

Universidade Portucalense Infante D. Henrique
Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde



Adriana Filipa Pereira da Silva | N°40055

Trabalho Digno e Burnout em Professores do Ensino Superior: Uma Perspetiva das Mulheres

Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde

Orientação: Prof^a. Doutora Tânia Ferraro

Julho, 2023



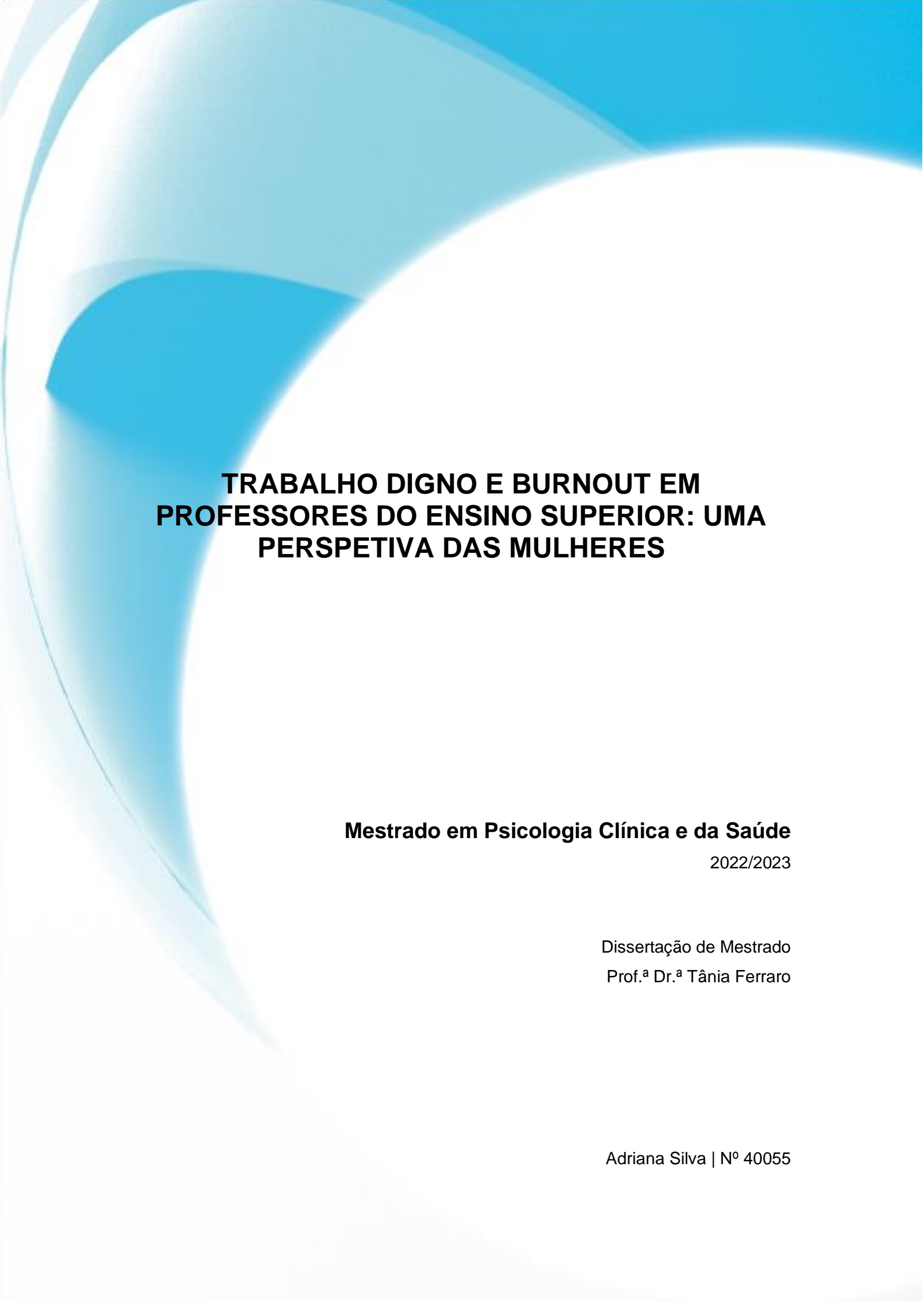
UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

Do conhecimento à prática.

Trabalho Digno e Burnout em Professores do Ensino Superior: Uma Perspetiva das Mulheres
Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde

Adriana Silva, n° 40055





TRABALHO DIGNO E BURNOUT EM PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR: UMA PERSPETIVA DAS MULHERES

Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde

2022/2023

Dissertação de Mestrado

Prof.^a Dr.^a Tânia Ferraro

Adriana Silva | N^o 40055



Adriana Filipa Pereira da Silva | N°40055

TRABALHO DIGNO E BURNOUT EM PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR: UMA PERSPETIVA DAS MULHERES

Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade Portucalense Infante D. Henrique para obtenção de grau Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde, realizado sob a orientação da Prof.^a Doutora Tânia Ferraro.

Departamento de Psicologia e Educação

Julho, 2023



DECLARAÇÃO DE AUTORIA

Eu, Adriana Filipa Pereira da Silva, estudante nº 40055 do curso de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde, declaro que a Dissertação apresentada para avaliação na Unidade curricular Dissertação é da minha autoria e cumpre as normas de integridade académica.

Assim assume-se:

-Esclarecer explicitamente se partes do trabalho foram já apresentadas para avaliação de outras unidades curriculares ou provas de grau na Universidade Portucalense ou noutras instituições;

-Identificar corretamente as fontes utilizadas, de forma a que possam ser consultadas e atestada a autenticidade do trabalho que apresento;

-Assumir, sob compromisso de honra, a responsabilidade da autoria integral do trabalho, não tendo contratado serviços de terceiros para a sua realização;

-Indicar a supervisão recebida para elaboração do trabalho;

-Reconhecer como fraudulentas práticas que correspondem a formas de plágio, cópia servil, omissão ou citação deficiente de fontes, percebendo que tais práticas infringem direitos de autoria e são contrárias à integridade académica;

- Submeter, quando solicitado, à consideração do(s) docente(s), relatórios que tenham sido emitidos por equipamento especializado na deteção de plágio.

Data: 10/07/2023

Assinatura:.....

AGRADECIMENTOS

Perante a finalização desta etapa tão esperada e tão significativa da minha vida académica, queria expressar o meu enorme agradecimento a todas as pessoas que estiveram presentes em todos os momentos e ofereceram todo o seu apoio e carinho para que fosse possível a concretização do mestrado.

Primeiramente, gostaria de agradecer à Professora Doutora Tânia Ferraro, à minha orientadora de dissertação na Universidade Portucalense, pela oportunidade de me permitir desenvolver esta investigação, assim como pelo seu genuíno interesse com que recebeu o mesmo, por toda a motivação que me transmitiu ao longo das várias etapas para a realização deste estudo, pela partilha de conhecimentos, pela sua constante orientação e disponibilidade incansável para ajudar.

O meu mais profundo e especial agradecimento, vai também para os meus pais que me permitiram e asseguraram a continuidade dos meus estudos, que sempre me apoiaram, incentivaram, que sempre acreditarem em mim e no meu potencial e por todo o amor incondicional transmitido ao longo de todos estes anos. Assim como o meu namorado que sempre esteve ao meu lado, sempre me deu apoio, incentivo e sempre me demonstrou o seu carinho e a sua disponibilidade para me ajudar em tudo o que podia e não podia, para que esta etapa fosse realizada com sucesso.

O meu eterno agradecimento, a todos os envolvidos nesta etapa tão crucial.

RESUMO

O presente estudo pretende explorar a relação entre o Trabalho Digno e o Burnout em professores do ensino superior em Portugal, tendo em consideração a perspetiva da mulher. Participaram neste estudo 350 professores de Portugal continental e Arquipélagos. Foram aplicados o Questionário de Trabalho Digno (QTD) e *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI). Os resultados da regressão linear revelaram que o Trabalho Digno explicou cerca de 26% da variância do Burnout. As regressões lineares múltiplas indicaram que as dimensões Tempo e carga de trabalho adequados (TD2), Saúde e segurança (TD7) e Oportunidades (TD6) do Trabalho Digno (TD) foram significativas na evitação do Burnout, explicando aproximadamente 35% da variância em toda a amostra. Ao avançar com as análises utilizando o filtro do género, na subamostra composta unicamente por mulheres, o TD também foi significativo, explicando cerca de 22% da variância do Burnout, e quanto às dimensões do TD explicam 33% da variância do Burnout, sendo estas o TD2 e Princípios e valores fundamentais no trabalho (TD1). Quanto à subamostra do sexo masculino, o Trabalho Digno explicou cerca de 28% da variância do Burnout, sendo que as dimensões do TD explicam 34% da variância do Burnout, sendo estas TD2 e TD7. Embora a gestão do tempo seja um elemento comum para mulheres e homens, nos dois grupos a segunda faceta do TD difere. Concluiu-se que a perceção do trabalho como sendo digno é de extrema importância para a evitação de Burnout nos dois grupos, sendo que para as mulheres docentes do ensino superior destacou-se o respeito aos Princípios e valores fundamentais no trabalho (TD1). As implicações práticas e teóricas, limitações, bem como perspetivas futuras de pesquisa, são discutidas na última seção do estudo.

Palavras-chave: Trabalho Digno; Burnout; Professores do ensino superior; Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8; ODS 5; ODS 10

ABSTRACT

The present study aims to explore the relationship between Decent Work and Burnout in higher education teachers in Portugal, especially from women's perspectives. The participants of this study were 350 teachers from Portugal, including the Archipelagos. The Decent Work Questionnaire (DWQ) and the Copenhagen Burnout Inventory (CBI) were applied. The linear regression results revealed that decent work explained about 26% of the burnout variance. The multiple linear regressions indicated that the dimensions of Adequate time and workload (DW2), Health and safety (DW7), and Opportunities (DW6) of Decent Work (DW) were significant in preventing Burnout, explaining approximately 35% of the variance in all the sample. When conducting the analyzes using the gender filter, and specifically in the subsample that is solely composed by women, the DW was also significant, explaining about 22% of the Burnout variance, while the DW dimensions explain about 33% of the Burnout variance, namely the DW2 and the Fundamental principles and values at work (DW1). As for the male subsample, Decent Work explained about 28% of the Burnout variance, with the DW dimensions explaining about 34% of the Burnout variance, especially DW2 and DW7. Although time management is a common element for women and men, the second facet of DW differs in both groups. It was concluded that the perception of work as being dignified is extremely important to prevent Burnout in both groups, and that for female higher education teachers the respect for the Principles and fundamental values at work (DW1) stands out. Practical and theoretical implications, limitations, as well as future research perspectives, are discussed in the last section of the study.

Keywords: Decent Work; Burnout; Higher education teachers; Sustainable Development Goals (SDGs) 8; SDG 5; SDG 10

SUMÁRIO

1. Introdução.....	4
2. Revisão da Literatura.....	9
2.1 <i>Trabalho Digno em um macro-nível de análise</i>	9
2.2 <i>Trabalho Digno em um micro-nível de análise</i>	11
2.3 <i>Burnout</i>	15
2.4 <i>Trabalho Digno e Burnout em Mulheres docentes do ensino Superior em Portugal</i>	18
3. Método.....	22
3.1 Participantes.....	22
3.2 Procedimentos.....	26
3.3 Instrumentos.....	27
3.3.1 <i>Questionário do Trabalho Digno (QTD)</i>	27
3.3.2 <i>Copenhagen Burnout Inventory (CBI)</i>	28
3.4 Estratégias de Análise de Dados.....	29
3.5 Valores Omissos.....	30
4. Resultados.....	30
5. Discussão.....	40
6. Considerações Finais.....	46
7. Referências.....	49
8. Apêndices.....	62

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como principal objetivo explorar as interações do Trabalho Digno e o Burnout em professores do ensino superior em Portugal, tendo em consideração o género. O estudo desta relação tem em conta uma perspetiva feminina sendo um tema potencialmente inovador e que ainda representa uma lacuna no conhecimento sobre o tema. Desta forma, este estudo contribuirá para o conhecimento existente sobre como esta relacionado o Trabalho Digno e o Burnout, utilizando a perspetiva percebida pelas mulheres docentes do ensino superior em Portugal.

O sistema de ensino superior de Portugal, é um sistema binário, caracterizado pela existência de Universidades e Institutos Politécnicos, tanto no sector público (instituições estatais ou fundações instituídas pelo Estado) como no sector privado (instituições pertencentes a entidades particulares e cooperativas). O ensino Universitário é direcionado para a criação de conhecimento para investigação e saber científico e cultural. Já o ensino Politécnico está direcionado para a criação de um conhecimento aplicado e de desenvolvimento, orientado para a compreensão e solução de problemas concretos que visa proporcionar uma sólida formação cultural e técnica de nível superior, desenvolver a capacidade de inovação e de análise crítica, bem como ministrar conhecimentos científicos de índole teórica e prática e as suas aplicações voltadas para as atividades profissionais (Direção Geral do Ensino Superior, DGES, 2023).

Nas últimas décadas, o ensino superior, em Portugal, foi objeto de grandes transformações (Conselho Nacional de Educação, CNE, 2021). A política educacional em Portugal tem se concentrado em aumentar a população com nível superior de educação e incentivar a aprendizagem contínua. Os resultados têm mostrado um aumento gradual de alunos matriculados no ensino superior (PORDATA, 2022a), com exceção nos anos de 2012 a 2014, nos quais houve redução de alunos matriculados, que é explicado devido à crise financeira vivida no país entre 2010 e 2014, mas nos anos posteriores retomaram a gradual tendência do aumento de matrículas para o ingresso ao ensino superior.

Relativamente aos docentes do ensino superior, estes têm hoje grandes desafios, como: o afluxo crescente de estudantes à graduação e também à pós-graduação, provenientes de trajetórias escolares e sociais diversificadas, com expectativas e motivações dissemelhantes, apresentando taxas de sucesso e de conclusão também variáveis; as políticas e orientações decorrentes da reforma de Bolonha, com implicações significativas nas práticas curriculares e pedagógicas; e

por fim, a crescente demanda pela integração de novas tecnologias e da circulação dos estudantes em vários ambientes de aprendizagem (Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior, A3ES, 2022).

Em 2021, existiam 38.667 professores no ensino superior português, estando no setor público um total de 30.372 docentes e no privado cerca de 8.295 (PORDATA, 2022c), com idades superiores a 50 anos (Ferreira, 2023; PORDATA, 2021), o que significa uma classe docente envelhecida. É visto ainda que, no total dos docentes 20.798 são homens e 17.869 são mulheres (PORDATA, 2022b). Quanto à variável género, as mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho continuam a encontrar barreiras, como por exemplo quando se trata de alcançar cargos de gestão ou chefia nas organizações (Organização Internacional do Trabalho, OIT, 2018). Verifica-se que menos de 30% dos cargos de topo no ensino superior são liderados por mulheres no ensino superior em Portugal (Silva, 2016), o que demonstra que os papéis enraizados da variável género e a discriminação no mercado de trabalho continuam a dificultar o acesso das mulheres a cargos superiores (OIT, 2016, 2017). Já na renumeração base média é também notável uma discrepância onde a renumeração dos homens é de 1.526,0€, enquanto a das mulheres é de 1.221,2€ (PORDATA, 2022d). Estes dados revelam-nos apenas algumas características relativamente às mulheres, enquanto docentes no ensino superior, e que nos sugerem a existência de possíveis déficits de Trabalho Digno.

O tema do Trabalho Digno emergiu na *International Labour Organization* (ILO) em 1999, e mais recentemente, tornou-se um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para 2030 (United Nations, UN, 2015), o 8º ODS. A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e a fundação da ILO juntamente com a Organização das Nações Unidas (ONU) tiveram um papel significativo para a conscientização da justiça social e também para as condições de trabalho. Podemos ver a convergência entre a noção de Trabalho Digno e os quatro principais valores que fundamentam a ação da OIT, que são liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (Ferraro et al., 2015; Ferraro et al., 2016). O Trabalho Digno manifesta os direitos de todos os seres humanos de ter um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade (ILO, 1999). Os valores presentes no Trabalho Digno incluem temas como equilíbrio entre vida pessoal e profissional, uma boa gestão do tempo, participação e remuneração significativa para o exercício da cidadania (Ferraro et al., 2016). Dentro do contexto do Trabalho Digno existe sete dimensões distintas de acordo com Ferraro et al. (2018), que serão descritas na seção do método.

A Agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável reconhece que a igualdade de género é fundamental para a realização de cada um dos 17 ODS. O

desenvolvimento só será sustentável se beneficiar equitativamente mulheres e homens, e meninas e meninos. A igualdade de gênero faz parte do 5º ODS “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” (ParlAmericas, 2019). Este Objetivo do Desenvolvimento Sustentável pode ter importantes implicações para a sociedade em geral na intervenção e luta contra o trabalho forçado e infantil, alcançar um trabalho pleno, digno e produtivo e aumentar a sustentabilidade e crescimento econômico de todos (United Nations Global Compact, UNGC, 2023). Este objetivo vai garantir com que haja as mesmas oportunidades de trabalho para mulheres e homens, sem distinção de idade, raça, etnia, opinião política, orientação sexual ou crença religiosa (Ferraro et al., 2015). O que nos levou a imaginar e a refletir que através dos resultados encontraríamos diferentes visões sobre as oportunidades no local de trabalho entre os homens e as mulheres. E a refletir sobre a possibilidade de os homens e mulheres darem ou não valor às mesmas dimensões do Trabalho Digno no local de trabalho. Isto teria um profundo impacto sobre o seu desenvolvimento profissional e das suas carreiras. Se pensarmos que, até muito recentemente, os estereótipos de gênero contribuíam para que muitas mulheres tivessem uma dupla jornada de trabalho (uma no emprego e outra em casa), enquanto os homens apenas tinham uma jornada, onde saiam do trabalho e iam para casa descansar. Podemos entender os motivos que levam o equilíbrio trabalho-casa-família, a gestão do tempo e as oportunidades no trabalho a serem elementos tão relevantes para os trabalhadores, em especial, para as mulheres.

Ao alcançar o emprego pleno e produtivo, e o Trabalho Digno para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor (UNGC, 2023). ODS 8 e o ODS 5 estão interligados, uma vez que o crescimento econômico sustentável e o Trabalho Digno são fundamentais para alcançar a igualdade de gênero. Ao promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, ao eliminar a discriminação da sociedade e ao capacitar economicamente as mulheres, podemos avançar em direção a uma sociedade mais justa e inclusiva, em que todos se beneficiem. Ao eliminar a discriminação e ao tornamos a sociedade mais inclusiva, caminhamos para o ODS 10 que é relativo à “redução das desigualdades”, que nos fala igualmente de empoderar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra, assim como garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados (UNGC, 2023).

Vários estudos têm demonstrado que o setor educacional está entre as profissões mais propensas ao Burnout (Carlotto, 2012; Dallacosta, 2014;

Escuderos, & Toscano, 2016; Penachi, & Teixeira, 2020; Santos et al., 2018). Este é causado por um desequilíbrio entre os recursos disponíveis para os trabalhadores e as requisições impostas a estes, percebidas como insustentáveis (Schaufeli et al., 2009). Numa revisão dos preditores de Burnout em mulheres docentes do ensino superior num estudo feito por Araújo et al. (2006), evidencia a sobrecarga das mulheres com o trabalho doméstico, onde a responsabilidade feminina pelo trabalho doméstico mostrou-se relevante. A dupla jornada de trabalho, profissional e doméstico é notável a sobrecarga psicológica, que pode levar ao Burnout, assim como a ausência de tempo para o lazer, descanso, sono e alimentação são algumas das repercussões dessa dupla jornada (Zibetti & Pereira, 2010), que levam ao esgotamento psicológico. A docência tem sido caracterizada como uma profissão extremamente desgastante, cuja execução é agravada pelas condições de trabalho tais como jornadas exaustivas, salários insuficientes e requerimentos que extrapolam o ambiente profissional (Zibetti & Pereira, 2010).

O Burnout pode ser conceituado de uma forma ampla como sendo um estado de exaustão que é tanto geral, como o esgotamento pessoal, como específico, o esgotamento do trabalho e com os clientes (Kristensen et al., 2005). Kristensen et al., (2005) desenvolveu um instrumento de pesquisa, *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI), que avalia o Burnout nessas três subescalas.

O Burnout deve ser destacado não só pela sua prevalência, mas também pelos seus desfechos que podem ser tanto a nível individual como organizacional. A nível individual, o Burnout pode ter efeitos a longo prazo na saúde das pessoas (Ahola & Hakanen, 2014; Toker et al., 2005) e um maior risco de problemas de saúde mental (Ahola & Hakanen, 2014). No nível organizacional, o esgotamento pode levar, entre outros, à menor produtividade e redução da eficácia, satisfação no trabalho e comprometimento tanto com o trabalho quanto com a organização (Van Bogaert et al., 2010).

