer e gratificação de carácter enriquecedor (Souza et al., 2017) pode, no entanto, revelar-se uma fonte de stress, provocando o desgaste do profissional aos mais

variados níveis (Borges, 2018) resultando num fenómeno complexo e multidimensional, como o Burnout.

Assim sendo, é de extrema necessidade a construção de estratégias preventivas que promovam ambientes de trabalho saudáveis e uma melhor articulação entre trabalho e família (França et al., 2014). Em locais de trabalho mais exigentes, quando não existe uma intervenção direcionada para o fenómeno em questão, poderá desenvolver-se em vários profissionais um forte desgaste físico e emocional, com consequências negativas para a organização (Marôco et al., 2016).

Gil-Monte e Peiró (1997) afirmam que a importância de investigar o Burnout decorre da aspiração das organizações de serviços de prestar serviços de alta qualidade, promover o bem-estar psicológico e melhorar a qualidade de vida no trabalho, mantendo uma elevada produtividade. Estes investigadores sugerem que podem ser desenvolvidos vários modelos com base em diferentes quadros teóricos, tais como a teoria sociocognitiva do self, a teoria das interações sociais ou a teoria organizacional do self. Passa-se, então, a apresentar alguns dos modelos teóricos mais importantes no que concerne ao Burnout.

2.2 - O Trabalho e seus Significados

O conceito de Significados atribuídos ao Trabalho, definido como o grau de importância que os indivíduos atribuem às suas atividades profissionais tem merecido uma atenção considerável nos círculos académicos. Este fenómeno, elucidado por Rosso e colegas em 2010, é um fator essencial na previsão de resultados pessoais e organizacionais, nomeadamente a satisfação no trabalho (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010)

Numerosos estudos têm afirmado a importância dos Significado atribuídos ao trabalho no domínio da satisfação profissional. Autores como Rosso e colegas (2010) sublinharam o seu papel fundamental na formação do contentamento dos indivíduos com os seus papéis profissionais.

Além disso, os Significado Atribuídos ao Trabalho foram identificados como uma condição psicológica crucial que promove o envolvimento ativo dos trabalhadores nas suas funções. Este conceito vai além da mera satisfação no trabalho, aprofundando

os aspetos psicológicos mais profundos que levam os indivíduos a investir todo o seu empenho no trabalho. (Christian, Garza, & Slaughter, 2011)

A exploração dos Significados Atribuídos ao Trabalho no domínio da psicologia organizacional ganhou um impulso substancial desde a década de 1980. Este aumento da atenção académica pode ser atribuído à disponibilidade de ferramentas de investigação avançadas e à capacidade de realizar estudos com amostras de participantes mais diversificadas e alargadas, facilitando o rápido crescimento neste domínio. Um exemplo deste progresso é evidenciado pelo trabalho pioneiro da equipa "Meaning of Work" (MOW) em 1987, que abrangeu oito países distintos. As suas investigações abrangentes englobam um vasto leque de variáveis, incluindo a centralidade do trabalho, as crenças normativas em relação ao trabalho, os valores do trabalho, os atributos descritivos, os atributos avaliativos e uma categorização hierárquica destes atributos (MOW International Research Team, 1987).

Os estudos transculturais da equipa MOW, realizados em várias nações, exemplificam a globalização deste esforço de investigação, lançando luz sobre a forma como indivíduos de diferentes origens culturais percecionam e atribuem significado ao seu trabalho. As suas investigações abrangem um vasto leque de fatores, incluindo a centralidade do trabalho na vida de cada um, normas sociais relativas ao trabalho, valores pessoais associados ao trabalho, caracterizações detalhadas de atributos relacionados com o trabalho e uma organização hierárquica desses atributos, contribuindo significativamente para a nossa compreensão da natureza multifacetada do significado do trabalho (MOW International Research Team, 1987).

O conceito de significados atribuídos ao trabalho engloba uma miríade de dimensões psicológicas e sociológicas, todas interligadas para moldar o significado e o valor percebidos do trabalho na vida dos indivíduos (Vilela & Rigon, 2004). Dentro deste quadro multifacetado, os significados do trabalho pode ser concebido como uma construção cognitiva, tal como articulado por Borges (1999). No entanto, é importante reconhecer que este constructo cognitivo está longe de ser estático; pelo contrário, é um fenómeno subjetivo, histórico e dinâmico caracterizado pelas suas facetas em constante evolução que interagem de diversas formas. Este entendimento sublinha a subjetividade, a influência sociocultural e a natureza dinâmica inerentes ao conceito de significado do trabalho.

O trabalho de Vilela e Rigon (2004), enfatiza a intrincada mistura de elementos psicológicos e sociológicos que se fundem para dar forma ao significado do trabalho. Ao aprofundar a natureza interligada destas categorias, a sua investigação sublinha a complexidade dos significados atribuídos ao trabalho na vida das pessoas, fornecendo uma lente valiosa através da qual se pode examinar a natureza multifacetada do significado relacionado com o trabalho.

Borges (1999) enriquece ainda mais a nossa compreensão ao enquadrar os significados atribuídos ao trabalho como uma construção cognitiva. Esta perspetiva salienta que os indivíduos percecionam e interpretam o significado do seu trabalho através de uma lente cognitiva, que é subjetiva e sujeita a influências históricas e dinâmicas. Sublinha que o significado do trabalho não é uma entidade fixa, mas uma construção dinâmica que evolui ao longo do tempo e é influenciada por vários fatores pessoais e sociais.

A construção de significados relacionados com o trabalho é um processo profundamente subjetivo, intrinsecamente ligado à história pessoal de um indivíduo e ao seu contexto social (Tolfo et al., 2005). Esta interação dinâmica de elementos subjetivos e sociais sublinha que o significado atribuído ao trabalho não é um conceito unidimensional ou isolado, mas sim uma rica tapeçaria tecida com os fios das experiências pessoais, das influências sociais e do contexto histórico.

Tolfo e colegas (2005) lançam luz sobre este processo complexo, salientando a importância dos fatores individuais e sociais na construção do significado no domínio do trabalho. O seu trabalho sublinha a natureza dinâmica e multifacetada do significado relacionado com o trabalho, realçando a importância de considerar tanto as dimensões pessoais como as sociais na compreensão deste conceito intrincado.

Quando os indivíduos se encontram a trabalhar dentro da sua vocação, operando dentro da sua área de profundo interesse, e impulsionados por um sentido de missão, é mais provável que experimentem um profundo sentido de significado no seu trabalho Cunha e colegas (2018). Este alinhamento da sua vocação pessoal, paixão e sentido de propósito com as suas atividades profissionais eleva o valor intrínseco do seu trabalho e promove uma ligação mais profunda à missão e aos objetivos mais amplos da organização.

Os autores sublinham o impacto transformador da vocação e do sentido de missão no contexto do trabalho. O seu trabalho mostra como os indivíduos que operam

dentro destas dimensões não só obtêm realização pessoal, mas também contribuem para o bem maior e para os objetivos coletivos. Esta abordagem holística ao trabalho com significado vai para além do interesse próprio e destaca o papel da liderança no cultivo de um ambiente onde esse significado possa florescer (Cunha, Neves, Clegg, Costa, & Rêgo, 2018).

2.3 - Profissão, Função e Categorias Profissionais

O termo "profissão" tem as suas raízes na palavra latina "*profesione*", que etimologicamente se refere ao ato ou resultado de professar. Na sua essência, denota a transmissão pública de conhecimentos, crenças, emoções ou opiniões, culminando, em última análise, numa atividade especializada que exige uma vocação específica (Targino, 2000). A partir desta base linguística, torna-se evidente que a sociedade perceciona um profissional como um indivíduo dotado de conhecimentos especializados, talhados para realizar tarefas distintas. Os profissionais são vistos como autoridades credíveis, capazes de resolver problemas e enfrentar situações dentro dos seus respetivos domínios de especialização. (Targino, 2000)

Ao longo da sua evolução, o domínio das profissões tem desenvolvido um percurso histórico rico e uma estrutura social distinta, caracterizada pela acumulação de conhecimentos, técnicas, costumes e antecipações sobre a essência de uma profissão e as expectativas que lhe estão associadas. Os profissionais, na maior parte das vezes, tendem a adotar estas técnicas e práticas estabelecidas sem se envolverem numa introspeção crítica (Amendoeira, 2012).

Esta dimensão histórica e social das profissões significa que elas não são entidades estáticas, mas sim construções dinâmicas moldadas pela passagem do tempo e pelas influências sociais. A sabedoria acumulada e as práticas habituais contribuem para a identidade dos profissionais, moldando a forma como estes percecionam e se comportam nos seus respetivos campos (Amendoeira, 2012).

Na sua investigação, Diniz (2001) debruçou-se sobre o domínio das profissões, inspirando-se nos estudos dos sociólogos funcionalistas americanos. Na sua exploração, identificou um conjunto de características que, segundo ele, são universalmente partilhadas por todas as profissões, distinguindo-as das meras ocupações:

- O conhecimento especializado e abstrato: As profissões caracterizam-se pela posse de um corpo de conhecimento distinto, especializado e abstrato. Este conhecimento constitui a base intelectual na qual os profissionais baseiam a sua prática, contribuindo para a sua especialização e distinção.
- Autonomia profissional: Uma característica que define as profissões é a autonomia de que os profissionais gozam na sua prática. Têm a independência e a autoridade para tomar decisões e exercer os seus conhecimentos ao serviço dos seus clientes ou da comunidade em geral.
- Autorregulação: As profissões têm mecanismos de autorregulação. Estabelecem e aderem às suas próprias normas e códigos de conduta, assegurando a responsabilidade e mantendo a qualidade e integridade da sua prática.
- Procedimentos de acreditação profissional: A existência de procedimentos formais de acreditação profissional é outra característica das profissões. Estes mecanismos servem para validar e reconhecer os indivíduos como profissionais qualificados na sua área.
- Autoridade sobre os clientes: As profissões estão investidas de autoridade para exercer controlo e influência sobre o bem-estar dos seus clientes, tomando decisões em nome dos mesmos em áreas da sua competência.
- Código de ética: As profissões normalmente publicam e defendem um código de ética que orienta a conduta ética e o comportamento dos profissionais da área. Este código estabelece os padrões morais e éticos que se espera que os profissionais sigam na sua prática.

As profissões representam um domínio distinto dentro do espectro do emprego, marcado por um foco especializado que pode ser validado através da educação formal. Esta formação formal desempenha um papel fundamental no reforço da eficácia e da

credibilidade de uma profissão, legitimando a sua delimitação precisa de conhecimentos especializados e o seu âmbito de influência. Além disso, as profissões não existem isoladamente, mas antes interagem e colaboram com outros domínios profissionais, promovendo uma interação dinâmica entre vários campos especializados (Cunha & Crivellari, 2004).

A categoria profissional, ou contratual corresponde ao essencial das funções que o trabalhador se prestou a desempenhar, pelo contrato de trabalho ou pelas alterações dele decorrentes. Esta, também pode ser, entendida na conceção de “categoria-estatuto”, considerando-se como tal, aquela que define a posição do colaborador na empresa, cujas tarefas típicas se encontram descritas na lei ou em instrumentos de regulamentação coletiva. (Grandao, Hespanhol, & Dinis, 2010)

Em Portugal, segundo e atendendo a toda a jurisprudência, a *categoria profissional* afere-se não pela denominação ou pelo nome, atribuído pela entidade profissional/ Organização ao colaborador, mas sim pelas funções efetivamente exercidas por este, em cada uma conjugação. Com a norma, ou convenção que para cada respetiva atividade, indique as funções próprias de cada uma, sendo elemento decisivo, o núcleo funcional que caracteriza ou determina a categoria profissional. (Duarte, Pinto, & Fialho, 2023)

Segundo Grandao, Hespanhol e Dinis (2010), “A posição do colaborador, numa empresa ou organização, define-se através de um vasto conjunto de serviços e tarefas que formam o objeto da prestação laboral, pelo que a sua categoria profissional o determina por classificação normativa e funções exercidas.” (Grandao, Hespanhol, & Dinis, 2010)

No desempenho da sua profissão os colaboradores são integrados em diferentes categorias profissionais, que variam na complexidade das funções desempenhadas, tempo de antiguidade na organização ou alteração do posto laboral.

2.4 - Estrutura Residencial para Pessoas Idosas e os seus Colaboradores

A resposta social denominada "Estrutura Residencial para Pessoas Idosas" (ERPI) refere-se a um equipamento destinado ao alojamento coletivo de pessoas idosas, com carácter temporário ou permanente. As ERPI oferecem um conjunto de serviços de

apoio social e cuidados de enfermagem, podendo adotar três tipos distintos de alojamento: tipologia residencial, como apartamentos ou moradias; quartos individuais; e tipologia residencial com alojamento em quartos individuais (Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, 2012).

O principal objetivo desta iniciativa social é abordar vários aspetos críticos relativos à população idosa e ao seu cuidado formal. Num país envelhecido, estas estruturas são cruciais para a manutenção da qualidade de vida do adulto idoso, ao qual não possui condições para uma vida ativa autónoma de qualidade. Os colaboradores que aqui laboram sofrem uma grande carga física e emocional, sendo um serviço com uma resposta monetária ainda muito reduzida, não sendo o salário o principal foco atrativo para esta área. Esta, como é possível observar, destina-se a quadros laborais com menor percurso académico, idade avançada ou sem qualificações técnicas e profissionais para áreas com maior rigor técnico. Os seus objetivos globais abrangem:

- Melhorar o conforto de vida: O objetivo é proporcionar um ambiente de vida confortável e tranquilo aos idosos, garantindo que possam residir num ambiente sereno e humano (Direção-Geral da Segurança Social, 2022).
- Cuidados Holísticos: Procura oferecer um conjunto abrangente de serviços permanentes que considerem as dimensões biopsicossociais do idoso, respondendo às suas necessidades fundamentais em múltiplas vertentes (Direção-Geral da Segurança Social, 2022).
- Envelhecer bem: Outro objetivo fundamental é contribuir para a estabilização ou mesmo o adiamento do processo de envelhecimento dos idosos. Para tal, é necessário implementar estratégias que apoiem o envelhecimento saudável (Almeida A. , 2008)
- Ligações familiares: Também se coloca uma ênfase significativo na promoção e manutenção de relações familiares fortes para a população idosa (Direção-Geral da Segurança Social, 2022).

- **Reforço da autoestima e da autonomia:** Para além destes objetivos, existe uma forte aposta na promoção de estratégias que reforcem a autoestima, a autovalorização e a autonomia pessoal e social dos idosos. Isto é conseguido através da criação de condições estáveis que permitam aos idosos gerir e organizar as suas atividades básicas diárias de forma independente (Direção-Geral da Segurança Social, 2022).

De acordo com o ponto de vista de Almeida, para alcançar os objetivos multifacetados descritos anteriormente, é imperativo fornecer um conjunto abrangente de serviços que englobem um vasto espectro de elementos essenciais. Estes serviços englobam, como refere Jacob, alojamento permanente, fornecimento de refeições, cuidados com o vestuário, assistência na higiene pessoal, prestação de cuidados de saúde, apoio psicossocial e atividades de entretenimento (Almeida A. , 2008)

A perspetiva de Jacob enfatiza a necessidade de uma abordagem holística que trate não só das necessidades físicas, mas também do bem-estar psicossocial dos idosos. Ao oferecer um conjunto completo de serviços, que vão desde os cuidados básicos ao apoio psicossocial e às atividades recreativas, torna-se possível criar um ambiente onde os idosos podem prosperar, promovendo o seu bem-estar geral e a sua autonomia.

No que diz respeito ao quadro jurídico, é essencial sublinhar a importância de regulamentos específicos que têm um impacto substancial no funcionamento das instalações que servem a população idosa. De particular relevância são os seguintes instrumentos legislativos:

- **Portaria 67/2012:** Emitida em 21 de março de 2012, esta portaria desempenha um papel fundamental na regulamentação de vários aspetos relacionados com a prestação de serviços à população idosa. (Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, 2012)
- **Circular n.º 4, de 16 de dezembro de 2014:** Esta circular define o regulamento das comparticipações exigidas aos familiares para a utilização dos serviços e equipamentos sociais prestados pelas Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS). Engloba, entre outras, a resposta social ERPI (Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, 2014).

- Guia Prática-Licenciamento da Atividade dos Estabelecimentos de Apoio Social, ISS, I.P., 30 de abril de 2014: Este guia prático, emitido pelo ISS, I.P., em 30 de abril de 2014, fornece orientações abrangentes sobre o licenciamento e funcionamento de diversas respostas sociais no âmbito dos cuidados a idosos, incluindo as ERPI (Instituto da Segurança Social, I.P., Guia Prático – Licenciamento da Atividade dos Estabelecimento de Apoio Social)

Estes instrumentos legais constituem a pedra angular do quadro normativo que regula o funcionamento dos equipamentos e serviços destinados a apoiar a população idosa. Orientam um vasto conjunto de questões, nomeadamente o licenciamento, a regulamentação da comparticipação e o funcionamento global dos estabelecimentos que prestam assistência social a idosos.

Através dos vários termos na literatura existente, podemos designar o que é, esta função de cuidar. Com isto, é possível distinguir entre cuidador informal e cuidador formal, onde o que distingue o primeiro do segundo, é que este primeiro reporta-se a indivíduos não pagos monetariamente, ou possuem algum tipo de contrato vinculativo, onde por norma esta englobados elementos do agregado familiar, amigos ou até mesmo vizinhos. (Almeida A. , 2013)

Os cuidadores formais de indivíduos idosos, segundo a literatura, formam um grupo significativamente vulnerável ao stress, uma vez que são submetidos a jornadas de trabalho extensas, intensas, repetitivas, com horários pouco apelativos e rotativos, onde o cuidado repetido e continuo com os mesmos idosos, contribui para a fragilidade destes colaboradores. (Bakof, Schuch, & Boeck, 2019)

O stress aliado ao desgaste físico recorrente, provenientes de condições e trabalho física, emocional e psicologicamente desgastantes, a que estes estão submetidos, podem vulnerabilizar para a ocorrência de Burnout. Esta síndrome, surge com frequência em resposta a estes eventos, do qual ocorrem stress laboral e stress interpessoal crónico, adjacentes ao desempenhar deste serviço. (Bakof, Schuch, & Boeck, 2019)

Segundo um estudo de Benevides-Pereira este tipo de colaboradores, a síndrome de Burnout tende a aumentar a sua prevalência, conforme aumentava a exposição direta com o mesmo idoso. (Benevides-Pereira, 2002)

A atividade principal das ERPI's, pode causar um impacto emocional significativo, como também uma sobrecarga física, que pode ser definida como problemas físicos, psicológicos, para além de sociais e financeiros. A literatura revela que o síndrome de Burnout nos indivíduos aqui a laborar, podem estar associados à saúde dos idosos, grau de dependência física e apelo repetitivo para os cuidados (Benevides-Pereira, 2002).

Numa investigação, conduzida por Roig e colegas em 2012, com colaboradores de uma instituição de repouso para idosos, comprova que os índices ou níveis de Burnout estão associados à demanda de cuidados, perdas de autonomia e capacidades dos utentes, estes são mais apelativos e repetidos no que concerne aos cuidados, onde consequentemente, implica uma maior sobrecarga de trabalho para os colaboradores. (Roig , Skriver, Lundbye-Jensen, Kiens, & Nielsen, 2012)

Capítulo 3 - Metodologia

A metodologia é descrita por Fortin (2009) como sendo um plano criado para conduzir uma investigação científica de forma válida, com métodos e técnicas apropriados. É na metodologia que se justificam as escolhas de métodos e técnicas usadas para analisar um fenómeno, com base no objetivo do estudo. (Fortin, 2009)

Existem várias formas de conceitualizar a investigação, tendo em conta a abordagem metodológica adoptada. Neste contexto, podemos identificar duas abordagens predominantes: a investigação quantitativa e a investigação qualitativa. Para além disso, uma abordagem mista é também uma alternativa válida, integrando elementos de ambos os paradigmas. Este estudo optou por seguir uma abordagem quantitativa. A investigação quantitativa baseia-se no pressuposto de que é possível medir todos os elementos em termos numéricos. Desta forma, as opiniões e informações recolhidas podem ser convertidas em dados quantitativos e analisadas. O principal objetivo da investigação quantitativa é apresentar e explorar as observações numericamente, a fim de descrever e elucidar o fenómeno sob investigação (Vilelas, 2009)

De acordo com Almeida & Freire (2000), o principal objetivo de uma abordagem quantitativa é elucidar, prever e fundamentar os assuntos em análise. Isto é conseguido através da procura de normas, regularidades e padrões, da utilização de técnicas de investigação imparciais e racionais e da utilização de critérios mensuráveis. De acordo com Fortin (2009), o objetivo deste quadro metodológico está associado ao avanço da compreensão através da descrição e da elucidação objetiva dos dados. Em termos mais simples, em vez de avaliar diretamente o fenómeno, o investigador esforça-se por compreender a totalidade do fenómeno em estudo. (Almeida & Freire, 2009) (Fortin, 2009)

Tendo em conta a natureza deste estudo, pode ser classificado como uma investigação exploratória e descritiva. A natureza exploratória deve-se ao facto de se debruçar sobre um tema com conhecimentos científicos limitados ou não organizados.