A compreensão do Burnout nas atividades dos professores do ensino superior tem vindo a ser cada vez mais objeto de estudos (Tytherleigh et al., 2005). A razão principal para este interesse prende-se com as alterações significativas ocorridas nas funções destes profissionais, seja no nível internacional, seja na realidade portuguesa, que vão desde as relações laborais (e.g. o crescente número de alunos na sala de aula; Catano et al., 2010; Dinis et al., 2022; Watts & Robertson, 2011), as relações de trabalho altamente competitivas (Catano et al., 2010), ausência de justiça perante as faltas de respeito entre os indivíduos e equidade no local de trabalho (Dinis et al., 2022; Maslach & Leiter, 1997; Maslach et al., 2001); falta de congruência entre os valores da pessoa e da organização (Dinis et al., 2022; Siegall e McDonald, 2004), como por exemplo através de tarefas antiéticas (Dinis et al.,

2022; Maslach & Leiter, 1997; Maslach et al., 2001); aumento da pressão relacionada à produtividade acadêmica e à publicação de descobertas acadêmicas (Carlotto, 2010; Dinis et al., 2022); carreira e compensações financeiras oferecidas (e.g., poucas oportunidades para a progressão; Dinis et al., 2022; Kinman, 2001), vínculos laborais cada vez mais instáveis, salários pouco compensadores face às responsabilidades assumidas (Catano et al., 2010); falta de apoio institucional, humano e técnico para a atividade acadêmica (Dinis et al., 2022; Kinman, 2001); e o conflito entre o trabalho-família (e.g., levar tarefas profissionais para serem realizadas em casa; Dinis et al., 2022; Mudrak et al., 2018).

Quando o docente entra em Burnout, este traz consigo bastantes consequências negativas para a pessoa, como menor qualidade para a oferta educacional (Egyed & Short, 2006); menor poder sobre a tomada de decisão; níveis baixos de criatividade; níveis baixos de concentração e memória; e fatores interpessoais, como níveis reduzidos de sensibilidade, cordialidade, consideração, altruísmo e tolerância (Kinman, 2001).

Em relação ao Burnout e à questão do gênero, existem diferentes estudos, como o de Adekola (2010), Batista et al. (2009), Carlotto (2014), Hermida & Stefani (2011), Maslach et al. (2001), e Purvanova & Muros (2010), que se referem à existência de diferenças significativas entre homens e mulheres no que diz respeito à realização pessoal. É visto que as mulheres do corpo docente do ensino superior sentem um nível mais baixo de realização pessoal do que os homens. Esta falta de igualdade pode contribuir para o Burnout profissional devido ao sentimento de injustiça entre outros fatores (Cropanzano et al., 2005). Por outro lado, ambiente de trabalho docente nos quais prevaleça um trabalho percebido como digno parecem evitar o desenvolvimento do Burnout (Dinis et al., 2022).

Dado que o Trabalho Digno é algo importante na sociedade e que se refere a um melhor ambiente de trabalho, com recompensas justas para o trabalhador, com valor e dignidade no trabalho e equilíbrio entre trabalho e família, entre outros aspetos positivos, é pertinente verificar o papel do Trabalho Digno como elemento de prevenção do Burnout. Mais do que isso, o papel do gênero nesta relação. A abordagem psicológica do Trabalho Digno é relativamente recente, havendo poucos estudos que relacionem este com a prevenção do Burnout, como por exemplo Dinis et al. (2022). Com o presente estudo, pretendeu-se ir um pouco além avaliando o papel do gênero na interação entre as variáveis.

Em seguida, apresentaremos a seção da revisão de literatura. Na seção seguinte, será apresentado o método (descrição dos participantes; procedimentos utilizados na recolha de dados; descrição dos instrumentos aplicados; e a estratégia utilizada na análise de dados). De seguida, serão apresentados os

resultados. Logo depois, será apresentada a discussão sobre os resultados, as considerações finais, as limitações e as perspectivas para estudos futuros.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 *Trabalho Digno em um macro-nível de análise*

Partindo de uma perspectiva do macro-nível o Trabalho Digno foi proposto como um objetivo primordial da *International Labour Organization* (ILO), em 1999. Segundo a ILO (2001), o conceito de Trabalho Digno resume as aspirações de homens e mulheres no domínio profissional e que abrange vários elementos, tais como: as oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração justa; a segurança no local de trabalho e a proteção social para as famílias dos indivíduos; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal; a liberdade para expressar as suas preocupações no que concerne ao seu trabalho; a participação nas decisões profissionais que afetam as suas vidas; e a *igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho* (ILO,1999). Atualmente, o objetivo principal da OIT consiste em promover oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um Trabalho Digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade e dignidade (Ferraro et al., 2015). Para que este objetivo seja possível de ser realizado, foi desenvolvido uma *Decent Work Agenda* (DWA, em português: Agenda do Trabalho Digno, ATD) assente nos quatro valores principais subjacentes às ações da OIT: liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (Ferraro et al., 2015), estes valores são centrais para o Trabalho Digno. Por sua vez, estes são manifestados por meio de quatro objetivos estratégicos para o funcionamento da OIT: princípios e direitos fundamentais no trabalho; oportunidade de trabalho; proteção social; e o diálogo social (OIT, 1999, 2001 e 2008).

Para o desenvolvimento desta noção, Anker et al. (2002) identificaram indicadores estatísticos através de uma análise quantitativa, cuja amostra provinha de fontes oficiais de dados nacionais (ILO, 2013), das características gerais e indicadores específicos de Trabalho Digno. Esses indicadores deram origem a um grupo de onze elementos substantivos que condensam os aspetos principais do contexto económico e social do Trabalho Digno, estes foram considerados fundamentais para estudar esta noção, ficando conhecidos como elementos substantivos (Anker et al., 2002; ILO, 2002, 2003, 2008, 2013) e são estes tópicos que passaram a ser chamados de *Decent Work Agenda* (DWA). Dentro dos onze elementos substantivos, estão presentes: 1) oportunidades de emprego; (2) ganhos adequados e trabalho produtivo; (3) tempo de trabalho digno; (4) conciliar trabalho, família e vida pessoal; (5) trabalho que deveria ser abolido; (6) estabilidade e

segurança do trabalho; (7) igualdade de oportunidades e tratamento no emprego; (8) ambiente de trabalho seguro; (9) previdência social; (10) diálogo social; e (11) contexto econômico e social para o trabalho digno.

Para se falar em um trabalho que seja digno, antes de tudo faz-se necessário que haja trabalho (Abramo, 2010), assim, a noção de Trabalho Digno integra as dimensões de quantidade e qualidade para a criação destes empregos, sendo este o primeiro tema, justamente pelo seu relevante papel para que todos os demais elementos possam existir. Não se pretende apenas trabalho em quantidade, ou seja, que hajam postos de trabalho para defrontar o desemprego, mas trabalho que também possa ser avaliado como trabalho de qualidade, ou seja, à superação de formas de trabalho que permitam aos indivíduos e às suas famílias ultrapassarem a situação de pobreza ou que eliminem trabalhos insalubres, perigosos, inseguros e/ou degradantes, uma vez que existem formas de emprego e trabalho consideradas inaceitáveis e que devem ser abolidas, como por exemplo o trabalho infantil e todas as formas de trabalho forçado, obrigatório ou degradante (Abramo, 2010). Fazendo-se ainda necessário que o emprego esteja também associado à proteção social e aos direitos do trabalho (Abramo, 2010).

O primeiro elemento substantivo da ILO (ILO, 2002) prende-se sobre as oportunidades de trabalho (criação de emprego). Este é um elemento-chave e que esta nitidamente ligado ao Trabalho Digno e, apresenta-se muito relevante para as condições do mercado de trabalho enfrentado pelos trabalhadores e potenciais trabalhadores (ILO, 2013). A noção de Trabalho Digno pressupõe a existência de oportunidades de trabalho para todos os que estejam disponíveis para tal e à procura de emprego (Anker et al., 2002). É de extrema importância criar vagas de emprego, mas também garantir um padrão mínimo de qualidade do emprego gerado. Esta abarca uma combinação complexa de fatores, que inclui tanto aspectos das relações sociais de trabalho, como o caráter mais ou menos estável e permanente dos contratos de trabalho e o nível das remunerações, como aspectos da segurança material com que se realizam as diferentes tarefas e atividades de trabalho (OIT, 1999). O desenvolvimento das oportunidades de trabalho, não é apenas a criação de empregos alternativos que permitem a opção de escolha, mas também as percepções individuais relativas às possibilidades de criar o seu próprio negócio (empreendedorismo) e a capacidade do trabalhador se recolocar no mercado de trabalho (empregabilidade; Ferraro et al., 2015).

A noção de equidade é um elemento central da *Decent Work Agenda*, que se refere às diversas formas de desigualdade e exclusão que afetam os grupos humanos na sociedade baseadas tanto no sexo como na origem e condições socioeconômicas, raça, etnia, nacionalidade, opções políticas e religiosas, entre

outras (Abramo, 2010). O que significa, em primeiro lugar, que Trabalho Digno é também um trabalho livre de qualquer discriminação, e em segundo lugar, que a preocupação com a promoção da equidade deve estar sempre presente, de maneira transversal, nas quatro áreas estratégicas fundamentais que definem a *DWA*. Nesse sentido, homens e mulheres esperam ter um tratamento justo nas organizações e as mesmas oportunidades (*equal employments opportunities*). Dentro das organizações, os profissionais da gestão de recursos humanos têm um papel altamente relevante a realizar. Considerando o papel estratégico da gestão de recursos humanos na atualidade, são estes profissionais os responsáveis pela implantação de políticas e práticas organizacionais criadoras de oportunidades. Estas incluem perspectivas de investimento no desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores através de formações e do desenvolvimento organizacional; implementação de diversas formas de melhorar a remuneração, o salário e/ou os benefícios, as potenciais promoções (que envolvem maiores responsabilidades, e também maior reconhecimento) e os diversos tipos de progressão profissional (promoções, desenvolvimento de competências, entre outras). Segundo Abramo (2010), é preciso ter em especial atenção à situação das mulheres trabalhadoras e, entre elas, aquelas que estão sujeitas a outras formas de discriminação ou vulnerabilidade, como as pessoas que vivem em uma área geográfica distinta, sendo assim necessário incorporar a dimensão de gênero e também a dimensão étnico-racial nas áreas da *DWA*.

Para a OIT definir a noção de Trabalho Digno, centrou-se principalmente nos objetivos económicos e nas condições que tornam o Trabalho Digno de um ponto de vista da economia, direito e política, não explorando aspetos mais subjetivos, tornando essa definição incompleta do ponto de vista psicológico (Pouyaud, 2016). Nesse sentido, Ferraro et al. (2017) propuseram uma abordagem com base na perceção do trabalhador sobre o seu próprio trabalho, desenvolvendo, justamente, essa abordagem.

Segundo Abramo (2010), é preciso ainda ter em especial atenção a situação das mulheres trabalhadoras e, entre elas, àquelas que estão sujeitas a outras formas de discriminação ou vulnerabilidade, como as pessoas que vivem em uma área geográfica distinta, sendo assim necessário incorporar a dimensão de gênero e também a dimensão étnico-racial nas áreas da *DWA*.

2.2 Trabalho Digno em um micro-nível de análise

Passando para um micro-nível da nossa análise, Ferraro et al. (2018) desenvolveram o Questionário do Trabalho Digno (QTD), que permitiu medir as

percepções do Trabalho Digno em diversos contextos, sendo este desenvolvido para medir as condições de trabalho dignas a partir da perspectiva dos trabalhadores. Assim, este instrumento contribui para o desenvolvimento do constructo de Trabalho Digno em termos de teoria e investigação, principalmente na sua abordagem psicológica. Tendo em conta o Questionário do Trabalho Digno (QTD), Ferraro et al. (2018), desenvolveram o conceito de Trabalho Digno através da identificação de sete dimensões, tendo como base os anteriormente referidos onze elementos. Estas sete dimensões estão descritas na secção do método, na subsecção dos instrumentos.

A outra vertente da nossa análise quanto ao micro-nível é em relação ao gênero, e ao que se refere a igualdade substantiva entre homens e mulheres. Isto recoloca o tema da articulação necessária entre os direitos no trabalho e os demais objetivos estratégicos da OIT, como a promoção de empregos de qualidade para homens e mulheres (*equal employments opportunities*, ou seja, oportunidade de emprego/trabalho iguais). Neste âmbito, a consideração da dimensão de gênero supõe, ao mesmo tempo, aumentar as possibilidades de acesso das mulheres ao trabalho remunerado e às oportunidades, diminuir a invisibilidade do trabalho realizado em diversas esferas não reconhecidas como tal, melhorar a qualidade dos seus empregos e promover políticas e estratégias de conciliação entre a vida familiar e o trabalho (Abramo, 2010). É de destacar-se que na atualidade, homens e mulheres ainda tem salários significativamente diferentes, apesar de terem empregos equivalentes, o mesmo nível de escolaridade e viverem nas mesmas comunidades. A diferença entre o pagamento por hora e o salário médio aumenta como resultado da propensão dos homens para trabalhar mais horas e receber salários por hora mais elevados (Barros et. al, 2001). As profissões mistas são incomuns, sendo assim a maior parte dos empregos normalmente ocupados por homens ou mulheres. Isso sugere que há segregação ocupacional significativa. O fato de as ocupações habituais de ambos os sexos variarem em qualidade faz com que essa questão contribua mais para as disparidades de salário. Porque as mulheres podem estar melhor equipadas para ocupar melhores postos de trabalho e alcançar níveis mais elevados de produtividade graças à posse de capital humano, o que conduz a salários mais elevados, a existência de tais desigualdades no tipo de entrada no mercado de trabalho pode também ter impacto sobre a eficiência da sociedade (Barros et. al, 2001).

Por outro lado, as mulheres sofrem ainda da carência da proteção social numa proporção maior que os homens, devido aos seus padrões de emprego, em geral, mais instáveis. Existe uma desproteção no caso das mulheres, e esta tem efeitos mais graves do que para os homens, já que, além das contingências

comuns a ambos os sexos (velhice, invalidez, saúde, desemprego, doenças e acidentes de trabalho), estas necessitam de proteção específica para a função reprodutiva. Deve ser dada proteção à maternidade, já que a situação atual, futura ou provável da mulher como mãe e principal responsável pelo cuidado doméstico e familiar continua sendo a principal causa da sua discriminação no trabalho (Abramo, 2010; Filipe, 2022). Não pode existir igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nesse âmbito sem uma proteção adequada à maternidade e ao direito das mulheres de não serem discriminadas por fatores associados à sua capacidade reprodutiva (Abramo, 2010; Brito, 2022; Samparo, 2017).

As mulheres começaram a procurar oportunidades no mercado de trabalho, subindo na hierarquia das organizações e alcançando posições maiores, como as de gerentes, liderança, para combater a desigualdade de gênero, uma vez que estas não existiam no passado. Algumas mulheres decidiram abrir a sua própria empresa, sendo assim empreendedoras (Mâncio et. al, 2020). As mulheres, responsáveis por cargos de liderança, exibem características frequentemente associadas a homens, tendem a adotar padrões comportamentais preventivos para evitar que o seu gênero seja estereotipado negativamente (Savone & Rodrigues, 2022). Estas relatam ainda, sentir-se inseguras ao realizar tarefas que, são atribuídas mais aos homens, mesmo sendo reconhecidas e tratadas com respeito.

Uma vez que o Trabalho Digno resume as aspirações das pessoas nas suas vidas profissionais (ILO, 2001), isto implica que haja oportunidades de trabalho com uma remuneração justa; segurança no trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para que as pessoas expressem suas preocupações; se organizem e participem das decisões que afetam as suas vidas e igualdade de oportunidades e tratamento para todas as mulheres e homens (Bletsas & Charlesworth, 2013). Quando este se relaciona com as questões de gênero, é então visto que a igualdade de gênero no mundo do trabalho exige oportunidades iguais, tanto para mulheres como para os homens, e que ambos têm direito ao mesmo Trabalho Digno, seguindo condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (Floro & Meurs, 2009). Segundo Floro e Meurs (2009), a proteção social é considerada um dos principais pilares do marco do Trabalho Digno. As avaliações da agenda do Trabalho Digno incluem facetas da proteção social, como o financiamento do governo para saúde pública e educação e direito a pensões e seguro saúde. A OIT define a expansão da proteção social como melhorar tanto o envolvimento quanto o desempenho, garantindo oportunidades para mulheres e homens de experimentar um ambiente de trabalho seguro, oferecer tempo de lazer adequado, oferecer apoio suficiente no caso de redução ou perda total de salários e fornecer benefícios de seguro saúde

(Khairy & Ghoneim, 2022). A convenção da OIT do Trabalho Digno com a igualdade de gênero é refletido em quatro convenções principais da OIT: convenção sobre igualdade de remuneração; convenção sobre discriminação (emprego e ocupação); convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares; e convenção sobre proteção à maternidade (OIT, 2022).

Existem fatores que ainda esbarram no Trabalho Digno em relação às mulheres, como as relações de poder diferentes e procedimentos de contratação preconceituosos de gênero. Na maioria dos contextos, a violência de gênero, incluindo o assédio sexual, continua a ser um problema generalizado no trabalho (Floro & Meurs, 2009). Para que haja um tratamento justo no local de trabalho, ou seja, que o trabalho seja digno, significa que seja um trabalho sem assédio ou exposição à violência, com algum grau de autonomia e tratamento justo de queixas e conflitos. Nesta componente, é particularmente visível a responsabilidade partilhada dos diferentes agentes sociais: decisores políticos que criam leis para estabelecer a igualdade de oportunidades, líderes empresariais que as põem em prática e agentes individuais que respeitam este princípio, sem apelar para nenhuma tradição contrária. Este elemento substantivo tem a ver com princípios que são colocados em prática e enfatiza uma cultura de igualdade (Ferraro et al, 2015). As discriminações contra as mulheres no local de trabalho são consideradas alguns dos aspetos que impedem o acesso das mulheres ao Trabalho Digno. Isso foi apoiado por Matthews et al. (2010), que explorou os obstáculos percebidos pelas mulheres que mais atrapalham o seu progresso na ascensão na hierarquia organizacional. Destacou-se que o assédio sexual predominante no local de trabalho, desde piadas e comentários sexuais até contato físico indesejado, influencia o desempenho profissional e a autoestima das mulheres, tendo assim impacto nas oportunidades promocionais (Khairy & Ghoneim, 2022).

Conforme discutido anteriormente, uma das convenções principais da OIT é a convenção sobre proteção à maternidade (OIT, 2022). Os resultados do estudo sugeriram que as mulheres são menos propensas do que os homens a relatar fortes oportunidades de promoção, tendo fatores de conflito trabalho-família devido a algumas discrepâncias de gênero. As mulheres assumem maior responsabilidade pelas suas famílias e pelas tarefas domésticas, trabalhando menos horas do que os homens, assim, elas ficam menos otimistas sobre as suas oportunidades de promoção (Khairy & Ghoneim, 2022). Adicionalmente, as oportunidades percebidas de avanço das mulheres no setor remunerado são prejudicadas por normas sociais que continuam a retratar os deveres familiares principalmente como sendo um trabalho feminino. Homens e mulheres sem filhos, por outro lado, podem aumentar suas chances percebidas de mobilidade trabalhando horas extras, mas as mulheres

que já são mães já não é esperado os mesmos benefícios. Trabalhar menos horas contradiz os padrões de trabalho idealizados, enquanto trabalhar mais horas viola os papéis convencionais da maternidade, criando um duplo dilema único para as mães. Como resultado, as perspectivas de promoção e ascensão profissional das mães são menores (Khairy & Ghoneim, 2022).

Isto implica a necessidade de agir de modo mais eficaz e adequado, de acordo com o princípio de que no futuro do trabalho que queremos não há lugar para a violência e o assédio contra as mulheres, nem contra ninguém, nem para o tratamento injusto ou a desigualdade de oportunidades por razões de género. Se a igualdade de género não se tornar realidade, o Trabalho Digno não passará de uma ilusão. A igualdade de tratamento e de oportunidades é um dos valores essenciais da OIT e um elemento fundamental da justiça social (OIT, 2018).

Se por um lado a presença do Trabalho Digno tem mostrado ser um elemento que cria motivação (Dinis, 2022), work engagement, o que conduz a consequências positivas tanto ao nível institucional (e.g aumento da lucratividade por meio de maior satisfação e lealdade do cliente, retenção de funcionários, suporte social, qualidade do desempenho, comprometimento organizacional e produtividade geral (Bakker et al. 2014; Graça et al., 2021), como a nível individual (e.g crescimento, desenvolvimento, melhor funcionamento social, melhor desempenho de tarefas e melhor saúde, aumentar as crenças de autoeficácia (Adil, & Kamal 2016; Araújo, & Esteves, 2016; Graça et al., 2021). Já o deficit de Trabalho Digno tem se mostrado estar associado ao Burnout, devido ao aumento dos stressores no ambiente de trabalho e a degradação progressiva das condições de trabalho no ensino superior que afetam a qualidade de vida no trabalho e a satisfação no trabalho (Cipriani et al., 2021; Dinis et al., 2022; Ferraro et al., 2015), aumentando a possibilidade do desgaste físico e emocional entre os professores (Collado et al., 2016). A falta de igualdade perante um trabalho dito digno, entre os homens e as mulheres (Dinis et al., 2022; Durodoye et al., 2020), por sua vez podem levar estes profissionais a sofrer uma alta prevalência dessa síndrome (Dinis et al., 2022; Carlotto, 2004; Rocha et al., 2020; Sestili et al., 2018).

2.3 Burnout

O termo Burnout foi utilizado pela primeira vez nos Estados Unidos na década de setenta do século XX por Freudenberg, definindo Burnout como falha, desgaste ou exaustão devido a exigências excessivas de energia, força, recursos ou quando um membro da organização se torna inoperante (Freudenberg, 1974). Nas origens dos estudos, o Burnout era visto como sendo uma resposta a stressores

emocionais e interpessoais ou sociais crônicos no trabalho (Maslach et al., 2001).

Desde então, os estudiosos adaptaram uma conceituação e operacionalização mais geral do Burnout para torná-lo aplicável a todos os trabalhadores (Demerouti et al., 2003; Shirom & Melamed, 2006). Como costuma acontecer em áreas de pesquisa prósperas, após 50 anos de pesquisa, ainda não há consenso sobre como o Burnout, em que foi visto numa revisão recente de Shoman et al. (2021) que demonstra que existem pelo menos 13 definições diferentes de Burnout, e que estas foram publicadas entre 1974 e 2019. Apesar da grande variedade de definições de Burnout, há um consenso em relação ao conceito. A maioria dos estudiosos concorda que a exaustão é o componente central e necessário do Burnout.

No presente estudo, adotou-se a perspectiva e a definição de Kristensen et al (2005), tendo este desenvolvido o *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI) que avalia o Burnout em três formas distintas (pessoal, ligado ao trabalho e ligado ao cliente) a partir do qual o conceito pode ser avaliado (Kristensen et al., 2005). Assim, a definição que Kristensen, et al. (2005) dão para o Burnout é que este não se caracteriza apenas pelo cansaço ou exaustão, e que se fosse apenas isso o conceito não seria necessário. Para uma melhor compreensão do conceito, a característica adicional que atribuem à fadiga e à exaustão é para domínios específicos ou para as esferas da vida pessoal. O trabalho é um domínio, sendo o trabalho com o cliente um domínio mais específico (Kristensen, et al., 2005). Desta forma, fica evidente que a definição e o *Copenhagen Burnout Inventory*, de Kristensen et al. (2005), que não consideram o Burnout como fenômeno exclusivamente relacionado à atividade profissional, como os restantes autores e as restantes escalas desenvolvidas, sendo assim esta escala a mais próxima para obter os resultados da presente investigação, onde se pretender saber o Burnout pessoal ligado aos docentes do ensino superior e não o Burnout ligado ao trabalho, sendo este o mais avaliado pelas outras escalas.

Os docentes enquadram numa das categorias de profissionais com elevado Burnout, isto coloca a docência como uma das carreiras de alto risco (Carlotto & Diehl, 2014). Inúmeros estudos reafirmam que esta profissão é uma das mais stressantes e afetadas pela síndrome de Burnout no mundo (ILO, 2016; Calainho et al., 2022; Cardoso et al, 2019; Leite et al., 2019; Pereira et al., 2019; Sardinha et al, 2019). É notado já há algum tempo uma epidemia organizacional de Burnout nas instituições de ensino superior (Sousa & Mendonça, 2009). Percebe-se que no cotidiano da vida como professor, existem mudanças de humor que ocorrem nas relações com alunos e professores, uma superabundância de tarefas que obriga a dedicar tempo a leituras para preparação de aulas e correção de tarefas, o que no

caso dos professores universitários, essas atividades são combinadas com outras como participação em comissões, consultas ad hoc, pressão institucional por publicações e pesquisas, melhoria no desempenho dos alunos, aprendizado de novos recursos tecnológicos e adesão às normas e regulamentos institucionais (Garcia & Pereira, 2003). Essas atividades criam uma rotina desgastante que precisa ser gerenciada e integrada com as demais responsabilidades e papéis que os professores assumem no contexto da sua vida privada, algo que nem sempre acontece e os coloca em risco de Burnout (Garcia & Pereira, 2003). Isso justifica-se pelo facto da alta exposição a fatores stressores no trabalho tais como salários insuficientes, precariedade das condições de trabalho, atribuições burocráticas excessivas, elevado número de turmas, turmas numerosas, comportamento inadequado de alunos, baixa participação no planeamento bem como não estar preparado para lidar com novas exigências e mudanças, somam-se a isso as pressões oriundas de órgãos governamentais que regulam a atividade acadêmica introduzindo além do ensino, pesquisa, extensão, atividades administrativas, a busca de produtividade crescente (Borsoi, 2012).

Em termos de género, em Portugal, segundo o banco de dados PORDATA, desde 2001 até à atualidade o número de docentes do ensino superior homens sempre foi maior do que o número de mulheres (PORDATA, 2022b). Enquanto do ensino básico ao ensino secundário sabe-se que a maioria são mulheres a lecionar, atingindo uma percentagem de 69,9% e de 25% de homens (Neto, 2019) O cenário repete-se quando comparado a dados dos docentes da União Europeia, onde do ensino básico ao secundário é lecionado, preponderantemente, por mulheres: 72% (Neto, 2019). Quanto ao ensino superior existe um panorama completamente diferente quando comparado a dados mais antigos, em que o ensino era considerado uma profissão dominada por mulheres (González-Morales et al., 2010) e, o que se pode verificar nos países da Organisation for Economic Co-operation and Development (OCDE), as mulheres constituem menos da metade da força na docência do ensino superior, continuando estas a ser um número elevado no ensino primário a secundário (OCDE, 2019). Estes dados podem estar associados à distribuição dos papéis de género, o que se pode colocar em questão que uma vez que o papel da mulher era ser cuidadora, era ser mãe, estes traços não foram submetidos para que as mulheres estivessem em maior número do ensino primário ao secundário, mas principalmente para o ensino primário onde estão em maior número (Neto, 2019) tendo isto sido enraizado ao longo dos tempos.

As diferenças dos papéis de género são vistas como sendo culturais e não biológicas. A igualitarismo de género é um valor cultural que indica até que ponto os papéis de género são distribuídos igualmente em uma sociedade e até que

ponto a sociedade minimiza as diferenças nos papéis de gênero e a discriminação de gênero enquanto promove a igualdade de gênero (House et al., 2004). O baixo igualitarismo de gênero ocorre em sociedades com diferenças marcantes de papéis de gênero e alta discriminação de gênero, enquanto pontuações mais altas no igualitarismo de gênero indicam maior igualdade entre os gêneros. Este desequilíbrio na distribuição dos papéis de gênero tem sido associado ao Burnout (Ushiro & Nakayama, 2010).

Uma vez que existe escassez de estudos do Trabalho Digno e a sua relação com o Burnout em docentes do ensino superior, tendo em conta o olhar e a posição da mulher, o que é de grande relevância tendo em consideração que no presente, estes fatores ainda se sucedem e que por diversos motivos ainda tem tendência a permanecer na nossa comunidade, aumento consideravelmente os níveis de Burnout. É consenso na literatura que os profissionais que lidam com as pessoas como os psicólogos, enfermeiros, professores entre outros, que estão mais expostos para experienciar a síndrome de Burnout, mas ainda são poucas as investigações de professores do ensino superior em Portugal. Desta forma, busca-se a seguir dispor sobre quais as dimensões do Trabalho Digno tem incidência na síndrome de Burnout em professores do ensino superior.

2.4 Trabalho Digno e Burnout em Mulheres docentes do Ensino Superior em Portugal

Para que um trabalho seja considerado digno tem de haver igualdade entre os homens e as mulheres. A igualdade de gênero não é apenas um direito humano básico. O empoderamento das mulheres nutre economias prósperas, estimulando a produtividade e o crescimento. No entanto, a desigualdade de gênero permanecem enraizadas em todas as sociedades. As mulheres não têm acesso a Trabalho Digno como os homens, e enfrentam segregação ocupacional e disparidades salariais entre homens e mulheres (ONU, s/d).

A Agência Lusa (2021) aponta que as mulheres em Portugal têm mais dificuldades em arranjar trabalho e chegam a ganhar 78% do salário dos homens em empregos com as mesmas qualificações. As mulheres com o mesmo trabalho e com a mesma formação que os homens ganham menos, como no caso das mulheres com ensino superior têm rendimentos mais baixos em relação aos homens com nível de educação semelhante, ganhando o correspondente a 73% do ordenado dos homens (Agência Lusa, 2021). O mesmo acontece quanto aos salários dos docentes do ensino superior, onde a renumeração base média dos homens é de 1.526,0€, enquanto o das mulheres é de 1.221,2€ (PORDATA, 2022d).

Nas suas habilitações literárias sabe-se que existem mais mulheres com o título de doutoradas do que homens, e estes ocupam um maior número de lugares na docência no ensino superior (Valente, 2021). Conforme referido anteriormente existem mais professores do sexo masculino (20.798) do que do sexo feminino (17.869) (PORDATA, 2022b). Em termos de recrutamento e seleção, a endogamia académica gera desigualdade de oportunidade, pois dificulta a entrada de *outsiders* e favorece os candidatos locais. Quando se coloca esta questão em relação ao género, o percentual de imobilidade académica é menor nos docentes do sexo masculino do que nos do sexo feminino (Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência, DGEEC, 2017).

Quanto aos cargos de liderança o percentual de mulheres é desproporcionalmente menor (Agência Lusa, 2019a, 2019b, 2019c; Cruz & Agência Lusa, 2019; Sanches, 2015; Silva, 2016; Valente, 2021). Dados de Silva (2016), indicavam que elas ocupavam menos de 30% dos cargos de topo no ensino superior. Em maio de 2019, a Agência Lusa informava que apenas 13% das instituições de ensino superior eram lideradas por mulheres. Nesta reportagem, era citado um estudo do projeto europeu *Systemic Action for Gender* (SAGE) que revelava os obstáculos na ascensão das mulheres na carreira académica (Agência Lusa, 2019a, 2019b, 2019c). Em julho de 2019, a ainda Cruz & Agência Lusa (2019) divulgava a informação que o Governo estava a lançar um projeto que ajudasse a compreender porque há uma “reduzida participação de mulheres nos cargos de decisão nas instituições de investigação e de ensino a nível superior” em Portugal. Infelizmente, essa situação se mantinha a mesma em 2021 (Valente, 2021). E, assim permanecia em 2022 (Carvalho, 2022). Recentemente, em fevereiro de 2023, a Agência Lusa (CNN, 2023) referia que “Professoras universitárias aumentam, mas ainda são uma minoria em carreiras e cargos de topo”.

Existe ainda uma complexidade na conciliação entre trabalho e família que deveria ser validada de forma igualitária tanto para homens quanto para as mulheres. Mas, devido ao preconceito subentendido e enraizado, esta responsabilidade está mais associada às mulheres do que aos homens (Ellemers, 2014). As mulheres que alcançam cargos de liderança são mais propensas a não terem filhos ou não serem casadas, diferentemente de homens que ocupam os mesmos cargos ou cargos semelhantes (Ellemers, 2004). Para as mulheres a questão família e trabalho acaba por ser mais uma escolha entre os dois e não uma conciliação entre as duas responsabilidades como no caso dos homens (Ellemers, 2014).

O tempo de trabalho e a carga de trabalho adequada encontra-se em um equilíbrio, um equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Quando não existe este equilíbrio, entra-se no conceito de sobrecarga de trabalho, sendo este um antecedente prevalente da síndrome de Burnout (Byrne, 1999; Khan et al., 2019; Sabagh et al., 2018). A sobrecarga de trabalho refere-se ao número de pedidos com pouco tempo para fazê-lo, ou a pedidos qualitativas onde as tarefas são muito complexas e difíceis de completar pelo indivíduo (Byrne, 1999; Maslach et al. 2001). De acordo com Khan et al. (2019) e Sabagh et al. (2018), quando existe uma carga de trabalho elevada está positivamente relacionada com o desgaste do corpo docente. Lima (2023) aponta para uma pesquisa feita pela consultoria EDC em que demonstrou que 24,64% das mulheres se sente angustiada e ansiosa com o volume de trabalho, nos homens é representado por 15,96%. A pesquisa também mostrou que uma das causas para esse sentimento de sobrecarga pode estar associada ao facto de que as mulheres estão mais comprometidas com o trabalho e estão mais propensas a aceitar trabalhos de última hora. Porém estes esforços, não resulta numa ascensão para as mesmas (Lima, 2023). Um estudo divulgado com dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) e do Eurostat revelou que 78% das mulheres trabalhadoras fazem pelo menos uma hora de trabalho doméstico por dia, enquanto nos homens apenas 19% o fazem (CNN, 2022). Isto demonstra que as mulheres têm mais tempo de trabalho e mais carga de trabalho e menos tempo para atividades de lazer e descanso do que os homens, isto promove a que as mulheres estejam mais exaustas, não só porque trabalham muito, mas também porque começam a sentir que não conseguem fazer tudo e entram na sensação de culpa e de vergonha, levando-as ao Burnout (CNN, 2022).

Quando falamos nestes tópicos também se torna importante falar na justiça associada aos mesmos. Nos estudos de Almeida et al. (2006) e Lambert et al. (2010) encontraram correlação entre as dimensões da justiça organizacional e as dimensões do Burnout, sendo ainda confirmado no estudo de Sousa e Mendonça (2009) cujo participantes eram professores universitários, onde foi identificando que quando a justiça organizacional é percebida como baixa as dimensões do Burnout tendem a serem elevadas (Schuster et al., 2014), ou seja, existe um maior nível de stresse. Quando se fala a nível organizacional, pode-se remeter para a justiça de dentro do local de trabalho, ou seja, dentro do estabelecimento do ensino superior. É visto que existem diferentes tipo de justiça, sendo uma delas a justiça distributiva que diz respeito ao conteúdo, à justiça dos resultados e aos fins alcançados ou obtidos (e.g quantidade de trabalho, horários de trabalho, salários, classificações obtidas nas avaliações de desempenho, sanções disciplinares, promoções, aceitação/rejeição de candidatos a emprego, resultados dos testes de deteção de

consumo de droga, fatia orçamental atribuída às unidades organizacionais subsidiárias, entre outros, Rego, 2000; Colquitt, et al. 2001) Assim, esta refere-se à justiça ou à igualdade de distribuição dos recursos e resultados, que como visto anteriormente são causadores de esgotamento do corpo docente do ensino superior que por sua vez pode levar ao Burnout.

É de destacar igualmente a importância da justiça interacional que se refere aos aspetos sociais envolvidos nas relações entre pessoas que decidem e as pessoas que são afetadas por essas decisões, centrando-se na importância da qualidade do tratamento interpessoal que os indivíduos recebem quando os procedimentos são implementados e após essa mesma implementação. Esta justiça reflete a qualidade dessa interação, tendo em consideração se o decisor transmite a sua mensagem com respeito e dignidade e fornece justificações (adequadas, lógicas e genuínas) às pessoas afetadas pelas decisões, se é sensível às suas necessidades pessoais e se este considera os seus direitos (Colquitt, et al. 2001; Rego, 2001a). É ainda importante realçar a justiça procedimental, que está relacionada essencialmente com a participação e envolvimento dos trabalhadores que podem aceitar bem resultados que lhes sejam desfavoráveis, se acreditarem que os procedimentos para chegar até eles foram justos. Desta forma os procedimentos vistos como mais justos pelas partes envolvidas, são aqueles que lhes dão a oportunidade de expressar as suas opiniões, trata-se do “ter voz”, revelando-se essencial a comunicação e o fornecimento de feedback aos trabalhadores (Rego, 2002). Porezzat e Someh (2009), referem ainda que para compreender a justiça procedimental são necessários ainda ter encontra outros fatores, nomeadamente: os indivíduos terem oportunidade de expressar suas opiniões; observar a justiça na determinação dos critérios de avaliação do desempenho; equidade na formulação de políticas e procedimentos. Ambas são de extrema importância uma vez que os professores de ensino superior são sensíveis ao modo como são tratados Rego (2001b).

É visto que a justiça organizacional esta ligada às várias dimensões do Trabalho Digno, e tendo em consideração a todos os tópicos anteriormente referidos como, os salários, o tempo de trabalho e carga de trabalho adequado, a desigualdade entre os cargos de liderança, o recrutamento para o dito trabalho, entre outros fatores em que está nítido a ausência de igualdade entre os homens e as mulheres, sendo estes fatores que levam por sua vez a que as mulheres estejam mais vulneráveis à síndrome de Burnout.

O apoio social mostra-se capaz de reduzir o stress da atividade docente, através de oferta de recursos emocionais, materiais e informacionais pelas redes relacionais, como familiares, amigos e colegas de trabalho, gerando contentamento

e redução dos impactos do Burnout (Carlotto, 2006). Mas, para que isto possa se realizar, faz-se necessário que as instituições de ensino superior criem ambientes de bom relacionamento interpessoal (Carlotto, 2014; Pereira et al., 2019). As relações com colegas de trabalho, assim como o trabalho em si e a oportunidade de iniciativa própria, são considerados aspetos de maior valor em pesquisas de satisfação com professores do ensino superior no Reino Unido (Stevens, 2005).

Havendo está desigualdade nestes tópicos para as mulheres, leva-as a experienciar um desequilíbrio entre o esforço e o retorno percebido pelas mesmas. Surgindo sentimentos de fracasso, incompetência, incapacidade e inutilidade, causando a síndrome de Burnout (Arquero & Donoso, 2013).

Neste sentido, e considerando também que o presente estudo caracteriza-se como um estudo exploratório, somos guiados pelas seguintes questões de investigação:

Q1- Ambientes profissionais com mais possibilidades de Trabalho Digno estão associados à prevenção do Burnout nos professores do ensino superior em Portugal?

Q2- Ambientes profissionais com menos possibilidades de Trabalho Digno de trabalho estão associados com maiores níveis de Burnout nos professores do ensino superior em Portugal?

Q3- Os níveis de Burnout diferem de homens para mulheres entre professores do ensino superior em Portugal?

Com base em estudos anteriores (Dinis, 2022; Graça, 2021), e considerando a lógica inerente aos construtos apresentados, levantamos as seguintes hipóteses:

H1- A presença de Trabalho Digno prediz níveis mais baixos de Burnout;

H2- O déficit de Trabalho Digno contribui para níveis mais elevados de Burnout;

H3- O resultado da interação entre o Trabalho Digno e o Burnout será diferente para as mulheres docentes e para os homens docentes.

Estas questões e hipóteses orientaram o nosso estudo. Passamos agora a descrição do método que foi utilizado.

3. MÉTODO

O nosso estudo utilizou o método quantitativo com um design de corte transversal, ou seja, com a aplicação de um questionário autoadministrado com uma única recolha de dados. Complementarmente, também utilizamos pesquisa documental sistemática em jornais comerciais de grande circulação de Portugal

(por exemplo: Agência LUSA, Diário de Notícias, Jornal de Notícias, Jornal i online, Observador, Público, *website* da CNN Portugal), como recurso para identificar dados mais recente da realidade dos docentes em Portugal, assim colmatando a falta de informação ou a informação ainda desatualizada que buscamos em fontes estatísticas oficiais como o Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES), Concelho Nacional de Educação (CNE), Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC), Direção Geral do Ensino Superior (DGES), PORDATA ou Instituto Nacional de Estatística (INE). Ainda na abordagem documental, em função dos temas/variáveis em estudo, fomos a fontes como organizações internacionais como a International Labour Organization (ILO) / Organização Internacional do Trabalho (OIT), Organisation for Economic Co-operation and Development iLibrary (OECD), ou as Nações Unidas representada em diferentes órgãos (por exemplo: o Centro Regional de Informação das Nações Unidas, UNRIC; United Nations Global Compact - Global Compact Network Portugal, UNGC; UNDP).