De acordo com Gil (2008), a investigação exploratória procura melhorar a compreensão de um assunto através da revisão da literatura, entrevistas, administração de questionários ou estudos de caso. O objetivo principal desta investigação é delinear os atributos de uma população ou fenómeno. (Gil, 2008)

Por outro lado, a investigação descritiva é orientada para a observação, documentação, análise, classificação e interpretação dos acontecimentos ou populações sob investigação. O seu objetivo é fornecer um retrato preciso das características do acontecimento ou da população e obter informações sobre a frequência, as relações, a natureza e as características distintivas dos fenómenos analisados (Fortin, 2009).

3.1 Hipóteses de Investigação e Questões de Investigação

As hipóteses de investigação são afirmações que propõem uma relação ou uma associação entre duas ou mais variáveis. Estas hipóteses são geralmente formuladas antes da recolha de quaisquer dados, e servem como guia para o projeto de pesquisa (Fortin, 2009). Para esta dissertação traçaram-se as seguintes hipóteses e questões:

- ⇒ Q1- Será que existe uma regressão linear entre os SAT e as diferentes dimensões do Burnout (C, PET e EE)?
- ⇒ H1- Prevê-se que o sexo masculino perceciona níveis maiores de Burnout que o sexo feminino.
- ⇒ Q2- Será que existem existe uma regressão linear entre o nível de Burnout conforme a categoria profissional?
- ⇒ Q3- Será que os níveis do Burnout interferem nos Significados Atribuídos ao Trabalho?

3.2 Amostra e População

Para Fortin (2009), a população refere-se ao grupo completo de indivíduos, objetos, ou eventos de interesse num estudo. É o grupo completo sobre o qual o pesquisador quer aprender. Por outro lado, uma amostra é um subconjunto da população que é selecionada para estudo. A amostra representa a população e as suas características são usadas para fazer inferências sobre a população. A principal diferença entre as duas é que uma população representa todo o grupo de interesse, enquanto uma amostra é uma representação menor da população.

No âmbito deste estudo, a amostra compreende os vários colaboradores que manifestaram interesse em participar, com a obrigatoriedade de estarem a laborar, em Estruturas Residenciais para Idosos (ERPis). Essa população engloba profissionais de diversas áreas, categorias profissionais e funções que desempenham os seus papéis nessas instituições. Entre as profissões/função presentes, destacam-se: Ajudantes de Lar, Profissionais Administrativos, Rececionistas, Animadores Socioculturais, Educadores Sociais, Assistentes Sociais, Psicólogos, Fisioterapeutas, Enfermeiros e Diretores Técnicos.

3.3 Instrumentos de Recolha de Dados

Os instrumentos de recolha de dados são importantes numa investigação porque ajudam a assegurar que os dados são recolhidos de forma precisa e consistente. Eles ajudam a assegurar que o investigador obtenha as informações necessárias para abordar as questões da investigação e cumprir os objetivos do estudo (Fortin, 2009). A escolha dos instrumentos de recolha de dados dependerá do desenho e método da investigação, e do tipo de dados a serem recolhidos (quantitativos, qualitativos, etc.). Alguns instrumentos comuns de recolha de dados incluem questionários, inquéritos, entrevistas, observação, e grupos focais (Fortin, 2009). O uso de instrumentos de recolha de dados bem concebidos e validados pode aumentar a fiabilidade e validade dos resultados, e aumentar a credibilidade e a fiabilidade do estudo (Fortin, 2009). Neste trabalho recorreu-se ao questionário para a recolha de dados.

Um questionário é uma ferramenta estruturada de recolha de dados utilizada na pesquisa quantitativa para recolher dados numéricos de um grande número de

participantes. Consiste tipicamente num conjunto de perguntas padronizadas e opções de resposta, e é frequentemente usado para pesquisar uma população sobre tópicos específicos, tais como opiniões, comportamentos, e informação demográfica (Fortin, 2009).

O questionário inclui uma série de informações sociodemográficas, nomeadamente idade, sexo, profissão e habilitações literárias. Além disso, incorpora os seguintes instrumentos de avaliação:

1. Inquérito Geral do MBI: Este instrumento é composto por 10 itens e funciona numa escala dimensional que inclui três dimensões críticas:

⇒ Exaustão (EE): Esta dimensão capta a fadiga emocional induzida por fatores relacionados com o trabalho.

⇒ Cinismo (C): Reflete a indiferença e o desenvolvimento de atitudes distantes em relação aos indivíduos.

⇒ Perceção de Falta de Eficiência (PET): Esta dimensão diz respeito à perceção da falta de eficácia profissional no local de trabalho.

2. Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (SAT): Esta escala, gentilmente cedida pelo Professor Doutor Ricardo Peixoto, é constituída por 35 itens. Os inquiridos dão classificações numa escala de tipo Likert, variando de 1 a 6, indicando o grau de concordância ou discordância relativamente ao significado do trabalho nas suas vidas.

Estes instrumentos de avaliação foram cuidadosamente selecionados e adaptados para captar de forma abrangente as perceções, atitudes e experiências dos colaboradores de ERPI's, em relação ao seu ambiente de trabalho com os vários atores sociais aqui integrados.

3.4 Análise dos dados

Para se proceder à análise dos resultados provenientes do questionário recorreu-se a métodos estatísticos, recorrendo à utilização do programa *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*. O SPSS é um software que é utilizado para analisar dados

quantitativos. É normalmente usado em ciências sociais, ciências da saúde, educação, psicologia e investigação empresarial. O SPSS fornece uma vasta gama de técnicas de análise estatística incluindo estatística descritiva, estatística inferencial, e análise bivariada e multivariada. Os dados recolhidos podem ser introduzidos no SPSS e transformados em informação significativa através do uso de gráficos, gráficos e tabelas. Os resultados podem ser usados para testar hipóteses, fazer previsões, e apoiar a tomada de decisões. É importante ter uma boa compreensão das estatísticas e métodos de pesquisa, a fim de usar eficazmente o SPSS para analisar dados (Almeida & Freire, 2000).

Capítulo 4 - Apresentação e Análise dos Resultados

O processamento dos dados foi realizado com recurso ao IBM SPSS Statistics versão 27. A análise descritiva dos resultados foi efetuada através de frequências absolutas e relativas e através de medidas de localização e de dispersão. Foram realizadas correlações (correlação de Pearson), regressões lineares e testes ANOVA.

Os testes de significância correspondem a regras que nos permitem rejeitar ou não rejeitar uma hipótese estatística, tendo por base os resultados obtidos. Assim uma hipótese estatística surge como uma suposição quanto ao valor do parâmetro. A aplicação de um teste estatístico exige que se definam as hipóteses numa primeira fase para que posteriormente se decida qual o teste a ser utilizado. Deve recorrer-se ao valor de prova, para que seja possível avaliar a evidência definida na hipótese nula. Por outro lado, as conclusões dependem do nível de significância considerado, o qual permite construir intervalos de confiança numa fase posterior. Assim, sempre que seja necessário, a hipótese considerada é:

H0: Não existe significância estatística

H1: Existe significância estatística

Considerando um nível significância de 5%, sempre que valor do p-value seja superior a 0,05, não existe evidência para rejeitar a hipótese nula e por isso pode dizer-se que a variável não se apresenta como significativa. Pelo contrário, quando o valor do p-value apresenta um valor inferior ao nível de significância, existe evidência para rejeitar a hipótese nula, dado que a estatística de teste surge na região de rejeição, pelo que a variável se assume como significativa.

No que se refere à análise de correlação, existe correlação entre duas variáveis sempre que existe uma relação entre elas, ou seja, sempre que uma variável possa ser enunciada em função de outra. Assim, quanto maior for o valor do coeficiente de correlação, maior é a relação entre as variáveis. O valor de prova (valor p-value) permite obter conclusões acerca da significância da correlação verificada.

4.1 Caracterização dos inqueridos

Obteve-se 103 respostas ao inquérito. Na tabela 1 pode-se observar a caracterização da amostra relativamente à idade.

Tabela 1: Distribuição da idade da amostra

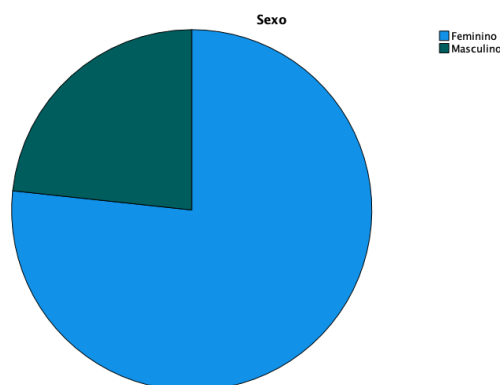
Idade		
N	Válido	
	Omisso	2
Média		41.33
Mediana		38.00
Moda		26
Desvio padrão		12.978
Mínimo		20
Máximo		65

Como se pode ver na tabela 1, a idades dos inqueridos varia dos 20 aos 60 anos de idade, a idade média é de 41 ano (13,0). De seguida vamos apresentar a caracterização da amostra relativamente ao sexo dos inquiridos (tabela 2 e figura 1).

Tabela 2: Distribuição da idade da amostra

		n	%
Sexo	Feminino	79	76.7
	Masculino	24	23.3
	Total	103	100.0

Figura 1: Caracterização da idade da amostra



Como se pode ver pela tabela 2 e pela figura 1 a grande maioria dos inquiridos são do sexo feminino. Passa-se a apresentar a distribuição das nacionalidades da amostra, conforme consta na tabela 3:

Tabela 3: Distribuição das nacionalidades presentes na amostra

Nacionalidade	n	%
Argentina	1	1.0
Brasileira	7	6.8
Colombiana	3	2.9
Francesa	3	2.9
Portuguesa	77	74.8
Salvadorenha	2	2.0
Venezuelana	10	9.7
Total	103	100.0

Como se poder ver pela análise da tabela, a maioria dos inqueridos são Portugueses (75%), seguidos de Venezuelanos (10%) e Brasileiros (7%). Na tabela 4 é possível ver a distribuição do estado civil dos inquiridos:

Tabela 4: Distribuição do estado civil da amostra

	n	%
Estado Casado/a	45	43.7
Civil Divorciado/a	14	13.6
Em união de facto	11	10.7
Solteiro/a	27	26.2
Viúvo/a	6	5.8
Total	103	100.0

Como se pode observar pela tabela 4, 44% dos inqueridos são casados, 26% solteiros, 14% divorciados, 11% estão em união de factos e 6% são viúvos. As distribuições das habilitações literárias encontram-se patentes na tabela 5:

Tabela 5: Distribuição das habilitações literárias na amostra

	n	%
Habilitações Literárias 12º Ano	24	23.3
Até ao 9º Ano	22	21.4
Bacharelato	3	2.9
Cursos Técnicos Superiores	6	5.8
Profissionais		
Licenciatura	38	36.9
Mestrado ou Superior	10	9.7
Total	103	100.0

Pela tabela 5 é possível observar que 37% dos inqueridos têm licenciatura, 23% o 12ºano, 21 até ao 9ºano de escolaridade.