3.1 Participantes

A amostra é constituída por 350 professores/as do ensino superior de diferentes distritos de Portugal Continental e Arquipélago dos Açores e da Madeira. A maioria do sexo feminino (n = 196; 56%). Os/as participantes têm idades compreendidas entre os 29 e os 71 anos (M = 51,66; DP = 9,198). Dos 350 participantes, a maioria é casada ou vive em união de facto (n = 235, 67.1%). Relativamente à constituição do agregado familiar, no geral, têm entre dois (n = 89, 25.4%) e quatro integrantes (n = 90; 25.7%). Quanto ao grau académico dos docentes a maioria tem doutoramento (n = 285; 81.4%). Preponderam os docentes que lecionam em universidades (n = 297, 84,9%) e os restantes (n = 53, 15.1%) nos institutos politécnicos. Destaca-se ainda que 236 participantes (67.4%) pertencem às instituições do ensino privado e 114 (32.6%) às demais do ensino público. Mais detalhes da caracterização dos/as participantes podem ser observados na tabela 1 a seguir:

Tabela 1

Características sociodemográficas da amostra (N = 350)

Características	n	%
Género		
Homens	153	43.7%

Mulheres	196	56%
Prefiro não responder	1	0.3%
Idade – mínimo 29, máximo 71		
21-35	23	6.6%
36-50	123	35.1%
51-65	189	54%
66-80	15	4.3%
Mais de 80		
Estado civil		
Solteiro/a	66	18.9%
Casado/a ou em união de facto	235	67.1%
Divorciado ou separado/a	46	13.1%
Viúvo/a	3	0.9%
Escolaridade (graus completos)		
Licenciatura	11	3.1%
Bacharelato	1	0.3%
Mestrado	32	9.1%
Doutoramento	285	81.4%
Outros (Pós-doutoramento, agregação especialista)	21	6.0%
Categoria profissional docente		
Professor Assistente	35	10%
Professor Auxiliar	163	46.6%
Professor Associado	76	21.7%
Professor Adjunto	48	13.7%
Professor Catedrático	22	6.3%
Professor Coordenador	5	1.4%
Professor Coordenador Principal	1	0.3%
Antiguidade (anos de experiência profissional)		
De 3 meses a 5 anos (0)	49	14%
De 5 e 1 mês a 10 anos (1)	34	9.7%
De 10 e 1 mês a 15 anos (2)	36	10.3%
De 15 e 1 mês a 20 anos (3)	40	11.4%
De 20 e 1 mês a 25 anos (4)	55	15.7%
De 25 e 1 mês a 30 anos (5)	55	15.7%
De 30 e 1 mês a 35 anos (6)	48	13.7%
De 35 e 1 mês a 40 anos (7)	26	7.4%
Mais de 40 anos (8)	7	2%
Ensino		
Universitário	297	84.9%
Politécnico	53	15.1%
Tipo de instituição		
Privada	236	67.4%
Pública	114	32.6%
Tipos de contrato (quanto ao tempo)		
Tempo integral	278	79.4%

Tempo parcial	44	12.6%
Outro	28	8.0%
Carga horária letiva semanal (no semestre quando respondeu ao protocolo)		
Baixa médica	1	0.3%
Licença sabática	4	1.1%
0 a 6 horas	54	15.4%
7 a 12 horas	211	60.3%
13 a 18 horas	60	17.1%
19 a 24 horas	14	4.0%
25 a 30 horas	0	0%
Mais de 30 horas	4	1.1%
Não respondeu (casos omissos)	2	0.6%
Tipo de contrato (quanto ao vínculo institucional)		
Prestador de serviço (recebimento por recibo verde)	14	4.0%
Contrato a prazo (renovável ou não)	69	19.7%
Contrato efetivo (sem prazo determinado)	254	72.6%
Outro	10	2.9%
Nenhum vínculo	3	0.9%
Desempenha funções de chefia/gestão/liderança?		
Não	180	51.4%
Sim	170	48.6%
Tipo de liderança		
Sem liderança	180	51.4%
Nível operacional (supervisão, coordenação, entre outros)	76	21.7%
Nível intermédio (alguns tipos de coordenação, Gestão de departamentos, entre outros)	75	21.4%
Nível da Gestão de Topo (Direção, Reitoria, entre outros)	19	5.4%
Vencimento líquido mensal (aquilo que recebe em média por mês)		
Até 1.000,00€	23	6.6%
De 1.001,00€ até 2.000,00€	131	37.4%
De 2.001,00€ até 5.000,00€	190	54.3%
De 5.001,00€ até 7.000,00€	5	1.4%
Mais de 7.000,00€	1	0.3%

Quanto a categoria profissional, a maioria dos participantes são professores auxiliares (n = 163; 46,6%), sendo que os anos de experiência profissional está bastante distribuído desde os 3 meses até os 40 anos de experiência profissional. Também observamos que a maioria dos participantes (n = 278, 79,4%) tem um contrato de trabalho a tempo integral, embora apenas 254 (72,6%) tenham contratos efetivos por tempo indeterminado. Quanto a carga horária letiva semanal, no semestre letivo que responderam ao protocolo da investigação, a maioria dos participantes tinham de 7 a 12 horas semanais (n = 211; 60,3%). Ainda podemos

destacar que, preponderantemente (n = 321, 91,7%), os docentes-participantes recebem entre 1.001,00 e 5.000,00€.

Ainda a partir das informações acima, podemos observar que a maioria dos nossos participantes (n = 180, 51,4%) não exerce função de liderança em suas organizações. Enquanto os demais 170 participantes (48,6%) ocupam diferentes cargos de liderança. Apenas 19 participantes fazem parte da Gestão de Topo (5,4%).

3.2 Procedimentos

Para a concretização deste estudo, inicialmente procedeu-se ao contato com os autores dos instrumentos psicométricos desenvolvidos e/ou validados em Portugal para obter a autorização da aplicação da mesma (vide Apêndice A). De seguida, foi elaborado o protocolo (vide Apêndice B), que continha em primeiro plano o termo de consentimento, e revisou-se principalmente as questões sociodemográficas para ficarem ajustadas à amostra que se pretendia. Após o protocolo definido, criamos um formulário online na plataforma do *Google forms* e foi gerado um link para o preenchimento do formulário online. Foi elaborado um modelo de convite para a participação dos docentes, para se proceder à divulgação do mesmo através dos emails institucionais dos docentes. Os endereços de emails foram recolhidos através dos websites públicos das universidades públicas e privadas de norte a sul do país, abrangendo o arquipélago dos Açores e da Madeira. Neste email-convite (veja o Apêndice C) o/a participante era informado/a sobre o objetivo do estudo, era divulgado o protocolo de pesquisa online, e apresentava o link para o protocolo de investigação para que os participantes pudessem aceder ao estudo. Ao clicar no link da investigação, antes dos participantes responderem ao protocolo de recolha de dados, encontrava o termo de consentimento informado que garantia a confidencialidade dos dados obtidos, bem como o seu anonimato. O participante era informado acerca do objetivo da presente investigação e sobre os seus direitos no preenchimento do mesmo, nomeadamente, como o direito de desistir da participação a qualquer momento do preenchimento. Os participantes eram informados de que os resultados serviriam apenas para fins de pesquisa e que poderiam interromper a participação se assim o desejassem a qualquer momento. Em qualquer momento, os participantes podiam buscar esclarecimentos acerca do estudo, assim como terem acesso a uma síntese dos resultados do estudo, sendo isto possível a partir de um contacto via email facultado pela equipa de investigação. Para a participação, contudo, era necessário que as seguintes condições fossem atendidas: ter pelo menos 6 meses de

experiência profissional; Estar atualmente ativo(a) profissionalmente [não ser nem desempregado(a) nem reformado(a)] e ser remunerado pelo trabalho que faz. O preenchimento despendeu cerca de 20 minutos. Todos os procedimentos deste estudo respeitaram o Código de Ética dos Psicólogos Portugueses (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2016).

3.3 Instrumentos

Para a realização deste estudo foi utilizado um protocolo de recolha de dados, composto por termo de consentimento informado, seguido de dois instrumentos psicométricos, nomeadamente: o Questionário do Trabalho Digno (QTD), o *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI), em especial a subescala de Personal Burnout, e por fim, foram apresentadas as questões sociodemográfico (veja Apêndice B).

3.3.1 *Questionário de Trabalho Digno (QTD)*

O *QTD* foi desenvolvido por Ferraro et al. (2018) como um instrumento de medida da perceção dos trabalhadores sobre seu próprio trabalho no que se refere às diversas facetas do Trabalho Digno, sendo constituído por 31 itens agrupados em sete dimensões: (TD1) princípios e valores fundamentais no trabalho (representa os 6 itens relativos à justiça, dignidade, liberdade de expressão e aceitação) um exemplo de um item desta dimensão: “Sou livre para pensar e expressar o que penso sobre o meu trabalho”. Este item tem como significando que o trabalho e o local de trabalho devem refletir justiça, dignidade, liberdade, aceitação, equidade, confiança, clareza de normas, participação, solidariedade e saúde mental (Graça et al., 2021; Ferraro et al., 2015; Ferraro et al., 2018); (TD2) tempo e carga de trabalho adequado (agrupa os 4 itens referentes ao tempo dedicado ao trabalho e à família e/ou vida pessoal) um exemplo de um item desta dimensão: “Considero adequada a quantidade média de horas que trabalho por dia”, que tem como objetivo medir o equilíbrio entre tempo de trabalho, tempo para a vida familiar e pessoal e carga de trabalho (Ferraro et al., 2017); (TD3) Trabalho realizando e produtivo (refere-se aos 5 itens associados ao sentimento de realização através do trabalho) um exemplo de um item desta dimensão: “O meu trabalho contribui para a minha realização (pessoal e profissional)”, tendo como significado que o trabalho deve ser um contributo para o desenvolvimento e realização pessoal e profissional (Ferraro et al., 2017); (TD4) Renuneração significativa para exercício da cidadania (representa, os 4 itens que relativos à

forma como vida pode ser vivida com dignidade e autonomia em função do que se recebe no trabalho e que permita uma vida digna, isto é, bem-estar pessoal e familiar para aqueles que estejam dependentes do/a trabalhador/a) um exemplo de um item desta dimensão: “O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com dignidade e autonomia”; (TD5) proteção social (agrupa os 4 itens relativos a sentir-se seguro em caso de perder o emprego ou em caso de doença, e também à sua família e são referentes ainda, as expectativas que o trabalhador tem quanto à forma como a sociedade retribui ou reconhece os esforços que faz no trabalho) um exemplo de um item desta dimensão: “Sinto que estou protegido(a) caso fique sem trabalho (subsídios sociais, programas sociais, etc)”; (TD6) oportunidades (reúne os 4 itens relacionados com as oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional através de formações e com a vista, a ser promovido e consequentemente um melhor salário) um exemplo de um item desta dimensão: “Acho que tenho possibilidades de progredir profissionalmente (promoções, desenvolvimento de competências, etc)”; (TD7) Saúde e segurança (os 4 itens são referentes à proteção que o trabalhador possa ter no trabalho quanto à sua saúde e segurança, às condições ambientais de trabalho saudáveis e seguras) um exemplo de um item desta dimensão: “No meu trabalho estou protegido(a) de riscos para a minha saúde física”. Os itens são respondidos através de uma escala Likert de cinco pontos (1 = “Não concordo nada”, 5 = “Concordo completamente”). No presente estudo o coeficiente Alfa de Cronbach para a dimensão do TD Global é .94. Os Alphas de Cronbach de todas as dimensões do TD podem ser consultadas na Tabela 2.

3.3.2 Copenhagen Burnout Inventory (CBI), Burnout Pessoal (BP)

O Copenhagen Burnout Inventory (CBI), foi desenvolvido inicialmente por Kristensen, et al. (2005), sendo este depois aferido e validado para a população portuguesa (Fonte, 2011). Este instrumento tem como objetivo avaliar o nível de Burnout, ou seja, verificar o estado de fadiga e de exaustão física e psicológica vivenciados a nível pessoal, de trabalho e de trabalho com o cliente (Kristensen et al., 2005). O CBI é composto por dezanove questões divididas em três escalas: Burnout Pessoal; Burnout Relacionado com o Trabalho e o Burnout Relacionado com o Cliente. No presente estudo, utilizamos apenas a subescala de Burnout Pessoal, que avalia o grau de exaustão física, psicológica e da exaustão experienciada pela pessoa, referindo-se aos sintomas gerais de exaustão física ou mental, que nem sempre estão relacionados com uma determinada situação em

particular no ambiente de trabalho e aplica-se a todos os trabalhadores (Fonte, 2011). Esta dimensão é constituída por seis itens que são respondidos em uma escala Likert de 5 pontos, que varia entre 1 = “Sempre” a 5 = “Nunca / quase nunca”. Para avaliar a consistência interna da escala foi utilizado o Alfa de Cronbach. No presente estudo, o Burnout Pessoal apresenta um Alfa de Cronbach de .91. Este valor indica uma boa consistência interna da versão portuguesa da subescala de Burnout Pessoal do CBI.

3.4 Estratégia de análise dos dados

O desenho do presente estudo é de carácter exploratório, com um delineamento transversal de análise quantitativa. A análise dos dados foi feita com o software IBM-SPSS, versão 27.0.0; International Business Machines, IBM Corporation, 2020) e AMOS 25.0 software (Arbuckle, 2017) para sistema operacional Windows. Inicialmente, os dados recolhidos foram tratados através de técnicas estatísticas, mantendo o anonimato dos participantes. Foi realizado o data screening e, em seguida, avaliados quanto aos pressupostos de normalidade, skewness e kurtose. Devido ao tamanho da amostra, baseamo-nos no Teorema do Limite Central (Field, 2018). Em seguida, avançamos para a análise das estatísticas descritivas da amostra. O passo seguinte foi a realização da análise fatorial confirmatória (AFC), que nos permitiu verificar se os instrumentos psicométricos estavam se comportavam de acordo com o descrito nos estudos anteriores, mas, agora, com os nossos dados. Como os dois instrumentos utilizados no presente estudo já foram validados em suas amostras originais (QTD em português do Brasil e de Portugal; em italiano e espanhol; Ferraro et al., 2018, Ferraro et al., 2021; Ferraro et al. 2023; a CBI-PB em inglês e português, Kristensen et al., 2005; Fonte, 2011), foi realizada apenas a análise fatorial confirmatória (AFC) para avaliar a manutenção da estrutura fatorial com os nossos dados. Foram avaliados o índice de fiabilidade (alfas de Cronbach) dos instrumentos. Em seguida, foram testadas as correlações bivariadas entre as variáveis em estudo. Num terceiro momento, foi utilizado um modelo de regressão linear simples (MRLS) com método *stepwise* que nos permitiu verificar a interação entre TD Global e o Burnout assim como as dimensões do Trabalho Digno que criam interações significativas com o Burnout, e também a ordem de importância em que elas ocorrem. Por fim, foi verificado o papel das mulheres nas interações entre as variáveis. Para isso, voltamos a realizar regressões lineares simples e múltiplas, com o método *stepwise* e aplicamos um filtro para selecionar os resultados em função do género.

3.5 Valores omissos

A recolha de dados foi feita com a utilização de um formulário online. A sua utilização permitiu a identificação dos campos que não foram respondidos e a solicitação que estes fossem preenchidos. Por isso, não houve valores omissos em relação às variáveis estudadas.

4. RESULTADOS

Os resultados são apresentados em quatro partes principais. Primeiramente, são apresentadas as Análises Fatoriais Confirmatórias (AFC) dos dois instrumentos usando o modelo de equações estruturais (*Structural Equation Model, SEM*). Em seguida, apresentamos as correlações bivariadas de ordem zero entre o TD e o Burnout. No nosso terceiro passo, apresentamos os modelos de regressão linear entre as variáveis de estudo.

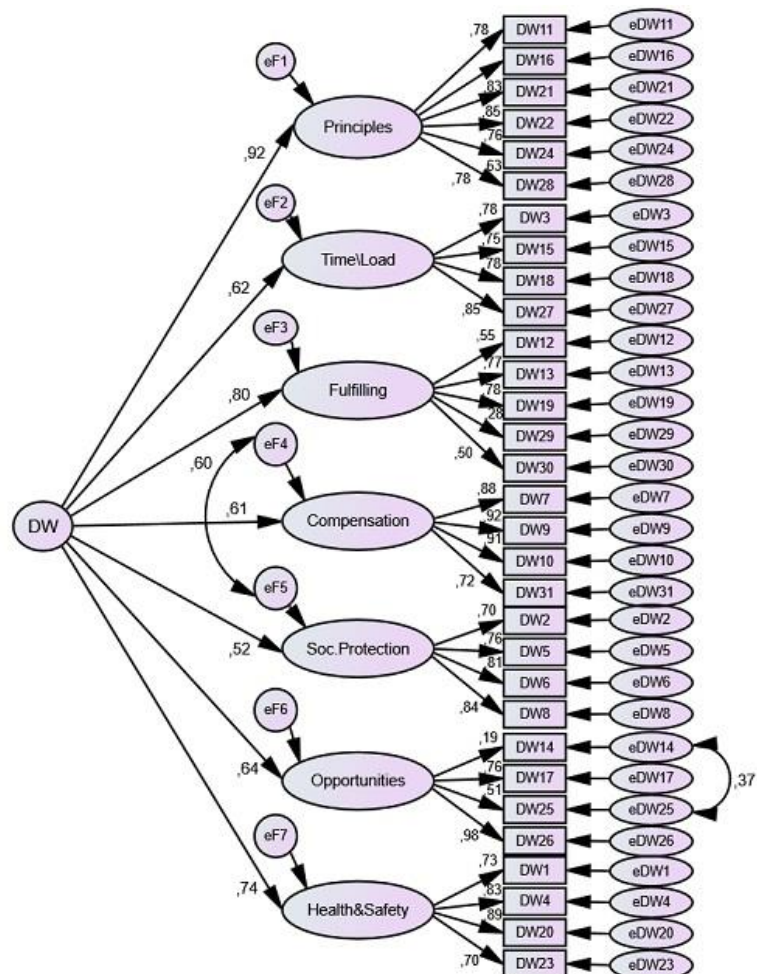
Em relação ao QTD, a medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) da adequação da amostragem foi de 0.92 [Maroco (2007) considera o valor de .90 a 1.00 como um KMO excelente] e o teste de esfericidade de Bartlett foi $\chi^2 (465) = 6550.712$, $p < .001$. Quanto ao CBI_PB, a adequação do KMO foi de .89 [considerando como sendo um “bom” valor, segundo Maroco (2007)] e o teste de esfericidade de Bartlett foi $\chi^2 (15) = 1412.721$, $p < .001$. Assim, os dois KMOs e os respetivos testes de esfericidade de Bartlett encontram-se acima dos pontos de corte e permitem-nos avançar para as restantes análises.

Análise Fatorial Confirmatória (AFC)

Foi realizada uma AFC com $N = 350$ usando o software AMOS 27 (Arbuckle, 2017). Considerando o modelo de TD com 7 fatores encontrado no estudo original e na validação em Portugal (ver Figura 1).