Passa-se a apresentar as profissões dos inquiridos incluídos na amostra (Tabela 6):

Tabela 6: Distribuição das profissões presentes na amostra

Profissão	n	%
Administrativa	1	1.0
Ajudante de lar	33	32.1
ajudante de manutenção	3	2.9
Animador	2	1.9
Animador Sociocultural	6	5.8
Assistente Social	5	4.9
Auxiliar de Lar	13	12.6
Coordenador de área	3	2.9
Cozinheiro	2	1.9
Diretora Técnica	3	2.9
Educadora	1	1.0
Educadora Social	1	1.0
Enfermeiro	11	10.7
Fisioterapeuta	5	4.9
Motorista	2	1.9
Psicólogo	5	4.8
Rececionista	3	2.9
Responsável de manutenção	1	1.0
Responsável serviços financeiros	1	1.0
Terapeuta Ocupacional	1	1.0
Tesoureiro	1	1.0
Total	103	100.0

Os inqueridos são diversificados relativamente às suas profissões, sendo que os Ajudante de lar é a profissão mais comum (32%). Apresenta-se na tabela 7 a categoria profissional dos inqueridos incluídos na amostra:

Tabela 7: Distribuição da categoria profissional na amostra

Categoria Profissional	n	%
Administrativo	6	5.8
Auxiliar	51	49.5
Quadro de Chefia	9	8.7
Técnico Auxiliar	3	2.9
Técnico Superior	34	33.0
Total	103	100.0

Em termos de categorias profissionais é possível observar que “auxiliar” é a categoria mais referida (50%) seguido de técnico superior (33%). Quando questionados há quanto tempo exerciam funções na instituição, as respostas distribuem-se do seguinte modo:

Tabela 8: Tempo que exerce funções na instituição.

Há quanto tempo exerce funções na instituição?	n	%
1*	1*	1.0*
1 ano	6	5.9
10*	4*	3.9*
10 anos	3	2.9
11 anos	2	1.9
15 anos	1	1.0
17 anos	1	1.0
18 anos	1	1.0
19 anos	1	1.0
2*	4*	3.9*
2 anos	10	9.7
20*	4*	3.9*
20 anos	2	1.9
3	9	8.7
3 anos	18	17.5
4	5	4.9
4 anos	3	2.9
4 meses	1	1.0
40 anos	1	1.0
5	2	1.9
5 anos	4	3.9
5 meses	1	1.0
6 anos	6	5.8

6 meses	2	1.9
7	1	1.0
7 anos	3	2.9
7 meses	3	2.9
8 anos	3	2.9
9 anos	1	1.0
Total	103	100.0

*Nota relativamente ao tempo de serviço o número que não tem anos ou meses corresponde a ano ou a meses.

4.2 Caracterização das Escalas

Passa-se a apresentar a descrição dos itens e os resultados obtidos com a aplicação das escalas para o estudo do Burnout. Apresenta-se então a tabela 9, relativamente ao Burnout:

Tabela 9: Escala de Burnout

	Média	Mediana	Moda	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
1. Sinto-me emocionalmente esgotado/a com o meu trabalho.	3.26	4.00	6	2.351	0	6
2. Sinto-me esgotado/a no fim de um dia de trabalho.	4.16	5.00	6	2.033	0	6
3. Sinto-me cansado/a quando acordo e encaro um dia de trabalho.	2.17	1.00	0	2.115	0	6
4. Trabalhar o dia todo é motivo de tensão.	3.91	4.00	5	1.946	0	6
5. Sinto-me esgotado/a por causa do meu trabalho.	3.80	4.00	5	2.021	0	6
6. Apenas pretendo realizar o meu trabalho e não ser incomodado.	5.03	6.00	6	1.485	0	6
7. Mostro menos interesse pelo meu trabalho desde que assumi este cargo.	1.87	1.00	0	2.118	0	6
8. Sinto-me menos entusiasmado com o meu trabalho.	2.41	2.00	0	2.140	0	6
9. Tenho sentido que o meu trabalho deixou contribuir para algo.	1.33	.00	0	1.922	0	6
10. Tenho dúvidas relativas à importância do meu trabalho.	1.57	1.00	0	2.084	0	6
11. Sinto-me entusiasmado/a quando realizo algo no meu trabalho.	3.03	3.00	3 ^a	1.844	0	6
12. Sinto que realizei várias coisas importantes no meu trabalho.	3.79	4.00	5	1.928	0	6
13. Posso solucionar os problemas que surgem no meu trabalho.	4.16	5.00	6	1.846	0	6
14. Sinto que estou a contribuir para a organização.	4.11	5.00	6	1.995	0	6

15. Na minha opinião, sou bom/a no que faço.	5.24	5.00	6	.955	1	6
16. No meu trabalho sinto confiança da minha eficiência e da capacidade de fazer com que as coisas aconteçam.	5.04	5.00	6	1.204	0	6

O conjunto de dados apresenta resultados relativos a vários aspetos do ambiente de trabalho e à percepção que os indivíduos têm das suas tarefas e do seu envolvimento profissional. Ao analisar os dados, verifica-se uma variação considerável nas respostas dadas pelos participantes em relação aos diferentes itens avaliados.

Os resultados indicam uma tendência geral de maior concordância com afirmações que sugerem sentimentos de exaustão e esgotamento emocional no local de trabalho. Itens como "Sinto-me emocionalmente exausto com o meu trabalho", "Sinto-me exausto no final de um dia de trabalho" e "trabalhar" todo o dia é stressante" obtiveram médias significativas, indicando um nível considerável de identificação com tais sentimentos entre os participantes. Por outro lado, existe uma variação nas respostas aos itens que abordam a percepção de realização profissional e satisfação no trabalho. Por exemplo, itens como "Consigo resolver os problemas que surgem no meu trabalho", "Sinto que estou a contribuir para a organização" e "Na minha opinião, sou bom naquilo que faço" obtiveram médias mais elevadas, sugerindo uma percepção positiva de eficácia na realização das tarefas e na contribuição para a organização.

Verificou-se também uma polarização nos extremos das respostas, representados pelos valores mínimo e máximo. Este facto pode indicar uma diversidade significativa de experiências e percepções entre os participantes, com alguns a mostrarem extremos de exaustão e outros a exibirem elevados níveis de satisfação e realização no trabalho. Em suma, os resultados revelam uma dicotomia entre sentimentos de exaustão e tensão no ambiente de trabalho, em contraste com percepções mais positivas relacionadas com a eficácia, a contribuição e a satisfação pessoal no cumprimento das tarefas profissionais. Esta complexidade de respostas evidencia a necessidade de uma abordagem multifacetada para compreender e gerir o bem-estar e a motivação dos trabalhadores no local de trabalho.

Na tabela 10 encontra-se a escala sobre os Significados Atribuídos ao Trabalho

Tabela 10: Significados Atribuídos ao Trabalho

	Média	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo
--	-------	---------	------	--------	--------

				Desvio padrão		
1. Para mim, trabalhar significa um desafio constante.	4.34	5.00	6	1.624	1	6
2. Para mim, trabalhar significa um instrumento de utilidade e de serviço à sociedade.	5.47	6.00	6	.937	1	6
3. Para mim, trabalhar significa uma forma de preencher agradavelmente o meu tempo.	3.11	3.00	1	1.644	1	6
4. Para mim, trabalhar significa a garantia de uma posição importante na sociedade.	4.26	5.00	6	1.703	1	6
5. Para mim, trabalhar significa um fardo pesado que tenho de suportar cada dia.	3.49	4.00	4	1.608	1	6
6. Para mim, trabalhar significa assumir novas responsabilidades.	4.28	5.00	5	1.647	1	6
7. Para mim, trabalhar significa uma possibilidade de progressão na carreira	3.67	4.00	6	1.734	1	6
8. Para mim, trabalhar significa um meio para estabelecer uma boa relação com o patrão e colegas.	4.32	5.00	5	1.490	1	6
9. Para mim, trabalhar significa a possibilidade de afirmar a minha autonomia e independência.	5.21	5.00	6	.977	1	6
10. Para mim, trabalhar significa uma atividade repetitiva e aborrecida.	3.63	4.00	3	1.578	1	6
11. Para mim, trabalhar significa uma forma de realização pessoal.	4.32	5.00	6	1.687	1	6
12. Para mim, trabalhar significa a possibilidade de explorar e realizar novas ideias.	4.17	4.00	6	1.617	1	6
13. Para mim, trabalhar significa a possibilidade de realizar atividades de lazer como: desporto, convívio, etc.	2.50	2.00	1	1.468	1	6
14. Para mim, trabalhar significa um meio para conseguir adquirir bens de consumo.	5.43	6.00	6	.827	3	6
15. Para mim, trabalhar significa uma atividade desgastante e cansativa.	4.15	4.00	5	1.491	1	6
16. Para mim, trabalhar significa a oportunidade de manter a confiança nas minhas capacidades.	4.36	5.00	5	1.514	1	6
17. Para mim, trabalhar significa criar novas aprendizagens.	4.15	5.00	5	1.485	1	6
18. Para mim, trabalhar significa uma fonte de felicidade e bem-estar.	3.08	3.00	3	1.473	1	6
19. Para mim, trabalhar significa garantia de uma maior qualidade de vida.	4.83	5.00	6	1.339	1	6
20. Para mim, trabalhar significa participar num ambiente que só cria problemas.	3.02	3.00	1	1.603	1	6
21. Para mim, trabalhar significa estar aberto à novidade e ao futuro.	4.45	5.00	6	1.440	1	6
22. Para mim, trabalhar significa cada vez maior exigência, dedicação e empenho.	5.12	5.00	6	1.022	1	6
23. Para mim, trabalhar significa uma forma de ajudar os outros.	5.23	6.00	6	1.021	1	6
24. Para mim, trabalhar significa garantia de estabilidade e segurança.	5.01	5.00	6	1.125	2	6
25. Para mim, trabalhar significa um ambiente stressante e pesado.	4.00	4.00	4	1.584	1	6

26. Para mim, trabalhar significa a possibilidade de utilizar as minhas capacidades e competências.	4.39	5.00	5	1.610	1	6
27. Para mim, trabalhar significa a possibilidade de utilizar os meus saberes em situações novas.	4.20	5.00	5	1.629	1	6
28. Para mim, trabalhar significa poder estar num ambiente físico agradável.	3.05	3.00	3	1.353	1	6
29. Para mim, trabalhar significa a oportunidade para construir uma sociedade mais solidária e justa.	4.52	5.00	5	1.305	1	6
30. Para mim, trabalhar significa a garantia de um bom salário.	4.07	4.00	5	1.542	1	6
31. Para mim, trabalhar significa preocupação e instabilidade constantes.	3.86	4.00	5	1.541	1	6
32. Para mim, trabalhar significa lutar pelos meus objetivos.	4.74	5.00	5	1.275	1	6
33. Para mim, trabalhar significa uma oportunidade para criar amizades.	3.83	4.00	5	1.344	1	6
34. Para mim, trabalhar significa a possibilidade de apreciar a beleza das coisas.	2.63	3.00	3	1.146	1	6
35. Para mim, trabalhar significa garantia de sucesso económico.	4.58	5.00	6	1.445	1	6

Os resultados apresentados na tabela 10 oferecem uma visão abrangente das diferentes perceções que os indivíduos possuem sobre os Significados Atribuídos ao Trabalho nas suas vidas. Estas perceções abrangem um vasto leque de interpretações, variando entre perspetivas positivas, em que o trabalho é visto como um meio de realização pessoal, de utilidade social, de autonomia e de crescimento, e perspetivas mais desafiantes e negativas, em que o trabalho é visto como um fardo, uma fonte de stress ou mesmo como um ambiente propício a problemas.

A diversidade de respostas é notável, ilustrada pelas diferentes médias, medianas e desvios-padrão entre os diferentes itens da escala. Por exemplo, os itens que refletem a visão do trabalho como forma de contribuir para a sociedade, de afirmação da autonomia e de realização pessoal tendem a receber pontuações mais elevadas, indicando uma forte identificação com estas ideias por parte dos participantes.

Por outro lado, há itens que revelam uma perceção mais desafiante do trabalho, em que este é visto como um fardo, uma fonte de stress constante ou uma atividade geradora de preocupação e instabilidade. Estas perspetivas são também significativas, evidenciando a presença de perceções menos positivas sobre os significados atribuídos ao trabalho.

É interessante notar que certos itens obtivessem modas específicas, indicando respostas recorrentes para essas categorias particulares. Itens como "Para mim, trabalhar

é uma forma de preencher o meu tempo de forma agradável", "Para mim, trabalhar é uma garantia de estabilidade e segurança" e "Para mim, trabalhar é sinónimo de preocupação e instabilidade constantes" têm modas específicas, sugerindo uma tendência para estas interpretações específicas.

Esta variedade de interpretações do significado do trabalho demonstra a complexidade das perceções individuais do ambiente profissional. A variabilidade das respostas sugere a necessidade de uma abordagem flexível e contextualizada para compreender as atitudes e motivações dos trabalhadores, com o objetivo de proporcionar um ambiente de trabalho mais satisfatório e produtivo.

Foi construída as dimensões exaustão (ES), Cinismo (C) e Perceção de falta de eficiência (PET) com base no valor médio dos respetivos itens que o foram. SAT foi construída com base no valor médio dos itens.

Tabela 11: Dimensões exaustão (EE), Cinismo (C) e Perceção falta de eficiência (PET)

		Estatísticas			
		EE	C	PET	SAT
N	Válido	103	103	103	103
	Omisso	0	0	0	0
Média		3.7049	3.2767	3.0356	4.1553
Mediana		3.8000	3.0000	3.0000	4.2857
Moda		6.00	3.00	3.00	4.46 ^a
Desvio padrão		1.44000	.74583	.69884	.62522
Mínimo		1.00	1.50	1.00	2.60
Máximo		6.00	5.25	4.50	5.09

a. Há várias modas. O menor valor é mostrado

Tabela 12: Validação Q1

		ES	CI	EF
ESAT	Correlação de Pearson	-.245*	-.046	.195*
	Sig. (2 extremidades)	.013	.645	.048
	N	103	103	103

A Tabela 12 apresenta os resultados da resposta à Q1, relativas à influência dos Significado ao Trabalho nas diferentes dimensões do Burnout entre os colaboradores. A tabela apresenta os coeficientes de correlação de Pearson entre as variáveis significado atribuídos ao Trabalho (SAT) e a ocorrência de Burnout, medido por três subescalas: Exaustão Emocional (EE), Cinismo (C) e Perceção de Eficácia no Trabalho (PET).

Os resultados revelam que os Significados atribuídos ao Trabalho (SAT) apresenta uma correlação negativa significativa com a Exaustão Emocional (EE), indicada por um coeficiente de $-0,245$ com um nível de significância estatística de $0,013$. Isto sugere que, à medida que o significado do trabalho percebido pelos profissionais aumenta, a tendência para a exaustão emocional tende a diminuir. No entanto, não foi observada uma correlação estatisticamente significativa entre os Significados Atribuídos ao Trabalho e o cinismo (C), com um coeficiente de $-0,046$ e um nível de significância de $0,645$. Isto implica que não existe uma relação linear clara entre os Significados Atribuídos ao Trabalho e a dimensão do cinismo na ocorrência de Burnout.

Por último, a correlação entre os Significados Atribuídos ao Trabalho e a Percepção de Eficácia no Trabalho (PET) é positiva e estatisticamente significativa, com um coeficiente de $0,195$ e um nível de significância de $0,048$. Isto sugere que à medida que o significado atribuído ao trabalho percebido pelos profissionais aumenta, a sua Percepção de eficácia no trabalho tende a ser maior.

Assim, os resultados desta análise indicam que os significados atribuídos ao trabalho pelos profissionais estão significativamente relacionados com a exaustão emocional e a percepção de eficácia no trabalho, mas não apresenta uma relação clara com o cinismo.

Tabela 13: Resumo do modelo para a Exaustão Emocional

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	.245 ^a	.060	.051	1.40298

a. Preditores: (Constante), ESAT

Tabela 14: ANOVA Exaustão Emocional

Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1 Regressão	12.704	1	12.704	6.454	.013 ^b
Resíduo	198.804	101	1.968		
Total	211.508	102			

a. Variável Dependente: ES

b. Preditores: (Constante), ESAT

Tabela 15: Coeficientes Exaustão Emocional

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro	Beta		
1 (Constante)	6.050	.934		6.481	.000
SAT	-.564	.222	-.245	-2.540	.013

a. Variável Dependente: ES

A análise estatística efetuada através de um modelo de regressão linear simples permite uma compreensão mais aprofundada da relação entre Significados Atribuídos ao Trabalho percebidos pelos profissionais e a Exaustão Emocional (EE) que experienciam. Os quadros apresentados revelam métricas cruciais para a interpretação da influência do sentido do trabalho na Exaustão Emocional.

No resumo do modelo (Tabela 13), observamos uma correlação positiva moderada ($R = 0,245$) entre Os Significados atribuídos ao Trabalho e a Exaustão Emocional, demonstrando que existe uma relação entre estes dois fatores. Cerca de 6 por cento da variabilidade da Exaustão Emocional é explicada pelo significado atribuído ao trabalho, como indica o coeficiente de determinação ($R^2 = 0,060$). No entanto, o ajustamento do R-quadrado (R^2 ajustado = 0,051) tem em conta o número de preditores no modelo, estimando que 5,1% da variabilidade é explicada pelo significado do trabalho.

A análise de variância (ANOVA - Tabela 14) valida a significância do modelo, mostrando que a regressão explica a variação da Exaustão Emocional de forma estatisticamente significativa ($p = 0,013$). Os coeficientes da Tabela 14 corroboram esta relação, mostrando que os Significados Atribuídos ao Trabalho (SAT) tem um efeito negativo significativo na Exaustão Emocional ($t = -2,540$, $p = 0,013$), mesmo quando se controla para a constante.

Em suma, os resultados mostram que o significado atribuído ao trabalho pelos profissionais influencia significativamente a Exaustão Emocional. A relação é estatisticamente significativa, embora a quantidade de variância explicada possa ser considerada modesta. Estes resultados oferecem uma visão valiosa sobre a importância dos Significados Atribuídos ao Trabalho na compreensão e potencialmente na mitigação da Exaustão Emocional entre os profissionais, sugerindo a necessidade de estratégias de gestão e apoio destinadas a promover um significado positivo no local de trabalho.

Passa-se a apresentar o modelo para o modelo de regressão linear simples:

Tabela 16: Modelo de regressão Cinismo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	.046 ^a	.002	-.008	.74872

a. Preditores: (Constante), ESAT

Tabela 17: Coeficientes Cinismo

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro	Beta		
1 (Constante)	3.504	.498		7.034	.000
ESAT	-.055	.119	-.046	-.462	.645

a. Variável Dependente: CI

As análises realizadas por meio de um modelo de regressão linear simples visaram investigar a relação entre os Significado Atribuído ao trabalho (SAT) e a dimensão de Cinismo (C) entre os profissionais. Os resultados apresentados nas tabelas revelam uma correlação extremamente fraca entre essas variáveis, indicada pelo coeficiente de correlação de Pearson ($R = 0,046$). Surpreendentemente, apenas aproximadamente 0,2% da variação no Cinismo pode ser explicada pelo modelo de regressão ($R^2 = 0,002$), sugerindo uma relação insignificante ou muito limitada entre os Significado Atribuídos ao Trabalho e o Cinismo. Além disso, ao considerar o número de preditores no modelo, o R quadrado ajustado é negativo (-0,008), o que sugere que o modelo não se ajusta bem aos dados.

Em resumo, os resultados apontam para a inexistência de uma associação significativa entre os Significado Atribuídos ao Trabalho e o Cinismo entre os profissionais avaliados. A correlação é muito fraca, e a capacidade do modelo de explicar a variação no Cinismo é mínima, indicando que, nesse contexto específico, o significado atribuído ao trabalho não parece exercer uma influência substancial sobre a dimensão de Cinismo dos profissionais. Apresenta-se de seguida o modelo de regressão relativamente à Percepção de falta de eficácia:

Tabela 18: Modelo de Regressão Percepção de Falta de Eficácia

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	.195 ^a	.038	.029	.68878

a. Preditores: (Constante), ESAT

Tabela 19: ANOVA Percepção de Falta de Eficácia

	Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	1.897	1	1.897	3.999	.048 ^b
	Resíduo	47.917	101	.474		
	Total	49.814	102			

a. Variável Dependente: EF

b. Preditores: (Constante), ESAT

Tabela 20: Coeficientes Percepção Falta de Eficácia

	Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro	Beta		
1	(Constante)	2.129	.458		4.646	.000
	SAT	.218	.109	.195	2.000	.048

a. Variável Dependente: EF

Os dados apresentados em três tabelas descrevem um modelo de regressão linear simples que investigou a relação entre os Significado Atribuídos ao trabalho (SAT) e a Percepção falta de eficácia (PET) entre os profissionais avaliados. Os resultados apontam para uma correlação moderada entre os Significados Atribuídos ao Trabalho e a Percepção de falta de eficácia.

O Modelo de Regressão (Tabela 18) apresentou um coeficiente de correlação de Pearson ($R = 0,195$), indicando uma associação moderada entre essas variáveis. O R quadrado ($R^2 = 0,038$) revelou que cerca de 3,8 por cento da variação da Percepção de falta de eficácia pode ser explicada pelos Significado Atribuídos ao Trabalho, enquanto o R quadrado ajustado (R^2 ajustado = 0,029) considerou que essa explicação é de cerca de 2,9 por cento.