Figura 1

QTD: modelo estrutural final testado



Como pode ser observado na Figura 1, os itens se correlacionaram positiva e significativamente com o respectivo fator. Esse modelo estrutural final avaliado apresentou bom ajuste, como pode ser avaliado de acordo com os índices de adequação do Modelo: $\chi^2/gf = 1.939$ ($p < .001$). Entretanto, na utilização de modelos de equações estruturais é preciso levar em conta que os indicadores são sensíveis ao tamanho da amostra, a começar pelo χ^2 . Em relação ao valor do qui-quadrado, Hinkin (1998) afirma que "a non-significant chi-square is desirable, indicating that the differences between the implied variance and covariance of the model and the observed variance and covariance are small enough to be due to sample fluctuation" ["um qui-quadrado não significativo é desejável, indicando que as diferenças entre a variância e covariância implícitas do modelo e a variância e covariância observadas são pequenas o suficiente para serem devidas a flutuação da amostra"] (p. 114). A indicação de que χ^2/gf é significativo, indica a falta de

ajuste dos dados ao modelo testado (Hair et al., 2006; Kline, 2011), isso pode ser explicado pela sensibilidade do qui-quadrado a grandes tamanhos de amostra visto que o qui-quadrado é um índice sensível ao tamanho da amostra e a complexidade do modelo testado (Credé & Harms, 2015; Kline, 2011). Segundo Hair et al. (2006), para modelos com amostras grandes ($N > 250$), espera-se que o qui-quadrado calculado pelo AMOS seja estatisticamente significativo, sugerindo falta de ajuste. Além disso, para Meyers et al. (2017), não surpreende com uma amostra tão grande (como a nossa). Quanto aos demais indicadores, $NFI = .88$ e $CFI = .94$, o que segundo Hair et al. (2006) são valores indicativos de um ajuste excelente mesmo considerando o tamanho da amostra. O NFI é um índice associado ao qui-quadrado e também sensível a amostras muito grandes (Hair et al., 2006). $TLI = .93$, $SRMR = .06$ foi excelente e $RMSEA = .052$ no intervalo de confiança de 90% de $.047$ a $.057$] indicando um bom ajuste. Adotar medidas alternativas de ajuste para avaliar o modelo proposto nesses casos é aconselhável. Levando em consideração o nível de parcimônia do modelo, consideramos o Parsimonious Comparative Fit Index (PCFI), Parsimonious Goodness-of-Fit Index (PGFI), Parsimonious Normed Fit Index (PNFI) e Akaike Information Criterion (AIC). Geralmente, os valores da Comparative Fit Index (CFI) e Normed Fit Index (NFI) próximos a 0,95 indicam um ajuste excelente (Hu & Bentler, 1999; Kline, 2011; Maroco, 2014; Meyers et al., 2017), e valores de 0,90 ou mais refletem um ajuste razoável (Hair et al., 2006; Mueller & Hancock, 2010; Lomax, 2010). Porém, ainda, como consequência da suscetibilidade desses índices a amostras grandes ($N > 250$) e da complexidade do modelo testado (Hair et al., 2006; Meyers et al., 2017), por exemplo, itens totais maiores que estejam acima de 30, vale ressaltar que valores de 0,90 ou acima indicam um ajuste excelente (Hair et al., 2006). Nessas condições, valores de RMSEA menores que 0,07 (com CFI acima de 0,90) e valores de SRMR iguais ou menores que 0,08 (com CFI acima de 0,92) representam valores aceitáveis para Meyers et al. (2017) e um ajuste excelente para Hair et al. (2006). Hair et al. (2006) e McNeish, An e Hancock (2017) consideram que não existem regras ou padrões absolutos para determinar um modelo de bom e mau ajuste. Brown (2015) destaca que as recomendações de corte variam dependendo das condições de modelagem. Credé e Harms (2015) enfatizaram a relativa arbitrariedade dos valores de corte comuns. A tomada de decisão quanto à adequação do modelo deve ser baseada na consistência entre a avaliação psicométrica, os padrões estatísticos, a plausibilidade do referencial teórico e as implicações práticas. Considerando o nível de parcimônia do modelo, observamos o $PCFI = .85$, $PGFI = .75$, $PNFI = .80$ e $AIC = 966.074$. Resumindo, considerando a parcimônia (Maroco, 2014), os resultados desses índices indicam

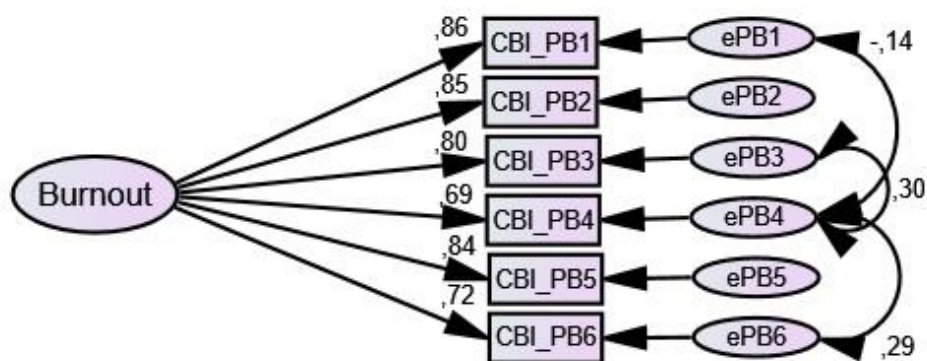
que temos um ajuste bom ou muito bom. Em suma, considerando o conjunto dos índices, o modelo pode ser avaliado como apresentando um excelente ajuste com os dados.

Entre as covariâncias dos resíduos dos Fatores de TD, o resíduo da Retribuição Significativa para o exercício da cidadania (eF4) está relacionado com a parte não explicada da Proteção Social (eF5) e isto faz sentido se considerarmos que alguns participantes da nossa amostra poderiam ver a proteção social que lhes é dada como uma espécie de compensação pelo seu trabalho. O resíduo do item 14 está relacionado ao resíduo do item 25, onde ambos são itens pertencentes à dimensão das Oportunidades (TD6). Muito provavelmente, a percepção de que um profissional como um docente do ensino superior em Portugal tem de criar seu próprio emprego (referido no item 14) se aproxima da ideia de que há oportunidades de trabalho para um profissional como o participante. Esta associação pode ser compreendida neste sentido, ou seja, positivo. Ou ainda pela negativa: se referindo ao fato de um docente do ensino superior não criar o seu próprio emprego, ou seja, depender da criação de postos de trabalho em Universidades e Politécnicos e, talvez, por isso mesmo fazer com que o/a participante sinta que não há oportunidades de trabalho como um profissional como ele/a.

Em seguida, testamos a AFC considerando o modelo do Burnout (unifatorial ou unidimensional) encontrado no estudo original e na validação em Portugal (ver Figura 2).

Figura 2

CBI - Personal Burnout: modelo estrutural final testado



Como pode ser observado na Figura 2, novamente, os itens se

correlacionaram positiva e significativamente com o respetivo fator. Esse modelo estrutural final avaliado apresentou um bom ajuste, como pode ser avaliado de acordo com os índices de adequação do Modelo: $\chi^2/gf = 4.180$ ($p < .001$). Entretanto, na utilização de modelos de equações estruturais é preciso levar em conta que os indicadores são sensíveis ao tamanho da amostra. A começar pelo χ^2 , uma vez que a indicação de que χ^2/gf é significativo, indica a falta de ajuste dos dados ao modelo testado (Hair et al., 2006; Kline, 2011), provavelmente consequência do tamanho da amostra visto que o qui-quadrado é um índice sensível ao tamanho da amostra e a complexidade do modelo testado como explicado anteriormente.

Quanto aos ajustes dos dados ao modelo testado, foram acrescentadas três covariâncias. Neste caso, o resíduo do item 1 (ePB1; “Com que frequência se sente cansado(a)?”) está relacionado com a parte não explicada o item 4 (ePB4, “Com que frequência pensa “Eu não aguento mais isto”?”) e isto faz sentido se considerarmos que alguns participantes da nossa amostra poderiam relacionar o sentimento de limite físico ao cansaço com a percepção de um cansaço extremo. O resíduo do item 3 (ePB3; “Com que frequência se sente emocionalmente exausto(a)?”) também se mostrou relacionado ao resíduo o item 4 (ePB4, “Com que frequência pensa “Eu não aguento mais isto”?”). Muito provavelmente, a percepção que um docente do ensino superior em Portugal tem de seu limite quanto ao suporte do cansaço profissional se associa com a ideia de limite da exaustão emocional. Por fim, o resíduo do item 4 (ePB4, “Com que frequência pensa “Eu não aguento mais isto”?”) se relacionou com o resíduo do item 6 (ePB6; “Com que frequência se sente frágil e suscetível a ficar doente?”). O que sugere que o sentimento de fragilidade ou de ficar doente pode ser compreendido pelos participantes como o limite que indica não suportar mais o desgaste profissional.

Quanto aos demais indicadores, NFI = .98 e CFI = .99, o que segundo Hair et al. (2006) são valores indicativos de um ajuste excelente mesmo considerando o tamanho da amostra. O NFI é um índice associado ao qui-quadrado e também sensível a amostras muito grandes (Hair et al., 2006). TLI = .97, SRMR = .02 e RMSEA = .095 [no intervalo de confiança de 90% (de .074 a .093)] indicou um ótimo ajuste. Considerando o nível de parcimônia do modelo, observamos o PCFI = .40, PGFI = .28, PNFI = .39 e AIC = 55.083. Em suma, considerando o conjunto dos índices, o modelo pode ser avaliado como apresentando um excelente ajuste com os dados.

Correlações de ordem zero

A Tabela 2 mostra as médias, desvios-padrão e coeficientes alfa de

Cronbach, bem como as correlações das dimensões do TD com o Burnout.

Tabela 2

Estatística Descritiva e correlações bivariadas entre Trabalho Digno e Burnout (N= 350)

Medidas	M	SD	α	Trabalho Digno								
				1	2	3	4	5	6	7	8	9
Trabalho Digno												
1. TD Global	97.92	19.02	.94	1.00								
2. Princípios e Valores fundamentais no trabalho (TD1)	19.38	5.04	.90	.83**	1.00							
3. Tempo e Carga de Trabalho adequados (TD2)	10.76	3.62	.87	.65**	.46**	1.00						
4. Trabalho realizante e produtivo (TD3)	19.56	3.11	.71	.72**	.61**	.37**	1.00					
5. Remuneração significativa para o Exercício da Cidadania (TD4)	12.31	3.80	.91	.75**	.51**	.38**	.43**	1.00				
6. Proteção social (TD5)	11.47	3.89	.86	.68**	.38**	.32**	.34**	.64**	1.00			
7. Oportunidades (TD6)	11.11	3.26	.72	.66**	.50**	.35**	.46**	.39**	.34**	1.00		
8. Saúde e Segurança (TD7)	13.33	3.57	.87	.72**	.61**	.43**	.46**	.40**	.40**	.33**	1.00	
CBI-Personal burnout												
9. Burnout	19.10	4.95	.91	-.51**	-.39**	-.55**	-.34**	-.31**	-.24**	-.34**	-.39**	1.00

Nota. Correlações significativas estão em **negrito**. Valores extremos estão destacados em *itálico* e sublinhados (Estas são as correlações com valores mais baixos e mais altos)

** Correlação é significativa no nível 0.01 (1 cauda).

* Correlação é significativa no nível 0.05 (1 cauda).

Todas as correlações foram estatisticamente significativas ao nível de .01. Todas foram positivas entre (a) cada par de dimensões do QTD, (b) cada par de dimensões do Burnout. Entretanto, todas as correlações entre o TD Global e as dimensões de TD e o Burnout foram negativas, indicando que a direção da interação entre as variáveis é inversa, como esperado. Quanto maior o nível de Trabalho Digno (ou de uma de duas dimensões), menor o Burnout. Ou ainda, quanto maior o deficit do TD, maior o Burnout.

Em relação às correlações a destacar: TD Global e o Burnout apresentaram uma correlação que podemos considerar entre moderada a forte ($r = -.51$, $p < .001$), em sentido inverso, portanto indicando que quanto maior TD Global, menor Burnout. Entre as dimensões de TD, o Tempo e carga de trabalho adequados (TD2) foi aquela que apresentou a correlação mais intensa com o Burnout ($r = -.55$, $p < .001$), e uma vez apresentando um sentido inverso quanto ao Burnout. Novamente, podemos considerar essa correlação como forte. A correlação mais fraca ocorreu entre a Proteção social (TD5) e Burnout ($r = -.24$, $p < .001$).

Modelos de regressão linear simples (MRLS) e múltiplas

Para estudar as interações entre TD, e Burnout, realizamos uma análise de regressão linear entre TD Global e Burnout. Em seguida, executamos uma regressão linear múltipla testando os sete fatores do TD e Burnout.

TD Global e Burnout

O TD Global foi utilizado para prever o Burnout. Considerando os resultados da regressão linear, o modelo testado foi estatisticamente significativo para TD Global e Burnout: $F(1, 348) = 120.199$, $p < .001$. TD Global foi responsável por aproximadamente 26% da variância do Burnout (R^2 ajustado = .255). O coeficiente de regressão padronizado β foi -.51, e o coeficiente de regressão não-padronizado -.13 ($SE_B = .01$), como pode ser observado na Tabela 3 (abaixo).

Tabela 3

Resultados da análise de regressão linear simples entre TD Global e Burnout (N= 350)

Variável	Burnout Global			R^2 Ajustado
	B	SE_B	β	
TD Global	-.13	.01	-.51***	.26***

Nota: **B** = coeficiente de regressão não-padronizado; **SE_B** = erro padrão de B; **β** = coeficiente de regressão padronizado; **R^2 ajustado** = variância explicada pelo modelo testado.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

O coeficiente de regressão padronizado β com sinal negativo indica apenas que a interação entre o TD e o Burnout vai em um sentido inverso; quando o TD aumenta o Burnout diminui, e quando o TD diminui, o Burnout aumenta.

Dimensões de TD e Burnout

Em seguida, testamos o segundo modelo de previsão entre as dimensões de TD e Burnout, usamos o método *stepwise* e descobrimos que o modelo é estatisticamente significativo $F(7, 349) = 63,558$, $p < .001$. Três dimensões de TD explicam aproximadamente 35% da variância do Burnout (R^2 ajustado = .350): Tempo e carga de trabalho adequados (TD2), Saúde e Segurança (TD7), Oportunidades (TD6). Elas comportaram-se como preditoras significativas do Burnout. Destacamos que o sinal negativo indica que a interação entre as variáveis em estudo segue em direções opostas, ou seja, quanto maior o TD menor o

Burnout, e quanto menor o TD maior o Burnout. Os coeficientes de regressão não padronizados e padronizados dos preditores são mostrados na Tabela 4 (a seguir). Os coeficientes de regressão padronizados (β) foram todos significativos.

Tabela 4

Resultados da análise de regressão linear múltipla entre as sete dimensões de TD e Burnout (N = 350)

Variáveis	Burnout Global			
	B	SE _B	β	R ² Ajustado
Tempo e carga de trabalho adequados (TD2)	-0.61	.07	-.45***	.35***
Saúde e Segurança (TD7)	-.21	.07	-.15**	
Oportunidades (TD6)	-.20	.07	-.13**	

Nota: **B** = coeficiente de regressão não-paadronizado; **SE_B** = erro padrão de B; **β** = coeficiente de regressão padronizado; **R² ajustado** = variância explicada pelo modelo testado.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

De novo, é possível observar que a interação entre as dimensões do TD (TD 2, TD7 e TD6) mantém uma relação inversa com o Burnout.

O papel feminino no nosso conjunto de variáveis

Após as análises acima, voltamos a realizar novas regressões lineares e múltiplas, utilizando o “filtro” do género nas interações entre TD Global e Burnout e entre as sete dimensões do TD e o Burnout. Para observar possíveis diferenças entre géneros, selecionamos o grupo das mulheres ($n = 196$), deixando de fora os homens ($n = 153$). Esta concentração feminina não reflete a característica da concentração masculina entre os docentes do ensino superior em Portugal (PORDATA, 2022), oficialmente identificados (entidade responsável pelos dados: Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC)/ Ministério da Educação-Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (ME-MCTES), com base nos inquéritos Registo Biográfico de Docentes do Ensino Superior (REBIDES), Inquérito ao Emprego no Ensino Superior Público (IEESP) e Inquérito ao Emprego Científico e Docente do Ensino Superior (IECDES) informado pelo PORDATA, 2022). A maior participação das mulheres no nosso estudo pode ser explicada de diferentes formas: por afinidade e empatia com a autora do estudo (sororidade); pelas mulheres talvez manifestarem maior iniciativa em colaborar com os outros (Christensen, 2022; DN, 2018); ou ainda como uma consequência de não estarem envolvidas com tipos de responsabilidade diferentes dos homens, como as chefias. O nosso objetivo era verificar se selecionando os diferentes géneros que compõe a nossa amostra, poderíamos encontrar diferenças significativas na

interação entre o TD e o Burnout em docentes no ensino superior.

TD Global e Burnout – Docentes mulheres

Na interação entre o TD Global e o Burnout das docentes (mulheres), observamos que, novamente, o modelo foi estatisticamente significativo $F(1, 195) = 56.350$, $p < .001$ e representou aproximadamente 22% da variância do Burnout (R^2 ajustado = .221). O coeficiente de regressão padronizado β foi $-.47$, e o coeficiente de regressão não-padronizado $-.11$ ($SE_B = .02$), como pode ser observado na Tabela 5 (apresentada abaixo).

Tabela 5

Resultados da análise de regressão linear entre TD Global e Burnout – Mulheres (N = 196)

Variável	Burnout Global			R^2 Ajustado
	B	SE_B	β	
TD Global	-.11	.02	-.47***	.22***

Nota: **B** = coeficiente de regressão não-padronizado; **SE_B** = erro padrão de B; **β** = coeficiente de regressão padronizado; **R^2 ajustado** = variância explicada pelo modelo testado.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Novamente, é observado o sinal negativo no coeficiente de regressão padronizado β , indicando a interação que vai em um sentido inverso entre o TD e o Burnout.

Dimensões do TD e Burnout – Docentes mulheres

Em seguida, testamos o segundo modelo de previsão entre as dimensões de TD e Burnout para o grupo das mulheres, usamos o método *stepwise* e verificamos que o modelo é estatisticamente significativo $F(2, 195) = 49,014$, $p < .001$. Duas dimensões de TD explicam aproximadamente 33% da variância do Burnout (R^2 ajustado = .330): o Tempo e carga de trabalho adequados (TD2) e os Princípios e valores fundamentais no trabalho (TD1). Elas comportaram-se como preditoras significativas do Burnout. Os coeficientes de regressão não padronizados e padronizados dos preditores são mostrados na Tabela 6 (como se pode verificar a seguir). Os coeficientes de regressão padronizados (β) foram todos significativos.

Tabela 6

Resultados da análise de regressão linear múltipla entre as sete dimensões de TD e Burnout – Mulheres (N = 196)

Variáveis	Burnout Global			
	B	SE _B	β	R ² Ajustado
Tempo e carga de trabalho adequados (TD2)	-.61	.08	-.49***	.33***
Princípios e valores fundamentais no trabalho (TD1)	-.14	.06	-.16*	

Nota: **B** = coeficiente de regressão não-padronizado; **SE_B** = erro padrão de B; **β** = coeficiente de regressão padronizado; **R² ajustado** = variância explicada pelo modelo testado.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Destacamos que o sinal negativo indica que as interações entre as variáveis em estudo vão em direções opostas, como já verificamos, ou seja, quanto maior o TD menor o Burnout, e quanto menor o TD maior o Burnout.

O papel masculino no nosso conjunto de variáveis

Resolvemos avaliar possíveis diferenças que poderiam ser avaliadas nos homens da nossa amostra e realizamos os mesmos testes, descritos a seguir.

TD Global e Burnout – Docentes homens

Na interação entre o TD Global e o Burnout dos docentes (homens), observamos que, novamente, o modelo foi estatisticamente significativo $F(1, 152) = 60.100$, $p < .001$ e representou aproximadamente 28% da variância do Burnout (R^2 ajustado = .280). O coeficiente de regressão padronizado β foi -.53, e o coeficiente de regressão não-padronizado -.15 ($SE_B = .02$), como podemos observar na Tabela 7 (em seguida).

Tabela 7

Resultados da análise de regressão linear entre TD Global e Burnout – Homens (N=153)

Variável	Burnout Global			
	B	SE _B	β	R ² Ajustado
TD Global	-.15	.02	-.53***	.28***

Nota: **B** = coeficiente de regressão não-padronizado; **SE_B** = erro padrão de B; **β** = coeficiente de regressão padronizado; **R² ajustado** = variância explicada pelo modelo testado.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Dimensões do TD e Burnout – Docentes homens

Em seguida, testamos o segundo modelo de previsão entre as dimensões de TD e Burnout para o grupo dos homens, usamos o método *stepwise* e verificamos que o modelo é estatisticamente significativo $F(2, 152) = 40,419$, $p < .001$. Duas dimensões de TD explicam aproximadamente 34% da variância do Burnout (R^2 ajustado = .342): o Tempo e carga de trabalho adequados (TD2) e a Saúde e Segurança (TD7). Elas comportaram-se como preditoras significativas do Burnout. Destacamos que o sinal negativo indica que a interação entre as variáveis em estudo que vão em direções opostas, como já verificamos, ou seja, quanto maior a intensidade destas dimensões do TD menor o Burnout, e quanto menor a intensidade destas dimensões do TD maior o Burnout. Os coeficientes de regressão não padronizados e padronizados dos preditores são mostrados na Tabela 8 (ver abaixo). Os coeficientes de regressão padronizados (β) foram todos significativos.

Tabela 8

Resultados da análise de regressão linear múltipla entre as sete dimensões de TD e Burnout - Homens (N= 153)

Variáveis	Burnout Global			
	B	SE _B	β	R ² Ajustado
				.34***
Tempo e carga de trabalho adequados (TD2)	-.61	.11	-.42***	
Saúde e Segurança (TD7)	-.40	.11	-.27***	

Nota: **B** = coeficiente de regressão não-padronizado; **SE_B** = erro padrão de B; **β** = coeficiente de regressão padronizado; **R² ajustado** = variância explicada pelo modelo testado.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Mais uma vez, é observado o sinal negativo no coeficiente de regressão padronizado β , indicando que a interação entre o TD e o Burnout tem um sentido inverso.

5. DISCUSSÃO

A presente investigação teve como objetivo analisar a relação entre o Trabalho Digno e o Burnout, em professores do ensino superior de Portugal, nomeadamente estudar de que forma estas estão associadas, avaliando, as diferenças do papel da mulher neste contexto. Os resultados obtidos indicam uma associação importante entre as variáveis em estudo e que corroboram as questões de investigação propostas.

Num primeiro momento foram realizadas as Análises Fatoriais Confirmatórias (AFC) que permitiram verificar o ajuste dos dados recolhidos aos modelos fatoriais dos nossos instrumentos. No modelo de TD com as 7 dimensões observou-se que os itens se correlacionam positivamente e de forma significativa, apresentando um bom ajuste. Pode ainda se verificar, através da mesma análise sobre o modelo do Burnout unifatorial, que igualmente: os itens se correlacionam positivamente e de forma significativa, bem como o bom ajustamento dos dados. Assim, pode concluir-se que os dados recolhidos no presente estudo mostraram uma adequação dos dados recolhidos aos modelos anteriormente especificados (figura 1 e figura 2) e testados empiricamente.

Numa segunda parte das análises, foram avaliadas as Correlações Bivariadas (tabela 2) que permitiu verificar que as correlações foram estatisticamente significativas, sendo estas positivas entre cada par de dimensões do QTD, mas as correlações entre o TD Global (e as dimensões de TD) e o Burnout foram negativas, indicando que a direção da interação entre as variáveis é inversa, o que significa que quanto maior o nível de Trabalho Digno (ou de uma das suas dimensões), menor o Burnout, ou ainda, quanto maior o deficit do TD, maior o Burnout. É destacado, que existe uma dimensão do TD que se correlaciona mais fortemente com o Burnout, nomeadamente o Tempo e carga de trabalhos adequados (TD2) uma vez que o cotidiano da vida dos professores do ensino superior, existe uma superabundância de tarefas (Garcia & Pereira, 2003), que vão desde as relações laborais, como o crescente número de alunos na sala de aula (Catano et al., 2010; Dinis et al., 2022; Watts & Robertson, 2011) e as relações de trabalho altamente competitivas (Catano et al., 2010), que podem causar no professor uma superabundância de tarefas para este não se sinta inferior; um outro fator é a falta de congruência entre os valores da pessoa e da organização (Dinis et al., 2022; Siegall e McDonald, 2004), como por exemplo através de tarefas antiéticas (Dinis et al., 2022; Maslach & Leiter, 1997; Maslach et al., 2001); o aumento da pressão relacionada à produtividade académica e à publicação de descobertas académicas (Carlotto, 2010; Dinis et al., 2022); carreira e compensações financeiras oferecidas é outro fator, uma vez que existem poucas oportunidades para a progressão (Dinis et al., 2022; Kinman, 2001), os vínculos laborais são instáveis e os salários pouco compensadores face às responsabilidades assumidas (Catano et al., 2010); a falta de apoio institucional, humano e técnico para a atividade académica (Dinis et al., 2022; Kinman, 2001); e ainda o conflito entre o trabalho-família, que pode ser devido ao docente levar tarefas profissionais para serem realizadas em casa; Dinis et al., 2022; Mudrak et al., 2018). É ainda perceptível uma dimensão que é uma

correlação mais fraca, a Proteção social (TD5). Onde provavelmente, os trabalhadores não percebem que tenham uma grande proteção social, o que talvez a explicação seja semelhante à que encontramos num estudo de Ferraro et al. (2017) com uma amostra de advogados, em que o salário que os docentes recebem, talvez estes procurem assegurar a sua proteção social através de seguros de saúde e de vida privados. Com isso, eles têm a proteção para a saúde e a vida mas não através do sistema de proteção social público.

Por fim, foram realizadas análises de Regressões Linear Simples e Múltiplas. Na presente investigação, foi testado o TD Global como preditor do Burnout. Na Tabela 3 é possível observar que foi identificada uma interação negativa e significativa, o que significa que o TD Global é uma variável que atua como preditor do Burnout, entretanto em sentidos inversos. Ou seja, num contexto de trabalho onde há maior presença do TD, há menos Burnout, assim como, em instituições do ensino superior portuguesas onde há déficits de Global TD, há mais Burnout. Existem inúmeros estudos que reafirmam que esta profissão é uma das mais stressantes e afetadas pela síndrome de Burnout no mundo (ILO, 2016; Calainho et al., 2022; Cardoso et al, 2019; Leite et al., 2019; Pereira et al., 2019; Sardinha et al, 2019), sendo ainda notado já há algum tempo uma epidemia organizacional de Burnout nas instituições de ensino superior (Sousa & Mendonça, 2009).

Relativamente à amostra global dos participantes, ou seja, tanto participantes do sexo feminino como do sexo masculino, perante a análise de Regressão Linear Múltipla, com método *stepwise*, foram apresentadas as interações entre as dimensões do TD e o Burnout pela ordem de intensidade, sendo que três das dimensões do TD mostraram ser significativas, nomeadamente o Tempo e carga de trabalho adequados (TD2), Saúde e segurança (TD7) e Oportunidades (TD6; tabela 4). Uma vez que é nos apresentados, uma vez mais, as interações com um sinal negativo, isto indica que quanto menor os níveis do TD, nomeadamente o TD2, TD7 e TD6 maior o Burnout. Ou ainda, que na presença de mais altos níveis de TD2, TD7 e TD6, menor os níveis de Burnout. Assim, pode-se concluir que TD2 é a dimensão que aparenta ser a mais predominante como preditora de Burnout, sendo que tem o maior valor absoluto do coeficiente de regressão (β), ou seja, ela mostrou-se como a mais intensa. É evidenciado que existe uma superabundância de tarefas que obriga o professor a dedicar tempo a leituras para a preparação de aulas e correção de trabalhos e provas, e que no caso dos professores universitários, essas atividades são combinadas com outras como participação em comissões, consultas *ad hoc*, pressão institucional por publicações e pesquisas, melhoria no

desempenho dos alunos, aprendizado de novos recursos tecnológicos e adesão às normas e regulamentos institucionais (Garcia & Pereira, 2003), ao existir esta sobrecarga de trabalho, muitas vezes com prazos apertados, com longas horas de trabalho e com a pressão que as Instituições fazem sobre os professores do ensino superior pode levar a um desequilíbrio entre as exigências e os recursos disponíveis para que os mesmos possam lidar com estas, tendo como resultado os indivíduos começarem a sentirem-se esgotados e desmotivados, acabando por criar uma rotina desgastante que precisa ser gerida e integrada com as demais responsabilidades e papéis que os professores assumem no contexto de sua vida privada, algo que nem sempre acontece e os coloca em risco de Burnout (Garcia & Pereira, 2003). O mesmo acontece quanto a TD7 que pode levar ao Burnout no caso de haver precariedade das condições de trabalho (Borsoi, 2012), uma vez que não existindo as condições essenciais que sejam identificadas pelo professor como fatores dignos para trabalhar, em que o ambiente físico da sua instituição é insalubre, há uma ausência de políticas de saúde e segurança no trabalho, pode levar ao desenvolvimento da síndrome de Burnout, assim como as responsabilidades e os papéis que o professor exerce na sua vida privada, como foi referido anteriormente, não havendo esse equilíbrio entre a carga de trabalho e a sua vida particular pode por em causa a saúde do mesmo. Por fim, a TD6, que apresentando novamente o sinal negativo, sugere que existindo a falta de oportunidades para os professores evoluírem a nível profissional e pessoal promovendo o reconhecimento profissional merecido, contribui para um maior nível de Burnout nos docentes no ensino superior. A falta de oportunidades dos docentes do ensino superior em Portugal está associada, entre outros fatores, ao envelhecimento do corpo docente (Ferreira, 2023; PORDATA; 2021), à ausência de concursos nas instituições públicas que permitam a promoção interna na carreira e aumentos salariais.

De seguida, foi aplicado um “filtro” com o género associado a regressão linear simples. Isso permitiu-nos considerar somente uma parte da amostra, os participantes do sexo feminino, onde através da análise da regressão linear simples entre o TD Global e o Burnout (tabela 5), foi possível verificar que o modelo foi negativo e estatisticamente significativo, o que significa que quanto menor o coeficiente do Trabalho Digno, maior é o nível de Burnout sentido pelas mulheres. No contexto do ensino superior, para que as mulheres não estejam vulneráveis à síndrome de Burnout é necessário que haja as condições de trabalho adequadas, uma vez que a presença de TD tem mostrado ser um elemento que cria motivação (Dinis, 2022), e que conduz a consequências positivas tanto ao nível institucional (Bakker et al. 2014; Graça et al., 2021), como a nível individual (Adil, & Kamal 2016;

Araújo, & Esteves, 2016; Graça et al., 2021). O que não acontece quando existe este déficit no Trabalho Digno, onde tem se mostrado estar associado ao Burnout, devido ao aumento dos stressores no ambiente de trabalho e a degradação progressiva das condições de trabalho no ensino superior que afetam a qualidade de vida no trabalho e a satisfação no trabalho (Cipriani et al., 2021; Dinis et al., 2022; Ferraro et al., 2015), aumentando a possibilidade do desgaste físico e emocional entre os professores (Collado et al., 2016).

Ao relacionar as dimensões do TD com o Burnout utilizando as Regressões Lineares Múltiplas, com método *stepwise*, ainda com a amostra do sexo feminino, foi possível observar que as dimensões de TD que se mostraram preditoras significativas do Burnout, numa direção inversa, foram o Tempo e a carga de trabalho adequados (TD2) e os Princípios e valores fundamentais no trabalho (TD1) (tabela 6). Pode-se verificar através da literatura que o TD2 se encontra em um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e quando não existe este equilíbrio, entra-se no conceito de sobrecarga de trabalho, sendo este um antecedente prevalente da síndrome de Burnout (Byrne, 1999; Khan et al., 2019; Sabagh et al., 2018), que como se pode verificar anteriormente pode ser causado por diversos fatores (e.g. superabundância de tarefas). É visto que a mulher se sente angustiada e ansiosa com o volume de trabalho, sendo uma possível causa para este sentimento de sobrecarga o facto de que as mulheres estarem mais comprometidas com o trabalho e estarem mais propensas a aceitar trabalhos de última hora (Lima, 2023). Outro fator é que as mulheres têm mais tempo de trabalho doméstico e menos tempo para atividades de lazer e descanso do que os homens, podendo provocar exaustão, levando-as ao Burnout (CNN, 2022). Em relação ao TD1 estes podem ser justificados por diversos fatores como a justiça, a dignidade, a liberdade de expressão e a aceitação. É visto que num estudo de Sousa e Mendonça (2009), onde os participantes eram professores universitários, foi identificado que quando a justiça organizacional é percebida como baixa as dimensões do Burnout tendem a serem elevadas (Schuster et al., 2014). Uma vez que a justiça organizacional pode abranger outras como é o caso da justiça distributiva, onde está relacionada com os resultados e aos fins alcançados ou obtidos. Uma vez que os salários, a quantidades de trabalhos (Rego, 2000; Colquitt, et al. 2001), tanto doméstico como profissional, promoções (cargos de liderança) é diferente entre a mulheres e os homens, levando esta desigualdade à síndrome de Burnout experienciada pelas mulheres. Está ainda relacionado com a justiça procedimental que pode também ser uma das causas para que esta dimensão esteja presente, uma vez que está relacionada com a oportunidade de expressarem as suas opiniões, tendo estas uma “voz”, podendo-se concluir que as mulheres não conseguem ou não lhes é

permitido, terem uma oportunidade de expressar as suas opiniões (Pourezzaat & Someh, 2009), ou seja, podem não ter liberdade de expressão.

Ainda foi considerado a amostra dos participantes do sexo masculino, onde através da análise da regressão linear simples entre o TD Global e o Burnout (tabela 7), pode-se verificar que o modelo foi estatisticamente significativo e, novamente, o sinal negativo evidenciando a direção inversa entre as variáveis. Por último, ao relacionar as dimensões de TD com o Burnout, através da análise de regressão linear múltiplas, usando o método *stepwise* e com o “filtro” para o gênero masculino, se mostrou que é igualmente significativa, e apresentando o sinal negativo que nos indica que a interação ocorre em direções inversas, sendo as dimensões preditoras de Burnout a TD2 e TD7 (tabela 8). Os resultados com os docentes do sexo masculino confirmaram a relação entre os ambientes com mais TD e menor burnout e onde há déficits de TD, a serem mais propícios a nível mais elevados de burnout. O TD2 é semelhante às mulheres, e por fim o TD7. Apesar do TD2 ser comum para ambos os sexos, na subamostra do sexo masculino foi a TD7 que prevaleceu.

Pode-se concluir que a dimensão tempo e carga de trabalhos adequados (TD2) apareceu em todas as regressões lineares múltiplas, tanto na amostra total, como na amostra dos participantes do sexo feminino e masculino. O que mostra que esta dimensão teve realmente um papel de destaque para os participantes da nossa amostra de uma forma global.

Por outro lado, a dimensão Oportunidades (TD6) apareceu apenas na Regressão Linear Múltipla da amostra total, mas não se mostrou como sendo significativa quando se separou nas subamostras, mulheres e homens. Apesar de anteriormente já termos explicado que as mulheres atingem menos funções de liderança e de chefia, tendo assim menos oportunidades de assumir essas funções, no caso da nossa amostra o déficit de oportunidades parece ser difuso tanto para o sexo masculino como para o sexo feminino. Esta difusão pode ser devido à falta de concursos nos docentes do ensino superior, como anteriormente referido, o que possivelmente afeta ambos os gêneros.

Entretanto na Regressão Linear Múltipla com a subamostra do sexo feminino destacou-se o aparecimento da dimensão dos princípios e valores fundamentais no trabalho (TD1), o que sugere que é uma preditora de Burnout apenas nas mulheres. Uma vez que as mulheres ocupam menos cargos de liderança (Agência Lusa, 2019a, 2019b, 2019c; Cruz & Agência Lusa, 2019; Sanches, 2015; Silva, 2016; Valente, 2021), sendo um fator que interfere na TD1,

uma vez que as mulheres envolvem-se menos nas políticas e nas práticas das organizações. Ao não assumirem as funções de liderança/gestão estas não podem tomar algumas decisões, nem têm autoridade para tal, e assim sendo podem interpretar e sentir isso como a ausência da justiça, dignidade, liberdade, aceitação, equidade, confiança, clareza de normas, participação, solidariedade e saúde mental (Ferraro et al., 2015; Ferraro et al., 2018; Graça et al., 2021).

Pode-se ainda referir que a dimensão (TD7), apareceu na amostra total e que voltou a aparecer na subamostra do sexo masculino, o que se pode concluir que esta dimensão não afeta somente os participantes do sexo masculino, sendo um dos fatores preditores de Burnout a Saúde e segurança no trabalho.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Implicações para a Teoria

Partindo de um ponto de vista teórico, os docentes do ensino superior merecem sempre a atenção e o reconhecimento na área académica. As variáveis do presente estudo destacam a relevância do mesmo, uma vez que o Trabalho Digno e o Burnout, por si só já são dimensões relevantes, mas conhecendo a realidade dos docentes do ensino superior em Portugal e tendo em consideração a Agenda 2030 (ODS 5, 8 e 10), este estudo ganha maior relevância visto que traz informação pertinente e que poderá ajudar em todos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

As variáveis usadas neste estudo, são semelhantes às utilizadas noutras investigações, nomeadamente na investigação da Dinis (2020), mas tendo este um “filtro” original que é o género, e que após a análise dos resultados obtidos, estes só reforçaram a sua originalidade, dado que existem muitas lacunas na literatura sobre a relação entre as variáveis presentes quanto ao género. Os resultados obtidos pela mesma permitiu-nos expor as diferenças entre os homens e as mulheres em relação ao Trabalho Digno e o Burnout, sendo esta importante tanto para a população como para as instituições acolhedoras, uma vez que ainda existe este deficit de igualdade e que o precisamos combater diariamente para tornar o trabalho dito digno. Permitindo ainda auxiliar no desenvolvimento do conceito do Trabalho Digno e do Burnout, tendo em conta a posição da mulher docente do ensino superior, sendo claro que as variáveis estão relacionadas significativamente umas com as outras. Para além disso, pode-se afirmar que as dimensões do Trabalho Digno que influenciam o Burnout nas mulheres são diferentes daquelas que se destacaram para os homens.

Do ponto de vista conceitual, esta investigação incentiva futuras pesquisas sobre as diferentes formas de as mulheres experienciarem o Burnout e quais as dimensões do Trabalho Signo que são preditoras e a causa dos mesmos.

Implicações para a Prática

A nossa investigação apresenta-nos insights práticos e possíveis orientações para as instituições de ensino superior de uma forma geral em Portugal, e em particular para os recursos humanos. Ao conhecermos melhor como o Trabalho Digno pode ter impacto sobre o Burnout dos docentes do ensino superior, esta pode ajudar muitas dessas instituições a desenvolverem estratégias (e.g. promovam ambientes de trabalho mais saudáveis, mais colaborativas, com mais oportunidade e promovendo a igualdade entre os homens e as mulheres, proporcionando assim um trabalho mais digno), ou seja estratégias políticas e práticas que tornem os ambientes das instituições do ensino superior mais saudáveis, podendo ter um impacto positivo na própria performance dos docentes assim como o atendimento que os mesmo oferecem para o seu público-alvo (estudantes), ou seja, ao se criar um ambiente mais saudável para os docentes, por consequência irá melhorar o seu desempenho, beneficiando por sua vez os estudantes, tendo estes um melhor aproveitamento das aulas.

Por outro lado, quando se estuda a relação entre o Trabalho Digno e o Burnout, permite oferecer mais informação tanto para as instituições do ensino superior como para os decisores políticos sobre como promover ambientes de trabalho mais saudáveis e que podem beneficiar tanto os indivíduos como as organizações. Ainda permite que estes tenham conhecimento das subescalas do Trabalho Digno que estão em déficit para que o corpo docente experiencie a síndrome de Burnout.

Pode ainda trazer consequências para a sociedade, uma vez que ao se promover o Trabalho Digno, este se torna mais consciente a importância deste, como também beneficia a família dos docentes, uma vez que se cria melhores condições para as mesmas, onde estes irão estar em ambientes familiares mais saudáveis.

Limitações e perspectivas para o futuro

Considerando que na presente investigação foram implementados

instrumentos de autoadministração, este pode ser apresentado como sendo uma limitação do estudo, uma vez que retrata apenas um momento dos participantes. Para ultrapassar esta limitação, poderia ser usado em investigações futuras estudos longitudinais que permitam a recolha de dados em mais do que um momento dos participantes envolvidos, permitindo a comparação das possíveis oscilações de Trabalho Digno e do Burnout em diversos momentos do quotidiano do participante. Por sua vez, usar um método longitudinal pode contribuir para ter um conhecimento mais aprofundado da relação das variáveis e entre os vários momentos ao longo do tempo.

Um outro aspeto que acaba por ser também um limitador é o facto de a investigação ter sido unicamente quantitativa, sendo que em investigações futuras seria benéfico ser qualitativa e quantitativa, como por exemplo com a utilização de entrevistas, observação, entre outros, para que se pudesse aprofundar e enriquecer as relações entre as variáveis das investigações.

Um aspeto forte no presente estudo é este ter uma amostra robusta, com 350 participantes, sendo esta heterogênea, composta por docentes do ensino superior de todo o continente e englobando ainda os Arquipélagos dos Açores e da Madeira, e tanto de Universidades quanto de Institutos Politécnicos. Sendo que em futuros estudos seria importante envolver mais instituições de ensino superior e recolher uma amostra com um maior número de Politécnicos, visto que é um dos que tem menos participantes a terem respondido ao estudo. Dado que, uma amostra com mais participantes aumenta a diversidade e poderá favorecer a obtenção de resultados ainda mais enriquecedores. Novos estudos devem seguir nessa linha continuando a procurar mais amostras, robustas e heterógenas, podendo ainda seguir outros desenhos de estudo assim como outros métodos e técnicas de análise dos dados.