A ANOVA correspondente (Tabela 19) revelou a significância estatística do modelo para a previsão da falta de eficácia ($p = 0,048$). Esta constatação foi reforçada pela análise dos Coeficientes (Tabela 20), onde o coeficiente do ESAT se revelou estatisticamente significativo ($t = 2,000$, $p = 0,048$) na previsão da falta de eficácia.

Em suma, os resultados indicam que o Significado Atribuído ao Trabalho tem uma influência modesta, mas estatisticamente significativa, na Percepção de falta de eficácia dos profissionais analisados. Cerca de 3% da variação da falta de eficácia é explicada pelos significados atribuídos ao trabalho, mostrando uma relação moderada entre estes fatores. Estes resultados sugerem uma associação relevante entre o sentido

do trabalho e a percepção de eficácia no contexto profissional, evidenciando a importância destes aspetos para o desempenho e bem-estar dos trabalhadores.

Para testar a H1, prevê-se que o sexo masculino perceba níveis mais elevados de burnout que o sexo feminino, procedeu-se a um teste de diferenças, presente na Tabela 22.

Tabela 21: Estatísticas de grupo H1

		N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Burnout	1	79	3,3276	,77479	,08717
	2	24	3,3766	,84227	,17193

1 – Sexo Feminino
2 – Sexo Masculino

Tabela 22: Teste de amostras independentes H1

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		Teste t- para igualdade de Médias						
		Z	Sig.	t	df	Significância		Diferença média	Erro de diferença padrão	95% Intervalo de Confiança da Diferença
						Unilateral p	Bilateral p			Inferior Superior
Burnout	Variâncias iguais assumidas	,072	,789	-,266	101	,395	,791	-,04898	,18428	-,41455 ,31659
	Variâncias iguais não assumidas			-,254	35,650	,400	,801	-,04898	,19276	-,44006 ,34209

Atendendo à H1, não existem diferenças significativas entre o sexo feminino e o sexo masculino ao nível do Burnout, $t(101) = -.266$; $p = .791$.

Tabela 23: Tamanho de efeitos de amostras independentes H1

	Padronizador ^a	Estimativa de ponto	Intervalo de Confiança 95%	
			Inferior	Superior
Burnout d de Cohen	,79066	-,062	-,519	,395

Correção de Hedges	,79659	-,061	-,515	,392
Delta do vidro	,84227	-,058	-,515	,400

- a. O denominador usado na estimativa dos tamanhos dos efeitos.
O d de Cohen usa o desvio padrão agrupado.
A correção de Hedges usa o desvio padrão agrupado, além de um fator de correção.
O delta de Glass usa o desvio padrão de amostra do grupo de controle (ou seja, o segundo) grupo.

Para responder à Q2- Será que existe uma regressão linear entre o nível de Burnout conforme a categoria profissional? De acordo com os resultados da regressão linear presentes nas tabelas seguintes (p-value= 0,347), a categoria profissional não influencia o Burnout.

Tabela 24: Resumo do modelo Q2

Resumo do modelo				
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	.094 ^a	.009	-.001	.78747

a. Preditores: (Constante), CatProf

Tabela 25: Teste ANOVA Q2

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	.553	1	.553	.891	.347 ^b
	Resíduo	62.631	101	.620		
	Total	63.184	102			

a. Variável Dependente: Burnout

b. Preditores: (Constante), CatProf

Tabela 26: Coeficientes Q2

Coeficientes ^a						
		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
Modelo		B	Erro	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	3.182	.183		17.375	.000

CatProf	.051	.054	.094	.944	.347
---------	------	------	------	------	------

a. Variável Dependente: Burnout

Para a Exaustão Emocional, não existe regressão. Ou seja, a categoria profissional não influencia a Exaustão Emocional.

Tabela 27: Resumo do modelo Exaustão Emocional

Resumo do modelo				
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	.029 ^a	.001	-.009	1.44650

a. Preditores: (Constante), CatProf

Tabela 28: Teste ANOVA Exaustão Emocional

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	.178	1	.178	.085	.771 ^b
	Resíduo	211.330	101	2.092		
	Total	211.508	102			

a. Variável Dependente: ES

b. Preditores: (Constante), CatProf

Tabela 29: Coeficientes Exaustão Emocional

Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro Erro	Beta		

1	(Constante)	3.616	.336		10.748	.000
	CatProf	.029	.099	.029	.292	.771

a. Variável Dependente: ES

Para o Cinismo, não existe regressão. Ou seja, a categoria profissional não influencia significativamente a dimensão do Cinismo.

Tabela 30: Resumo do modelo Cinismo

Resumo do modelo				
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	.064 ^a	.004	-.006	.74798

a. Preditores: (Constante), CatProf

Tabela 31: Teste ANOVA Cinismo

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	.232	1	.232	.415	.521 ^b
	Resíduo	56.507	101	.559		
	Total	56.739	102			

a. Variável Dependente: CI

b. Preditores: (Constante), CatProf

Tabela 32: Coeficientes Cinismo

Coeficientes ^a						
		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
Modelo		B	Erro Erro	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	3.175	.174		18.251	.000
	CatProf	.033	.051	.064	.644	.521

a. Variável Dependente: CI

Para a Percepção de Falta de Eficácia, não existe regressão (para um nível de significância de 5%). Ou seja, a categoria profissional não influencia significativamente a Falta de percepção Eficácia.

Tabela 33: Resumo do modelo Percepção de Falta de Eficácia

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	.188 ^a	.035	.026	.68977

a. Preditores: (Constante), CatProf

Tabela 34: Teste ANOVA Percepção de Falta de Eficácia

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	1.761	1	1.761	3.700	.057 ^b
	Resíduo	48.053	101	.476		
	Total	49.814	102			

a. Variável Dependente: EF

b. Preditores: (Constante), CatProf

Tabela 35: Coeficientes Percepção de Falta de Eficácia

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
		B	Erro Erro	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	2.756	.160		17.179	.000
	CatProf	.091	.047	.188	1.924	.057

a. Variável Dependente: EF

Para responder à Q3, será que os níveis do Burnout interferem nos Significados Atribuídos ao Trabalho? Com os pressupostos delineados, formulou-se um modelo de regressão linear. 54% da variabilidade do Burnout é explicada pelas quatro dimensões da escala de Significados atribuídos ao trabalho (Pessoal, Positiva, Negativa e Económica). O modelo de regressão linear múltipla é significativo, apesar da dimensão económica não ser significativa para o modelo ($p = 0,726$) e a dimensão Negativa é a que mais contribui para o Burnout.

Tabela 36: Resumo do modelo Q3

Resumo do modelo				
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	.733 ^a	.537	.518	.54662

- Preditores: (Constante), Económica, Negativa, Pessoal, Positiva

Tabela 37: Teste ANOVA Q3

		ANOVA ^a				
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	33.902	4	8.476	28.366	.000 ^b
	Resíduo	29.282	98	.299		
	Total	63.184	102			

a. Variável Dependente: Burnout

b. Preditores: (Constante), Económica, Negativa, Pessoal, Positiva

Tabela 38: Coeficientes Burnout Q3

		Coeficientes ^a				
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro	Beta		
1	(Constante)	1.964	.543		3.618	.000
	Pessoal	.238	.082	.321	2.889	.005
	Negativa	.344	.064	.599	5.408	.000
	Positiva	-.304	.121	-.341	-2.511	.014
	Económica	.030	.085	.038	.352	.726

a. Variável Dependente: Burnout

Modelo de regressão para a Exaustão Emocional.

62% da variabilidade da Exaustão Emocional é explicada pelas quatro dimensões da escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (Pessoal, Positiva, Negativa e Económica). O modelo de regressão linear múltipla é significativo. A dimensão Negativa é a que mais contribui para a Exaustão Emocional (Beta padrozinado 0,616).

Tabela 39: Resumo do modelo Exaustão Emocional

Resumo do modelo				
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	.785 ^a	.616	.600	.91081

- Preditores: (Constante), Económica, Negativa, Pessoal, Positiva

Tabela 40: Teste ANOVA Exaustão Emocional

		ANOVA ^a				
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	130.209	4	32.552	39.240	.000 ^b
	Resíduo	81.298	98	.830		
	Total	211.508	102			

a. Variável Dependente: EE

b. Preditores: (Constante), Económica, Negativa, Pessoal, Positiva

Tabela 41: Coeficientes Exaustão Emocional

		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
Modelo		B	Erro Erro	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	2.258	.905		2.497	.014
	Pessoal	.555	.137	.410	4.045	.000
	Negativa	.647	.106	.615	6.102	.000
	Positiva	-.504	.202	-.308	-2.496	.014
	Económica	-.335	.141	-.233	-2.369	.020

Modelo de regressão para o Cinismo (C)

37% da variabilidade do Cinismo é explicada pelas quatro dimensões da escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (Pessoal, Positiva, Negativa e Económica). O modelo de regressão linear múltipla é significativo apesar da dimensão Positiva não ser significativa para o modelo ($p = 0,448$). A dimensão Económica é a que mais contribui para o Cinismo (Beta padrozinado 0,614).

Tabela 42: Resumo do modelo Cinismo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	.609 ^a	.371	.345	.60369

Tabela 43: Teste ANOVA Cinismo

		ANOVA ^a				
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	21.024	4	5.256	14.422	.000 ^b
	Resíduo	35.715	98	.364		
	Total	56.739	102			

a. Variável Dependente: C

b. Preditores: (Constante), Económica, Negativa, Pessoal, Positiva

Tabela 44: Coeficientes Cinismo

		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
Modelo		B	Erro Erro	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	1.958	.600		3.265	.002
	Pessoal	-.283	.091	-.404	-3.116	.002
	Negativa	.208	.070	.382	2.964	.004
	Positiva	-.102	.134	-.120	-.762	.448
	Economica	.456	.094	.614	4.870	.000

a. Variável Dependente: C

Modelo de regressão para a Perceção de Falta de Eficácia (PET).

33% da variabilidade do PET é explicada pelas quatro dimensões da escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (Pessoal, Positiva, Negativa e Económica). O modelo de regressão linear múltipla é significativo, apesar da dimensão económica não ser significativa para o modelo ($p = 0,724$). A dimensão Pessoal é a que mais contribui para a Perceção de Falta de Eficácia (Beta padrozinado 0,673).