Por fim, ainda se propõem para que futuros estudos possam comparar a realidade de as mulheres docentes do ensino superior em Portugal com outros países, bem como comparar os docentes de ambos os sexos. Seria ainda vantajoso replicar o estudo em diferentes países e comparar com as culturas que cada um desses países têm e de que maneira essas influenciam a relação das presentes variáveis.

7. REFERÊNCIAS

- Abramo, L. (2010). Trabalho Decente: o itinerário de uma proposta. *Bahia Análise & Dados*, 20(2-3), 151-171.
- Adekola, B. (2010). Gender differences in the experience of work burnout among university staff. *African Journal of Business Management*, 4(6), 886–889.
- Adil, A., & Kamal, A. (2016). Impact of psychological capital and authentic leadership on work engagement and job related affective well-being. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 31(1), 1-21.
- Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (2022). Inovação Pedagógica no Ensino Superior. Cenários e Caminhos de Transformação. Disponível em: <https://www.cnedu.pt/content/noticias/nacional/Inovacao_Pedagogica_no_Ensino_Superior_Cenarios_e_Caminhos_de_Transformacao.pdf>.
- Agência Lusa. (2019b). Apenas 13% das instituições de Ensino superior são lideradas por mulheres. *Jornal de Notícias*, Ano 132. Disponível em: <<https://www.tsf.pt/portugal/sociedade/mulheres-a-frente-de-apenas-13-das-instituicoes-de-ensino-superior---estudo-10959585.html>>.
- Agência Lusa. (2019c, maio 30). Ensino Superior. Mulheres estão na chefia de apenas 13% das instituições. *Observador*. Disponível em: <<https://observador.pt/2019/05/30/ensino-superior-mulheres-na-chefia-de-apenas-13-das-instituicoes/>>.
- Agência Lusa. (2019a). Mulheres à frente de apenas 13% das instituições de Ensino superior. *Diário de Notícias*, Ano XXX, nº 10630. Disponível em: <<https://www.dnoticias.pt/pais/mulheres-a-frente-de-apenas-13-das-instituicoes-de-ensino-superior-CB4829361>>.
- Agência Lusa. (2023, fevereiro 13). Professoras universitárias aumentam, mas são uma minoria em carreiras e cargos de topo. *CNN Portugal*. Disponível em: <<https://cnnportugal.iol.pt/universidade/ensino-superior/professoras-universitarias-aumentam-mas-sao-uma-minoria-em-carreiras-e-cargos-de-topo/20230213/63e9e9fa0cf28f3e15cbd84c>>.
- Ahola, K., Hakanen, J., Perhoniemi, R., & Mutanen, P. (2014). Relationship between burnout and depressive symptoms: A study using the person-centred approach. *Burnout Research*, 1(1), 29-37. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.03.003>
- Almeida, G., Silva, A., & Santos, D. (2006). Justiça organizacional: relações com a ineficácia profissional, comprometimento afetivo e auto percepção de saúde

- geral. *IX SEMEAD-Seminários em Administração*, 2-10.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. (2002). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Office, Policy Integration Working Paper*, (2), 1-16.
- Araújo, I., & Esteves, R. (2016). Engagement em docentes do ensino superior: uma abordagem exploratória. *Enfermería Universitaria*, 13(2), 73-79.
<http://doi.org/10.1016/j.reu.2016.03.006>
- Araújo, T., Almeida, M., Godinho, T., Reis, E. (2006). Diferenciais de gênero no trabalho docente e repercussões sobre a saúde. *Ciência e Saúde Coletiva*, 11(4), 1117-1129. <http://doi.org/10.1590/S1413-81232006000400032>
- Arbuckle, J. L. (2017). *IBM® SPSS® Amos™ 25: User's Guide*. USA: IBM Corporation.
- Arquero, J. L., & Donoso, J. A. (2013). Docencia, investigación y burnout: El síndrome del quemado en profesores universitarios de contabilidad. *Revista de Contabilidad*, 16(2), 94-105. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2013.04.001>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Barros, R., Corseuil, C., Santos, D., & Firpo, S. (2001). Inserção no mercado de trabalho: diferenças por sexo e consequências sobre o bem-estar. *IPEA Working Paper*, (769), 2-6. <http://doi.org/10.2139/ssrn.283833>
- Batista, J., Carlotto, M., Coutinho, A., Neto, F., & Augusto, L. (2009). Saúde do professor do ensino fundamental: uma análise de gênero. *Cad. saúde colet., (Rio J.)*, 17(3).
- Bletsas, A., & Charlesworth, S. (2013). Gender equality and decent work in Australia. *Australian Journal of Political Science*, 48(1), 44-56.
- Borsoi, I. (2012). Trabalho e produtividade: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(1), 81-100. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i1p81-100>
- Brito, V. (2022, março 8). As mulheres e o trabalho: uma relação desafiante. *Observador*. Disponível em: <<https://observador.pt/opiniao/as-mulheres-e-o-trabalho-uma-relacao-desafiante/>>,>
- Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education*, 16(2), 239–253. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(99\)00057-8](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(99)00057-8)
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. Guilford

Press.

- Byrne, B. M. (1999). The nomological network of teacher burnout: A literature review and empirically validated model. In R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*. Cambridge University Press, 15-37.
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511527784.003>
- Calainho, P., Cruz S. & Cerdeira, J. (2022). Burnout no ensino superior: Um estudo exploratório. *Fórum sociológico, Série II*, 47-59.
<https://doi.org/10.4000/sociologico.10862>
- Cardoso, A. M., Lira, D. C., Sousa, T. J. de, & Pinho, A. M. (2019). Síndrome de burnout e docência: Uma revisão integrativa. *Revista Expressão Católica*, 8(2), 7-14. <http://doi.org/10.25190/rec.v8i2.3236>
- Carlotto, M. S., Braun, A. C., Rodriguez, S. Y. S., & Diehl, L. (2014). Burnout em professores: diferença e análise de gênero. *Contextos Clínicos*, 7(1), 86-93. <http://doi.org/10.4013/ctc.2014.71.08>
- Carlotto, M. (2004). Síndrome de burnout e características de cargo em professores universitários. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 4(2), 145–162. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4036>
- Carlotto, M. S. (2010). Síndrome de Burnout: Diferenças segundo níveis de ensino. *Psico*, 41(4), 495-502. <https://doi.org/10.5752/P.1678-9563.2017v23n2p745-770>
- Carlotto, M. (2012). *Síndrome de Burnout em professores: avaliação, fatores associados e intervenção*. Porto: LivPsic
- Carvalho, J. M. (2022). Ensino Superior. Reitoras ainda são uma exceção à regra. *Jornal I Online*, Ano 13, nº3852. Disponível em:
<https://ionline.sapo.pt/artigo/787894/ensino-superior-reitoras-ainda-sao-uma-excecao-a-regra?seccao=Portugal_i>,>
- Catano, V., Francis, L., Haines, T., Kirpalani, H., Shannon, H., Stringer, B., & Lozanski, L. (2010). Occupational stress in Canadian universities: A national survey. *International Journal of Stress Management*, 17(3), 232-258. <https://doi.org/10.1037/a0018582>
- Christensen, J. (2022). Mulheres têm mais empatia do que os homens, aponta estudo. *CNN Brasil*. Disponível em:
<<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/mulheres-tem-mais-empatia-do-que-os-homens-aponta-estudo/>>,>
- Cipriani, R. L., Ferraro, T., & Oderich, C. L. (2021). Decent work, and satisfaction with work and life in managers. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(3), 1548-1559. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.3.21635>

- Collado, P., Soria, C., Canafoglia, E., & Collado, S. (2016). Health and working conditions of high school and university teachers in Mendoza: Between commitment and emotional distress. *Salud Colectiva*, 12(2), 203–220.
<https://doi.org/10.18294/sc.2016.710>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Conselho Nacional de Educação (2021). *Estado da Educação 2021*. CNE. Disponível em: <<https://www.cnedu.pt/pt/publicacoes/estado-da-educacao>>.
- Credé, M., & Harms, P. D. (2015). 25 years of higher-order confirmatory factor analysis in the organizational sciences: A critical review and development of reporting recommendations. *Journal of Organizational Behavior*, 36(6), 845-872.
<https://doi.org/10.1002/job.2008>
- Cropanzano, R., Goldman, B., & Benson, L. (2005). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4).
<https://doi.org/10.5465/AMP.2007.27895338>
- Cruz, M. & Agência Lusa. (2019). Por que razão há tão poucas mulheres a gerir universidades? Governo lança projecto para encontrar respostas. *Público*, Ano XXX, nº 10.678. Disponível em:
<<https://www.publico.pt/2019/07/18/sociedade/noticia/governo-vai-analisar-ha-tao-mulheres-gestao-ensino-superior-caudio-1880406>>.
- Dallacosta, F. M. (2014). Avaliação do nível de satisfação no trabalho e dos sintomas de Burnout em docentes da área da saúde. (Dissertação doutoral, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul). Biblioteca Digital de Teses e Dissertações de PUCRS. Disponível em:
<<https://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/1791>>.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19(1), 12.
<https://doi.org/10.1027/1015-5759.19.1.12>
- Diário de Notícias (2018). Ciência mostra diferenças: mulheres mais empáticas e homens mais racionais. *Diário de Notícias*, DN, Ano 154, nº 5464. Disponível em: <<https://www.dn.pt/vida-e-futuro/mulheres-mais-empaticas-e-homens-mais-rationais-estudo-conclui-diferencas-entre-sexos-10171207.html>>.
- Direção Geral do Ensino Superior (2023). Sistema de Ensino Superior Português.

- DGES. Disponível em: <<https://www.dges.gov.pt/pt/pagina/sistema-de-ensino-superior-portugues>>,
- Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência. (2017). Indicadores de endogamia académica nas Instituições públicas de Ensino Universitário 2015/2016. DGEEC. Disponível em: <[https://www.dgeec.mec.pt/np4/385/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=847&fileNam](https://www.dgeec.mec.pt/np4/385/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=847&fileNam)>,
- Dinis, A. C., Ferraro, T., Pais, L., & Dos Santos, N. R. (2022). Decent work and burnout: A profile study with academic personnel. *Psychological Reports*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/00332941221100454>
- Durodoye, R., Gumpertz, M., Wilson, A., Griffith, E., & Ahmad, S. (2020). Tenure and Promotion Outcomes at Four Large Land Grant Universities: Examining the Role of Gender, Race, and Academic Discipline. *Research in Higher Education*, 61(5), 628-651. <https://doi.org/10.1007/s11162-019-09573-9>
- Egyed, C. J., & Short, R. J. (2006). Teacher self-efficacy, burnout, experience and decision to refer a disruptive student. *School psychology international*, 27(4), 462-474. <https://doi.org/10.1177/0143034306070432>
- Ellemers (2014). Women at Work: How Organizational Features Impact Career Development. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences* 2014, 1(1), 46– 54. <https://doi.org/10.1177/2372732214549327>.
- Ellemers, N., Van den Heuvel, H., De Gilder, D., Maass, A., & Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the Queen bee syndrome? *British Journal of Social Psychology*, 43(3), 315-338. <https://doi.org/10.1348/0144666042037999>
- Escuderos, A., & Toscano, J. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 10(1), 91-100. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862016000100009&lng=en&tlng=es>,
- Ferraro, T., Dos Santos, N. R., Pais, L., & Mónico, L. (2016). Historical landmarks of decent work. *European Journal of Applied Business and Management*, 2(1).
- Ferraro, T., Pais, L., & Dos Santos, N. R. (2015). Decent work: An aim for all made by all. *International Journal of Social Sciences*, 4(3), 30-42. <http://doi.org/10.20472/SS2015.4.3.003>
- Ferraro, T., Pais, L., & Dos Santos, N. R. (2017). Trabalho decente e motivação para o trabalho em advogados: uma pesquisa empírica. *Revista Psicologia*, 17 (4), 192-200. <http://doi.org/10.17652/rpot/2017.4.13908>

- Ferraro, T., Pais, L., dos Santos, N. R., & Moreira, J. M. (2018). The Decent Work Questionnaire (DWQ): Development and a validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243-265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- Ferreira, J. (2023, junho 15). Portugal tem a classe docente mais envelhecida da UE. E não está a formar professores suficientes. *Sapo*. Disponível em: <https://eco.sapo.pt/2023/06/15/portugal-tem-a-classe-docente-mais-envelhecida-da-ue-e-nao-esta-a-formar-professores-suficientes/>
- Field, A. (2018), *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. SAGE Publication.
- Floro, M. S., & Meurs, M. (2009). Gender Equality at the Heart of Decent Work. In *International Labour Conference. International Labour Organisation*.
- Filipe, A. (2022). Igualdade e não discriminação em função do sexo: Um estudo da jurisprudência do tribunal de justiça da não união europeia e portuguesa (Master dissertation, Universidade Católica Portuguesa). Repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa
Disponível em: <<https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/38142>>.
- Fonte, C. M. S. D. (2011). *Adaptação e validação para português do questionário de Copenhagen Burnout Inventory (CBI)*. (Doctoral dissertation). Coimbra: Universidade de Coimbra
- Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165
- Garcia, L. & Pereira, A. (2003). Investigando o Burnout em Professores Universitários. *Revista Eletrônica InterAção Psy*, 1(1), 76-89.
- González-Morales, M. G., Rodríguez, I., & Peiró, J. M. (2010). A longitudinal study of coping and gender in a female-dominated occupation: Predicting teachers' burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 29-44. <https://doi.org/10.1037/a0018232>
- Graça, M., Pais, L., Mónico, L., Santos, N. R. D., Ferraro, T., & Berger, R. (2021). Decent work and work engagement: A profile study with academic personnel. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 917-939. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09780-7>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data analysis*. 6th Ed. Pearson Prentice Hall.
- Hermida, P., & Stefani, D. (2011). La jubilación como un factor de estrés psicosocial. Un análisis de los trabajos científicos de las últimas décadas. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 8(2), 101-107.
- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in

- survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1(1), 104-121.
<https://doi.org/10.1177/109442819800100106>
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). Culture, leadership, and organizations: *The GLOBE study of 62 societies*. Sage publications.
- Hu, L.T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
<https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- International Business Machines Corporation. (2020). *IBM SPSS statistics for Windows*, Version 27.0. Armonk, NY: IBM Corporation.
- International Labour Organization. (1999). *Decent Work: Report of the Director-General at 87th Session of International Labour Conference*. International Labour Office.
- International Labour Organization. (2022). *Ensuring a productivity ecosystem for all Promoting gender-inclusive working conditions on the factory floor for decent work and productivity growth*. 107th Session of International Labour Conference. International Labour Office.
- International Labour Organization. (2016). *Women at Work: Trends 2016*, 9-16.
- International Labour Organization. (2017). *World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017*, 5-14.
- Khan, A., Din, S. U., & Anwar, M. (2019). Sources and Adverse Effects of Burnout Among Academic Staff: A Systematic Review. *City University Research Journal*, 9(2), 350-363. <https://doi.org/10.1186/s41155-020-00151-y>
- Khairy, Y. H. & Ghoneim, H. (2022). Women's access and perception of decent work: a case study on Egypt. *Management & Sustainability: An Arab Review*, 2(2), 177-202. <https://doi.org/10.1108/MSAR-09-2022-0039>
- Kinman, G. (2001). Pressure points: A review of research on stressors and strains in UK academics. *Educational Psychology*, 21(4), 473-492.
<https://doi.org/10.1080/01443410120090849>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. The Guilford Press.
- Kristensen, T., Borritz, M., Villadsen, E. & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- Leite, T., Fernandes, J., Araújo, F., Pereira, X., Azevedo, D., & Lucena, E. (2019). Prevalência e fatores associados da síndrome de burnout em docentes universitários. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 17(2), 170-179.

- <https://doi.org/10.5327/Z1679443520190385>
- Lomax, R. G. (2010). Structural Equation Modeling: Multisample Covariance and Mean Structures. In G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.). *The Reviewer's Guide to Quantitative Methods in the Social Sciences*. (2), 385-395.
<https://doi.org/10.4324/9781315755649>
- Mâncio, R., Oliveira, S.; & Pena, F. (2020). *Empoderamento Feminino: Um estudo com mulheres empreendedoras*. *Anais do XI EGEPE - Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 11, 2-5.
- Maroco, J. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. Report Number.
- Maroco, J. (2007). *Análise estatística com utilização SPSS*. Edições Sílabo.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McNeish, D., An, J., & Hancock, G. R. (2017). The Thorny Relation between measurement quality and fit index cutoffs in latent variable models. *Journal of Personality Assessment*, 100(1), 43-52.
<https://doi.org/10.1080/00223891.2017.1281286>
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2017). *Applied Multivariate Research: design and interpretation*. Sage Publications.
- Mudrak, J., Zabrodska, K., Kveton, P., Jelinek, M., Blatny, M., Solcova, I., & Machovcova, K. (2018). Occupational well-being among university faculty: A job demands-resources model. *Research in Higher Education*, 59(3), 325-348. <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9467-x>
- Mueller, R. O., & Hancock, G. R. (2010). Structural Equation Modeling. In G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.). *The Reviewer's Guide to Quantitative Methods in the Social Sciences* (pp. 371-383). Routledge.
- Nações Unidas. (2023). *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. 7 Objetivos Para Transformar o Nosso Mundo*. Disponível em:
<<https://unric.org/pt/Objetivos-de-Desenvolvimento-Sustentavel/>> ,
- Neto, R. (2019, outubro 4). Há 132 mil professores em Portugal. 70% são mulheres e têm mais de 50 anos. Sapo. Disponível em:<
<https://eco.sapo.pt/2019/10/04/ha-132-mil-professores-em-portugal-70-sao-mulheres-e-tem-mais-de-50-anos/>> ,
- Organisation for Economic Co-operation and Development iLibrary (2019). *Education at a Glance 2019: OECD Indicators*. Disponível em:
<<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/145d9f68->

- en/index.html?itemId=/content/component/145d9f68-en>,
Organização Internacional do Trabalho. (2018). *Iniciativa Mulheres no Trabalho: o impulso para a igualdade* at 107 th Session of International Labour Conference. International Labour Office.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2016). *Código Deontológico*. Ordem dos Psicólogos Portugueses. Disponível em:
<https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/web_cod_deontologico_pt_revisao_2016.pdf>,
- ParlAmericas, (2019). O Papel do Parlamento na Implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Uma versão adaptada para as Américas e o Caribe, 7-9. Disponível em:
<https://www.parlamericas.org/uploads/documents/POR_Publication_SDGs.pdf>,
- Penachi, E., & Teixeira, E. (2020). Ocorrência da síndrome de burnout em um grupo de professores universitários. *Educação (UFMS)*, 45, 9-1. <https://doi.org/10.5902/1984644431778>
- Pereira, M. D., da Silva, G. G. I., Meneses, A. P., & Costa, C. F. T. (2019). Índices de síndrome de burnout em professores do ensino superior e suas consequências na saúde do docente. *Cadernos de Graduação- Ciências Biológicas e da Saúde*, 5(3), 165-178.
- PORDATA. (2022a). *Alunos matriculados no ensino superior: Total e por sexo*. Pordata: Estatísticas sobre Portugal e a Europa. Disponível em:
<<https://www.pordata.pt/Portugal/Alunos+matriculados+no+ensino+superior+total+e+por+sexo-1048>>,
- PORDATA. (2022b). *Docentes do Ensino superior: Total e por sexo*. Pordata: Estatísticas sobre Portugal e a Europa. Disponível em
<<https://www.pordata.pt/db/portugal/ambiente+de+consulta/tabela/5834371>>,
- PORDATA. (2022c). *Docentes do Ensino superior: total e por subsistema de ensino*. Pordata: Estatísticas sobre Portugal e a Europa. Disponível em:
<<https://www.pordata.pt/Portugal/Docentes+do+ensino+superior+total+e+por+subsistema+de+ensino-225>>,
- PORDATA. (2021). *Índice de envelhecimento dos docentes do ensino superior: total, por subsistema e por tipo de ensino*. Pordata: Estatísticas sobre Portugal e a Europa. Disponível em:
<<https://www.pordata.pt/db/portugal/ambiente+de+consulta/tabela>>,
- PORDATA. (2022d). *Salário médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem da Educação: remuneração base e ganho por sexo*. Pordata: Estatísticas

sobre Portugal e a Europa. Disponível em:

<<https://www.pordata.pt/portugal/salario+medio+mensal+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+da+educacao+remuneracao+base+e+ganho+por+s+exo-903>>,