Tabela 45: Resumo do Modelo Percepção de Falta de Eficácia

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	.577 ^a	.333	.306	.58236

a. Preditores: (Constante), Económica, Negativa, Pessoal, Positiva

Tabela 46: Teste ANOVA Percepção de Falta de Eficácia

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	16.578	4	4.145	12.221	.000 ^b
	Resíduo	33.236	98	.339		
	Total	49.814	102			

a. Variável Dependente: PET

b. Preditores: (Constante), Económica, Negativa, Pessoal, Positiva

Tabela 47: Coeficientes Percepção de Falta de Eficácia

Coeficientes ^a						
		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		
Modelo		B	Erro	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	1.676	.578		2.897	.005
	Pessoal	.442	.088	.673	5.039	.000
	Negativa	.177	.068	.347	2.611	.010
	Positiva	-.307	.129	-.387	-2.379	.019
	Económica	-.032	.090	-.046	-.354	.724

a. Variável Dependente: PET

Capítulo 5 – Discussão dos Resultados

Aqui, os resultados apontam para uma dualidade de sentimentos e percepções no ambiente de trabalho de uma Estrutura Residencial para Idosos (ERPI), onde coexistem sentimentos de exaustão emocional e uma sensação de satisfação profissional e eficácia no trabalho. Esta ambivalência reflete a complexidade das experiências individuais no

local de trabalho e realça a importância de abordagens abrangentes para lidar com o bem-estar e a motivação dos trabalhadores.

Esta dicotomia, entre a exaustão emocional e o sentimento de falta de eficácia e contribuição, está em consonância com os estudos de Maslach e Leiter sobre o burnout, destacando como fatores como a exaustão emocional e a satisfação no trabalho podem coexistir num ambiente profissional (Maslach & Leiter, 2016)

As respostas polarizadas também sinalizam a diversidade de experiências e perspetivas dos participantes, um achado consistente com os princípios da teoria Job Demands-Resources (JD-R) de Bakker e Demerouti, que reconhece a variação individual nas respostas ao ambiente de trabalho (Bakker & Demerouti, 2007).

Estes resultados realçam a necessidade de estratégias de gestão dos recursos humanos que tenham em conta a complexidade das perceções individuais e que sejam sensíveis às diversas necessidades e níveis de satisfação no ambiente de trabalho. Esta abordagem personalizada é um pilar importante para o desenvolvimento de estratégias eficazes de gestão de talentos e de prevenção do burnout (Demerouti et al., 2001).

A exploração do conjunto de dados oferece uma visão panorâmica da forma como os indivíduos percecionam o significado do trabalho nas suas vidas, desde os seus aspetos positivos como fonte de crescimento e realização pessoal até às visões mais desafiantes em que o trabalho é visto como um fardo ou stressante.

Esta diversidade de respostas, refletida em médias, medianas e desvios-padrão variados entre os diferentes itens da escala, sublinha a complexidade das perceções individuais no panorama profissional. Os itens que enfatizam a contribuição do trabalho para a sociedade, a autonomia e a realização pessoal registaram pontuações notavelmente mais elevadas, indicando uma forte ressonância com estes aspetos entre os participantes (Maslach et al., 2003).

Por outro lado, os itens que retratam o trabalho como uma fonte de stress ou instabilidade também receberam uma atenção significativa. Notavelmente, certos itens exibiram modos específicos, sugerindo padrões recorrentes em interpretações específicas, destacando a natureza matizada das perceções individuais em relação ao significado do trabalho (Bakker et al., 2014).

Esta variedade de interpretações revela as complexidades das perceções individuais dentro dos domínios profissionais, enfatizando a necessidade de uma abordagem versátil e consciente do contexto para compreender as motivações e atitudes

dos trabalhadores. Esta compreensão matizada é vital para a promoção de ambientes de trabalho mais gratificantes e produtivos (Leiter & Maslach, 2004).

No entanto, em categorias como "Administradores" e "Gestores Sêniores", embora se tenha observado uma tendência semelhante, não foi alcançada significância estatística para todas as dimensões do burnout. Estas conclusões sublinham a necessidade de adaptar as intervenções tendo em conta as diversas influências dos significados atribuídos ao trabalho nas experiências de burnout em diferentes grupos profissionais (Bakker & Demerouti, 2007).

O Trabalho é crucial na vida dos indivíduos, considerando-se que a profissão de cada colaborador está interligada com a sua identidade individual. Nos últimos anos o impacto do trabalho encontra-se refletido na saúde física e mental, impedindo por vezes o reconhecimento, crescimento e independência profissional, dando enfase à insatisfação, desinteresse e exaustão (Benevides-Pereira, 2002)

Esta investigação possui como principal objetivo perceber os níveis de Burnout e os Significados atribuídos ao Trabalho em colaboradores de uma Estrutura Residencial para Idosos, ERPI.

Este estudo, pode não só servir de base para investigações futuras, como também para a sensibilização dos cuidadores formais. Contudo, outros estudos, principalmente longitudinais, são necessários para a compreensão de fatores que contribuem para a auto percepção de saúde dos cuidadores, de modo a adicionar suporte focado em cuidadores de idosos formais e também o bem-estar dos pacientes/utentes.

Relativamente ao que concerne a H1, indivíduos do sexo masculino possuem maiores níveis de Burnout que indivíduos do sexo feminino. É possível afirmar que não existe uma diferença significativa entre os dois sexos nos níveis de Burnout. Apesar de ser uma síndrome desenvolvida principalmente no lugar de trabalho, nomeadamente entre os vários colaboradores aqui a laborar, a literatura ligada à prevalência e aos fatores de risco de Burnout, nestes grupos ainda é escassa.

É possível verificar de acordo com várias literaturas existentes, que neste setor de atividade, o sexo feminino é mais prevalente que o sexo masculino, como comprova na amostra deste estudo, o sexo feminino é mais representativo que o sexo masculino. De acordo com o teste de diferenças t, não existem diferenças significativas entre os sexos, $t(101) = -.266$; $p = .791$. Na literatura observada ao longo dos anos, nomeadamente Aransson e Gustafsson (2005), concluíram que o sexo feminino possui

maior tendência em admitir estados de doença ou outras debilidades no local de trabalho, que o sexo masculino (Aronsson & Gustafsson, 2005).

Segundo a resposta à Q2, revela que os SAT, apresentam uma correlação negativa significativa com a exaustão emocional, ou seja, à medida que a percepção dos SAT aumenta, a exaustão emocional diminui. Apresenta também uma relação significativa positiva com a percepção de eficácia no trabalho. O mesmo não se verifica no cinismo, não existindo uma relação linear entre os SAT e o Cinismo. A literatura corrobora esta afirmação porem ainda é fraca e sem robustez.

O compromisso com a organização é uma das abordagens referenciadas na construção dos Significados Atribuídos ao Trabalho, em definição do vínculo do sujeito ao seu local de trabalho.

Neste ponto considerado a Q3, verificou-se que o modelo de regressão múltipla é significativo, apesar da dimensão económica não revelar ser significativa para o modelo e a dimensão negativa é a que mais contribui para o burnout. O burnout e a os SAT correlacionam-se em algumas dimensões, porém a literatura existente, que integre previamente as duas temáticas é pobre, com falta de trabalhos e estudos o que revela um desafio como docente e a pertinência do estudo. Como previamente referi, estas temáticas interligadas em estudos que incluem a base da amostra, colaboradores de ERPI's é praticamente inexistente. Ressalvo a importância de aprofundar esta temática, pois é um setor pouco desenvolvido, onde na sua maioria não revela a importância devida como fonte de investigação. Como futuro Psicólogo do Trabalho e das Organizações, a temática ostenta dentro da sua debilidade, uma fonte de estudo que deve ser mais aprofundada, onde colaboradores com níveis de bem-estar no local de trabalho, representam melhor qualidade de cuidados. Respeitar os idosos é respeitar o conceito inevitável que é o envelhecimento.

Conclusão

Ao analisar a intersecção entre o burnout e a percepção dos significados ao trabalho, este estudo evidencia uma realidade complexa no ambiente das Estruturas Residenciais para Idosos (ERPI's). Revela uma dualidade de sentimentos onde

coexistem, por um lado, a exaustão emocional e, por outro, uma percepção de eficácia e contribuição na esfera profissional. Esta complexidade sublinha a importância de estratégias holísticas para gerir o bem-estar destes colaboradores.

Apesar dos valiosos conhecimentos adquiridos, é fundamental reconhecer as limitações deste estudo. A amostra, constituída por apenas 103 colaboradores de uma só ERPI, do setor social, pode não refletir totalmente a riqueza e diversidade de experiências presentes neste contexto multifacetado. A abordagem quantitativa adotada, embora robusta, pode ter restringido a profundidade da compreensão, não conseguindo captar nuances mais intrincadas das experiências dos profissionais. Uma limitação observada, legitimada pela objetividade do presente estudo.

Estas limitações abrem a porta a futuras investigações mais abrangentes e multidimensionais. Uma abordagem mista, combinando métodos quantitativos e qualitativos, poderia revelar uma visão mais profunda da forma como os profissionais de ERPI's percebem o significado atribuído ao trabalho e a forma como lidam com o fenómeno Burnout. Isto permitiria uma compreensão mais completa e holística deste fenómeno, no contexto específico destes ambientes laborais desafiantes.

Embora este estudo forneça uma base sólida para estratégias de gestão mais eficazes, a expansão do conhecimento exigirá não só amostras mais representativas, mas também uma variedade de métodos de investigação. A inclusão de abordagens qualitativas mais aprofundadas e a consideração de diferentes contextos e variáveis poderiam enriquecer significativamente a nossa compreensão destes fenómenos e contribuir para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes de gestão do bem-estar e de prevenção do burnout. Diversificar os contextos laborais, abrangendo os vários setores de atividade, revelaria um importante percurso, para o aprofundamento e compreensão deste fenómeno. Assim, com o campo de visão alargado, seria possível identificar, observar, distinguir e comparar outros dados.

Abrangendo uma amostra maior e mais diversificada, incluindo várias ERPI's de vários cenários e locais do país, seria uma mais-valia, sendo possível verificar dados mais abrangentes e com maior robustez. O estudo pode servir para num futuro ser aplicado a várias estruturas residenciais, tanto do setor social como privado, conseguindo também aqui verificar diferenças entre estes dois.

Ostento a participação voluntária dos vários colaboradores, que sem reticência preencheram o questionário que serviu de primórdio para o desenvolvimento desta

investigação. Uma investigação desafiante, dado à toda estática necessária, sendo um esforço redobrado, que espero ser útil num futuro delicado, num país envelhecido, onde estes colaboradores são cruciais para os cuidados, não podendo ser substituídos por máquinas ou outro tipo. A economia social continuará a ter um papel relevante na vida destes idosos, onde num setor com renumerações salariais baixas, aliadas a um esforço físico e mental, não torna este setor um ponto atrativo para os colaboradores. Para além disso o aumento da literacia, a nível superior pode afastar os vários indivíduos deste setor de atividade pouco atrativo.

Foi alcançado os vários objetivos propostos para o estudo, reforçando o papel de intervenções que consigam mitigar esta síndrome que é o Burnout. É de extrema importância aumentar o nível de literacia, sendo esta, ainda escassa, para um setor de atividade tão propenso a riscos ao nível da saúde dos colaboradores aqui inseridos. Verificou-se também um elevado número de colaboradores oriundos de países em falência ou em estado de desgraça social total como Venezuela, Brasil e Colômbia, podendo afirmar que o público português vê esta atividade como não grata, afastando-se dela. Por isso destaco assim a importância de intervenções e melhorias organizacionais neste setor, oferecendo melhores condições de trabalho, como maior remuneração salarial, sendo este um dos pontos principais quando se trata de atrair e manter colaboradores numa organização.

Muitos dos colaboradores apresentavam dificuldades no que concerne às questões, sendo a língua um dos fatores principais de dificuldade à resposta do questionário. Foi por várias vezes, necessário traduzir e explicar algumas das questões.

Durante a presente investigação foi possível constatar que o número de colaboradores do sexo feminino é substancialmente maior do que colaboradores do sexo masculino. Em Portugal ainda existe o preconceito, que o trabalho de cuidar é uma função virada para o sexo feminino. Deve existir uma sensibilização para desconstruir este preconceito, pois o trabalho em ERPI, em muitas das vezes carece de força e destreza física, tal como para as pegas e transferências, levantes, domínio em situações de crise com agitação psicomotora com agressividade e apoio físico a idosos com patologias graves de mobilidade, excesso de peso ou tensão muscular que os incapacita na totalidade, sendo uma sobrecarga muscoesquelética. Os estudos evidenciam agravamento na saúde dos cuidadores de idosos, no que concerne ao sistema muscoesquelético, dando ênfase à importância de adotar estratégias e intervenções que

forneçam orientações de autocuidados, de forma a prevenir complicações decorrentes da atividade e sobrecarga física. (Gomes, et al., 2021)

A literatura interligando estas temáticas revelou-se ser modesta, quase pobre ou inexistente, principalmente no que concerne investigações, estudos ou artigos em ERPI's. O envelhecimento é um conceito real, dotado de importância, onde colaboradores satisfeitos com o trabalho, traduz-se em melhores cuidados aos idosos utentes, aqui inseridos. Respeitar e cuidar a pessoa idosa, é tratar o próprio futuro com respeito. Com este estudo espero tecer algum significado para com a temática, sendo crucial avançar com investigações que sensibilizem e consigam traduzir em intervenções que promovam a saúde dos colaboradores, bem como a sua satisfação com o seu trabalho.

Contudo é importante salientar que as instituições, principalmente as IPSS's devem optar na formação contínua dos seus recursos humanos, principalmente nos corpos auxiliares e ajudantes de lar, como verificando neste estudo, na sua maioria, estes colaboradores possuem poucas habilitações académicas, sendo o mais representativo o 9º ano e o 12º ano de escolaridade. Para além disso também foi possível verificar em larga escala, colaboradores a laborar nesta área há pouco tempo, revelando uma possível falta de experiência. Mesmo sendo ainda uma atividade considerada rotineira, com o avançar da saúde e da prestação de cuidados, já existe a necessidade de possuir algum conhecimento técnico e teórico, como administrar medicação, controlar e monitorizar sinais vitais, diferenças nas dietas, avaliar a glicemia capilar em diabéticos e administrar insulina, tipos de ferida e pensos, posicionamentos entre outros. A função destes colaboradores não está limitada apenas à higiene corporal e alimentação.

Devem ser sensibilizados para a boa qualidade do relacionamento interpessoal com colegas, utentes e familiares.

Exponho algumas limitações percecionadas para a robustez do estudo nomeadamente a quantidade da amostra, possuindo poucos inquiridos bem como a realização da investigação apenas numa ERPI, não abrangendo assim uma maior generalidade dos resultados pelo resto do país.

Enquanto investigador, deparando com a falta de literatura foi um desafio, porém a motivação gerada pela importância da dinâmica manteve o foco, direcionando para um estudo que mesmo com as suas limitações e imperfeições possui material passível

de ser estudado, dando um contributo para um possível avançar das investigações, tornando-me um profissional da área mais focado, com olhos postos no futuro, sem procurar o simples ou o caminho mais fácil.

Referências Bibliográficas

- Almeida, A. (2008). *A pessoa idosa institucionalizada em Lares*. Porto: Universidade do Porto, Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar.
- Almeida, A. (2013). *A Síndrome de Burnout em Cuidadores Formais (auxiliares de ação direta) de idosos institucionalizados*. Covilhã.
- Amendoeira, J. (2012). *A Ética das Profissões – Ética e deontologia profissional*. <https://repositorio.ipsantarem.pt/bitstream/10400.15/671/1/%C3%88tica%20das%20profiss%C3%B5es.pdf>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411.
- Bakof, K., Schuch, N., & Boeck, C. (2019). SÍNDROME DE BURNOUT EM CUIDADORES DE IDOSOS COM DEMÊNCIA. *Disciplinarum Scientia*, 20, 591-602.
- Barreto, M., & Aiello-Vaisberg, T. (2007). Escolha profissional e dramática do viver adolescente. *Psicologia & Sociedade*, 107-114.
- Benevides-Pereira, A. (2002). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Benevides-Pereira, A. (2002). *Burnout: O processo de adoecer pelo trabalho*. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bolpsi/v62n137/v62n136a05.pdf>
- Bianchi, R., et al. (2013). Comparative symptomatology of burnout and depression. *Journal of Health Psychology*. 18, 782–787.

- Borges, L. O. (1999). A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos em Psicologia*, 4(1), 107-139.
- Borges, E. (2018). *Enfermagem no trabalho: Formação, investigação, estratégias de intervenção*. Lidel.
- De Masi, D. (2003). *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Rio de Janeiro: José Olympio Editora.
- 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.
- Diniz, M. (2001). *Os donos do saber*. Revan.
- Direção-Geral da Segurança Social. (2022). *Nomenclaturas - Respostas Sociais*. Lisboa: Direção-Geral da Segurança Social.
- Duarte, A., Pinto, M., & Fialho, M. (2023). *Bases Jurídico-Documentais*. Obtido de Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa: <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/3fadf1be595b3282802582ac00390aef?OpenDocument>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- França, T., et al. (2014). Síndrome de Burnout: características, diagnóstico, fatores de risco e prevenção. *Revista de Enfermagem UFPE On Line*, 8(1), 3539-3546.
- Fortin, M. (2009). *O Processo de investigação: da conceção à realização*. Lusociência.
- Gil, A. (2008). *Como elaborar projetos de pesquisa*. Atlas.

- Gil-Monte, M. P., & Peiró, J. (1997). *Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse*. Síntesis.
- Gonçalves, C. (2008). *Pais aflitos, filhos com futuro incerto? Um estudo sobre a influência das famílias na orientação dos filhos*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian/Fundação para a Ciência e Tecnologia.
- Goutat, P. (2009). O Significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006) – Universidade do Extremo Sul Catarinense). *Caderno de Psicologia Social do Trabalho*, 12(1), 47-55.
- Grandao, S., Hespanhol, P., & Dinis, V. (2010). *Bases Jurídico-Documentais*. Obtido de Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ab22ee9a58a0bcd9802577530029f953?OpenDocument>
- Instituto da Segurança Social, I.P. (Guia Prático – Licenciamento da Atividade dos Estabelecimento de Apoio Social). 2014. Lisboa: Instituto da Segurança Social, I.P.
- Koh, M., Hum, A., Khoo, H., Khoo, H., Ho, A., & Chong PH, et al. (2020). Burnout and resilience after a decade in palliative care: what survivors have to teach us. A qualitative study of palliative care clinicians with more than 10 years of experience. *J Pain Symptom Manage*, 59, 105-115.
- Kitaoka-Higashiguchi, K., Morikawa, Y., Miura, K., Sakurai, M., Ishizaki, M., Kido, T., Naruse, Y., & Nakagawa, H. (2009). Burnout and risk factors for arteriosclerotic disease: follow-up study. *Journal of occupational health*, 51(2), 123–131. <https://doi.org/10.1539/joh.18104>
- Lassance, M., & Sparta, M. (2003). A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13-19.

- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In *Research in Occupational Stress and Well-being* (Vol. 3, pp. 91–134). JAI Press.
- Lobato, C. (2004). O significado do trabalho para o adulto jovem no mundo do provisório. *Revista de Psicologia da UNC*, 44-53.
- Marôco, J., et al. (2016). Burnout em Profissionais da Saúde Portugueses: Uma Análise a Nível Nacional. *Acta Médica Portuguesa*, 29(1), 24-30.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2003). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 397–422.
- Medeiros-Costa, M., Maciel, R., Rêgo, D., Lima, L., Silva, M., & Freitas, J. (2017). Occupational Burnout Syndrome in te nursing context: an integrative literature review. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 1-12.
- Ministério da Solidariedade e da Segurança Social. (2012). *Portaria n.º 67/2012, de 21 de março*. Lisboa: Diário da República.
- Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. (2014). *Circular N.º 4*. Lisboa: Direção-Geral da Segurança Social.
- MOW International Research Team (1987). *The Meaning of Working*. NY Academic Press.
- Pavelková, H., & Bužgová, R. (2015). Burnout among healthcare workers in hospice care. *Cent Eur J Nurs Midw.*, 6, 218-23.

- Peixoto, R. (2015). *A relação entre avós e netos, efeitos no desenvolvimento vocacional, na construção de significados de trabalho e no auto-conceito académico*. Porto: Universidade do Porto.
- Pereira, S., Teixeira, Ribeiro, O., Hernánde-Marrero, P., Fonseca, A., & Carvalho, A. (2014). Burnout em médicos e enfermeiros: estudo quantitativo e multicêntrico em unidades de cuidados paliativos em Portugal. *Revista de Enfermagem Referência, IV* (3), 55-64.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (pp. 309-327). Berrett-Koehler Publishers.
- Rebelo, H. (2013). *O burnout nos profissionais de equipas multidisciplinares de apoio à medida do Rendimento Social de Inserção, no distrito da Guarda*. Tese de Mestrado em Serviço Social, apresentada à Faculdade.
- Ribeiro, C., & Léda, D. (2004). O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 76-83.
- Roig, M., Skriver, K., Lundbye-Jensen, J., Kiens, B., & Nielsen, J. (2012). A Single Bout of Exercise Improves Motor Memory. *PLoS ONE*.
- Sennett, R. (2008). *The craftsman*. New Haven: Yale University Press.
- Souza, P., Lopes, A., & Hilal, A. (2017) Centralidade do trabalho na perspetiva de mulheres em diferentes faixas etárias. *Race*, 16(1), 9-36.
- Tolfo, S. R., Coutinho, M. C., Almeida, A. R., Baasch, D., & Cugnier, J. S. (2005). *Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho*. Porto Alegre: CRITEOS.
- Vilela, L. F., & Rigon, J. (2004). *El significado del trabajo. Homologación de una version em portugués-brasileño del questionário MOW*. Porto Alegre: ANPAD.

Vilelas, J. (2009). *Investigação: o processo de construção do conhecimento*. Edições Sílabo.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>