- Pourezat, A. A. & Someh, P. Z. (2009). The Study of Personnel and Customers Perception of Organizational Justice. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 2 (2), 97-113. <https://doi.org/10.22059/IJMS.2011.23393>
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 77(2), 168-185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- Rego, A. (2002). Comprometimento Afectivo dos Membros Organizacionais: O Papel das Percepções de Justiça. *Revista de Administração Contemporânea*, 6 (2), 209-241. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552002000200012>
- Rego, A. (2000). Justiça e Comportamentos de Cidadania nas Organizações. Uma abordagem sem tabus (1ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Rego, A. (2001a). Percepções de Justiça – Estudos de Dimensionalização com Professores de Ensino Superior. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17 (2), 119-131. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722001000200004>
- Rego, A. (2001b). Percepções de Justiça dos Professores do Ensino Superior - Um Estudo Confirmatório. *Psicologia*, 15(2), 361-377. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v15i2.504>
- Rocha, F., Jesus, L., Marziale, M., Henriques, S., Maroco, J., & Campos, J. (2020). Burnout syndrome in university professors and academic staff members: psychometric properties of the Copenhagen Burnout Inventory-Brazilian version. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 33(11), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s41155-020-00151-y>
- Sabagh, Z., Hall, N. C., & Saroyan, A. (2018). Antecedents, correlates and consequences of faculty burnout. *Educational Research*, 60(2), 131-156. <https://doi.org/10.1080/00131881.2018.1461573>
- Samparo, A. & Siqueira, D. (2017). Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. *Revista Direito em Debate*, 26(48), 287-325. <https://doi.org/10.21527/2176-6622.2017.48.287-325>
- Santana, S. (2022, outubro 16). Da carga mental às penalizações na carreira. "Enquanto não existir igualdade dentro de casa, as mulheres continuarão a ser discriminadas no mercado de trabalho". CNN Portugal. Disponível em: <<https://cnnportugal.iol.pt/carga-mental/igualdade/da-carga-mental-as->

penalizacoes-na-carreira-enquanto-nao-existir-igualdade-dentro-de-casa-as-mulheres-continuarao-a-ser-discriminadas-no-mercado-de-trabalho/20221016/633ed4180cf2ea367d51b725>,>

- Santos, A., Teixeira, A. R., & Queirós, C., (2018). Burnout e stress em professores: um estudo comparativo 2013-2017. *Psicologia, Educação e Cultura*, 22(1), 250- 270.
- Sardinha, D. M., Lopes, W., Júnior, A., Teles, E., Ferreira, J., Silva, M., Garcez, J., Cunha, L., Junior, E., & Oliveira, V. (2019). A síndrome de burnout em profissionais docentes: Uma revisão integrativa da literatura. *Brazilian Journal of Health Review*,2(6), 4964-4978. <https://doi.org/10.34119/bjhrv2n6-007>
- Savone, M., & Rodrigues, M. (2022). Feminino: o caminho para a igualdade de oportunidades de trabalho. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 12(1), 31-53. <http://doi.org/10.23925/recape.v12i1.48727>
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Schuster, M., Dias, V., & Battistella, L. (2014). Burnout e justiça organizacional: um estudo em servidores públicos federais. *Revista de Administração IMED*, 4(3), 330-342.
- Sestili, C., Scalingi, S., Cianfanelli, S., Mannocci, A., Del Cimmuto, A., de Sio, S., & La Torre, G. (2018). Reliability and use of Copenhagen burnout inventory in Italian sample of university professors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(1), 1708–1718. <https://doi.org/10.3390/ijerph15081708>
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International journal of stress management*, 13(2), 176-200. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176>
- Shoman, Y., Marca, S. C., Bianchi, R., Godderis, L., van der Molen, H. F., & Guseva Canu, I. (2021). Psychometric properties of burnout measures: a systematic review. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 30, 2-7. <http://doi.org/10.1017/S2045796020001134>
- Siegall, M., & McDonald, T. (2004). Person- organization value congruence, burnout and diversion of resources. *Personnel Review*, 33(3), 291-301. <https://doi.org/10.1108/00483480410528832>
- Silva, S. (2016). Elas ocupam menos de 30% dos cargos de topo no ensino superior. *Público*, Ano XXVII, nº9692. Disponível em:

- <<https://www.publico.pt/2016/10/29/sociedade/noticia/menos-de-um-terco-dos-lugares-de-direccao-no-superior-e-ocupado-por-mulheres-1749275>>,
Sousa, I., & Mendonça, H. (2009). Burnout among university professors: impact of justice perceptions and affective commitment. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(4), 499-508. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000400005>
- Sousa, I. F. de, & Mendonça, H. (2006). Burnout em Professores Universitários: Impacto de Percepções de Justiça e Comprometimento Afetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(4), 499-508. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000400005>
- Stevens, P. (2005). The job satisfaction of English academics and their intentions to quit academy. *Labor and Demography*, 5-31.
- Toker, S., Shirom, A., Shapira, I., Berliner, S., & Melamed, S. (2005). The association between burnout, depression, anxiety, and inflammation biomarkers: Creactive protein and fibrinogen in men and women. *Journal of occupational health psychology*, 10(4), 344. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.344>
- Tytherleigh, M. Y., Webb, C., Cooper, C. L., & Ricketts, C. (2005). Occupational stress in UK higher education institutions: A comparative study of all staff categories. *Higher Education Research & Development*, 24, 41-61. <https://doi.org/10.1080/0729436052000318569>
- United Nations Global Compact. (2023). *17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e 169 Metas: para transformar o Mundo em nome dos Povos e do Planeta*. Global Compact Network Portugal. Disponível em: <<https://globalcompact.pt/index.php/pt/agenda-2030>>,
United Nations (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015 (A/RES/70/1). 69th Session of UN General Assembly. New York: United Nations. Retrieved October 21, 2015, from <http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E>,
Ushiro, R., & Nakayama, K. (2010). Gender role attitudes of hospital nurses in Japan: Their relation to burnout, perceptions of physician–nurse collaboration, evaluation of care, and intent to continue working. *Japan Journal of Nursing Science*, 7(1), 55-64. <https://doi.org/10.1111/j.1742-7924.2010.00138.x>
- Valente, C. (2021). Número de diplomadas é muito superior mas as reitoras ainda são uma exceção. *Diário de Notícias*, Ano 157, nº55474. Disponível em: <<https://www.dn.pt/sociedade/numero-de-diplomadas-e-muito-superior-mas->

as-reitoras-ainda-sao-uma-excecao--13429325.html>,

- Van Bogaert, P., Clarke, S., Roelant, E., Meulemans, H., & Van de Heyning, P. (2010). Impacts of unit-level nurse practice environment and burnout on nurse-reported outcomes: a multilevel modelling approach. *Journal of Clinical Nursing, 19*(11-12), 1664-1674. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2009.03128.x>
- Watts, J., & Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: a systematic literature review. *Educational Research, 53*(1), 33-50. <http://doi.org/10.1080/00131881.2011.552235>
- Zibetti, M. L. T., & Pereira, S. R. (2010). Women and teachers: repercussions of double duty on life conditions and on teaching work. *Educar em Revista, 39*, 259-276. <https://doi.org/10.1590/S0104-40602010000500016>

APÊNDICE A – SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA O USO DA CBI



adriana pereira
To: cesaltinofonte@gmail.com

   
Tue 10/25/2022 15

Exmo Professor Doutor Cesaltino Manuel Silveira da Fonte ,

O meu nome é Adriana Silva, sou estudante de mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde na Universidade Portucalense Infante D. Henrique, localizada no Porto. De momento estou a desenvolver um estudo para a minha dissertação, cujo tema é: “As oportunidades de trabalho e o impacto no burnout, tendo em consideração o género, em professores universitários”. Os objetivos principais deste estudo são avaliar as diferenças na oportunidade de trabalho, tendo em consideração o género, em professores universitários, e avaliar o papel das diferentes oportunidades de trabalho quanto ao impacto no burnout, tendo em consideração o género, em professores universitários. A amostra será recolhida em diversas universidades. A referida investigação tem como orientadora a professora Doutora Tânia Ferraro.

Para tal, gostaria de solicitar a sua autorização para a utilização do instrumento “Copenhagen Burnout Inventory (CBI)”, mais precisamente a subescala “Burnout Pessoal”, validada por si em Portugal, para que seja possível recolher dados relativos ao burnout nos professores universitários.

Com os melhores cumprimentos,

Adriana Silva



Cesaltino Fonte <cesaltinofonte@gmail.com>
To: You



CBI - PT.pdf
33 KB



Bom tarde

Muito obrigado pelo interesse demonstrado para a utilização do questionário CBI - PT. Informo que podem aplicar a escala no referido trabalho.

Com os melhores cumprimentos,

Cesaltino Fonte

APÊNDICE B- PROTOCOLO DA INVESTIGAÇÃO

Link do questionário online:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSedqWYiLqWHwQJFMhPf46-3Ch69ePXNGSJPYQphmUmxMFAD7A/viewform>

Consentimento informado:

Exmo. Sr./Exma. Sra.,

A investigação para a qual o/a convidamos a participar - "*O Trabalho Digno, Qualidade de Vida no trabalho e Burnout em Professores do Ensino Superior*" insere-se no âmbito do trabalho de dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde das estudantes Adriana Silva e Patrícia Pacheco (investigadoras), orientadas pela Prof^a Doutora Tânia Ferraro que é a investigadora responsável da Universidade Portucalense Infante D. Henrique. O objetivo do presente estudo consiste em estudar diversos aspetos do modo como as pessoas sentem e pensam sobre o seu trabalho. Esta investigação é conduzida de acordo com o Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses (2011).

Para participar é preciso:

1. Ter pelo menos seis meses de experiência profissional;
2. Estar atualmente ativo(a) profissionalmente [não ser nem desempregado(a) nem reformado(a)];
3. Ser remunerado pelo trabalho que faz.

POR FAVOR, LEMBRE-SE: O questionário que está prestes a preencher despende cerca de 20 minutos da sua atenção. A sua participação é voluntária. Garantimos o anonimato e a confidencialidade das suas respostas, os dados recolhidos serão tratados de modo coletivo, na mais estrita confidencialidade e apenas para fins de investigação académica. A qualquer momento poderá interromper a sua participação, se assim o desejar.

DESDE JÁ, AGRADECEMOS A SUA COLABORAÇÃO!

É possível solicitar uma síntese dos resultados enviando um e-mail para "**trabalhodigno.qvt@gmail.com**" colocando no campo assunto "Síntese dos resultados da investigação". Caso tenha alguma dúvida pode entrar em contato com a equipa que está a superintender a recolha de dados em Portugal, através do mesmo e-mail colocando no campo assunto "Dúvida".

Instruções de preenchimento do questionário:

- Considere, por favor, que o questionário é constituído por várias partes, sendo que existem instruções específicas para cada uma delas. Pedimos que estas sejam lidas com atenção antes de começar a responder a cada bloco de questões;
- Assinale a sua resposta, selecionando a opção que melhor se adequa.

Declaro que fui informado(a) de que a presente investigação se destina a um estudo académico, tendo compreendido o seu objetivo. Foi-me garantido que todos os dados recolhidos são confidenciais e será garantido o meu anonimato e assim sendo aceito participar de livre vontade. Sei que posso recusar ou a qualquer momento interromper a participação no estudo, sem nenhum tipo de penalização por este facto.



() Li e aceito as condições deste estudo

Parte I - Questionário de Trabalho Digno

Este questionário pode ser respondido por qualquer pessoa que trabalha. Ele refere-se ao seu trabalho atual e ao contexto profissional no qual o realiza. Por 'contexto profissional' entenda o mercado de trabalho em geral (para alguém com as suas características profissionais), a(s) empresa(s)/organização(ões) onde eventualmente trabalhe, bem como a sua eventual atividade de prestador(a) de serviço(s) (profissionais liberais/autónomos).

Não há respostas certas nem erradas. O importante é que avalie se concorda mais ou menos com as afirmações apresentadas. Utilize a seguinte escala de respostas:

- 1 = Não concordo nada
- 2 = Concordo pouco
- 3 = Concordo moderadamente
- 4 = Concordo muito
- 5 = Concordo completamente

Marque com um (X) a sua opção de resposta para cada afirmação. Responda a todas as afirmações. Relembramos que elas se referem ao seu trabalho atual e ao contexto profissional no qual o realiza.

1. No meu trabalho estou protegido(a) de riscos para a minha saúde física.	1	2	3	4	5
2. Tenho perspectivas de ter uma reforma/aposentação/aposentadoria tranquila (pensão, previdência pública ou privada).	1	2	3	4	5
3. Considero adequada a quantidade média de horas que trabalho por dia.	1	2	3	4	5
4. Disponho de tudo o que preciso para manter a minha integridade física no meu trabalho.	1	2	3	4	5
5. Sinto que estou protegido(a) caso fique sem trabalho (subsídios sociais, programas sociais, etc).	1	2	3	4	5
6. Sinto a minha família protegida através do meu sistema de proteção social (público ou privado).	1	2	3	4	5
7. O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com dignidade e autonomia.	1	2	3	4	5
8. Sinto que estarei protegido(a) no caso de ficar doente (segurança social, seguros de saúde, etc.).	1	2	3	4	5
9. O que recebo pelo meu trabalho permite-me oferecer bem-estar aos que dependem de mim.	1	2	3	4	5
10. O que ganho com o meu trabalho permite-me viver com um sentimento de bem-estar pessoal.	1	2	3	4	5
11. No meu trabalho existe confiança entre as pessoas.	1	2	3	4	5
12. O meu trabalho contribui para assegurar o futuro das novas gerações.	1	2	3	4	5
13. Através do meu trabalho desenvolvo-me profissionalmente.	1	2	3	4	5
14. Um(a) profissional como eu pode criar o seu próprio emprego.	1	2	3	4	5
15. O meu horário de trabalho permite-me gerir/administrar bem a minha vida.	1	2	3	4	5

16. Em geral, os processos de tomada de decisão relativos ao meu trabalho são justos.	1	2	3	4	5
17. Penso que tenho perspectivas de melhorar a minha remuneração/salário/benefícios.	1	2	3	4	5
18. O meu trabalho permite-me ter tempo para a minha família/vida pessoal.	1	2	3	4	5
19. O meu trabalho contribui para a minha realização (pessoal e profissional).	1	2	3	4	5
20. Disponho do que preciso para trabalhar com segurança.	1	2	3	4	5
21. Sou tratado(a) com dignidade no meu trabalho.	1	2	3	4	5
22. Sou livre para pensar e expressar o que penso sobre o meu trabalho.	1	2	3	4	5
23. Em geral, tenho condições ambientais seguras no meu trabalho (condições de temperatura, ruído, humidade, etc).	1	2	3	4	5
24. No meu trabalho sou aceite/aceito(a) tal como sou (independentemente de género, idade, etnia, religião, orientação política, etc).	1	2	3	4	5
25. Atualmente, penso que há oportunidades de trabalho para um profissional como eu.	1	2	3	4	5
26. Acho que tenho possibilidades de progredir profissionalmente (promoções, desenvolvimento de competências, etc).	1	2	3	4	5
27. Considero adequado o ritmo que o meu trabalho exige.	1	2	3	4	5
28. Na minha atividade profissional existe a possibilidade de participação equilibrada nas decisões por parte de todos os envolvidos/implicados.	1	2	3	4	5
29. O trabalho que realizo contribui para criar valor (para a minha empresa/organização/clientes/sociedade, etc).	1	2	3	4	5
30. Considero digno o trabalho que realizo.	1	2	3	4	5
31. O que ganho financeiramente com o meu trabalho é justo.	1	2	3	4	5

Parte IV - CBI

Neste questionário não há respostas melhores ou piores, a resposta correta é aquela que expressa com veracidade a sua própria experiência. A cada uma das frases você deve responder consoante a frequência com que tem esse sentimento, assinalando a opção mais adequada na sua opinião.

- 1 = Sempre
- 2 = Frequentemente
- 3 = Às vezes
- 4 = Raramente
- 5 = Nunca / quase nunca

Afirmações	Frequência				
1. Com que frequência se sente cansado(a)?	1	2	3	4	5
2. Com que frequência se sente fisicamente exausto(a)?	1	2	3	4	5
3. Com que frequência se sente emocionalmente exausto(a)?	1	2	3	4	5
4. Com que frequência pensa "Eu não aguento mais isto"?	1	2	3	4	5
5. Com que frequência se sente fatigado(a)?	1	2	3	4	5
6. Com que frequência se sente frágil e suscetível a ficar doente?	1	2	3	4	5



Parte V - Questionário Sociodemográfico

Por último, nesta secção, pedimos que nos forneça alguns dados informativos sobre si.

Estes dados não serão tratados individualmente, mas sim de forma agrupada.

Questionário Sociodemográfico

1. Género:*

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não responder
- Outro

1.1. Por favor, se respondeu “**outro**” na pergunta anterior, e se sentir à vontade, especifique: _____

2. Ano de nascimento: * _____

3. Formação académica (completa até há data):*

- Licenciatura
- Bacharelato
- Mestrado
- Doutoramento
- Outro

3.1. Por favor, se respondeu “**outro**” na questão anterior, e se sentir à vontade, especifique qual o seu nível académico: _____

4. Estado civil:*

- Solteiro(a)
- Casado(a) ou em União de facto
- Divorciado(a) ou separado(a)
- Viúvo(a)

5. Número de elementos do agregado familiar, no momento: * _____

5.1. No seu agregado familiar existem menores? *

- Sim
- Não

5.1.1. Se respondeu **sim**, na questão anterior, que idade tem/têm? _____

5.2. Tem outros dependentes? *

- Sim
- Não

5.2.1. Se respondeu **sim**, na questão anterior, quantos são dependentes? _____

Atividade profissional:

6. Qual é a sua área de especialização principal:
(e.g., Psicologia, Engenharia Mecânica, Gestão, Economia, etc.)? * _____

7. Qual é a área que exerce como docente Ensino Superior? * _____

8. Entre as suas funções descreva as que faz (e.g. lecionar, investigação, etc.):* _____

9. A sua instituição pertence ao ensino:*

- Universitário
- Politécnico

10. Categoria profissional (caso leccione em mais do que uma instituição de ensino superior, por favor assinale aquela em que dedica a maior parte do seu tempo):*

- Prof. Assistente
- Prof. Auxiliar
- Prof. Associado
- Prof. Adjunto
- Prof. Catedrático
- Prof. Coordenador
- Prof. Coordenador Principal

11. A sua instituição de Ensino Superior é: *

- Pública
- Privada

12. Neste momento, no seu local de trabalho desempenha funções de chefia/gestão/liderança? *

- Sim
- Não

12.1. Se respondeu que **sim**, que tipo de chefia/gestão/liderança?*

- Gestão/ liderança de topo
- Gestão/ liderança de nível intermedio
- Gestão/ liderança de primeiro nível (coordenação ou supervisão de uma equipa)

13. Anos de serviço na carreira de docente de Ensino superior: *

14. Neste momento, sou Docente a: *

- Tempo integral
- Tempo parcial
- Outro (e.g. caso tenha mais do que um trabalho)

14.1. Por favor, se respondeu **outro** na pergunta anterior e se sentir à vontade especifique: _____

15. Número de horas letivas em média por semana, neste semestre:* _____

16. Qual é a sua(s) situação(ões) profissional(ais) atual(is) [pode assinalar mais que uma opção]: *

- Empresário(a)
- Profissional Liberal ou autónomo(a)
- Funcionário(a) público(a)
- Trabalhador(a) por conta de outrém [inclui o/a trabalhador(a) doméstico(a)].
- Bolseiro(a) de pesquisa (nível superior)
- Outro

16.1. Por favor, se respondeu **outro** na pergunta anterior e se sentir à vontade

especifique:_____

17. Qual o vínculo que mantém com a organização onde trabalha (quando aplicável):*

Prestador de serviços (recebimentos por 'Recibo Verde')

Contrato a prazo (renovável ou não)

Contrato efetivo (sem prazo determinado)

Através de empresa de trabalho temporário

Outro

Nenhum vínculo

17.1. Por favor, se respondeu **outro** na pergunta anterior e se sentir à vontade especifique:_____

18. Indique, por favor, o seu vencimento líquido mensal (aquilo que recebe em média por mês) *

Até salário mínimo

Entre 705,00€ e 1.000,00€

Entre 1.001,00€ e 1.500,00€

Entre 1.501,00€ e 2.000,00€

Entre 2.001,00€ e 2.500,00€

Entre 2.501,00€ e 3.000,00€

Entre 3.001,00€ e 3.500,00€

Entre 3.501,00€ e 4.000,00€

Entre 4.001,00€ e 4.500,00€

Entre 4.501,00€ e 5.000,00€

Entre 5.001,00€ e 5.500,00€

Entre 5.501,00€ e 6.000,00€

Entre 6.001,00€ e 6.500,00€

Entre 6.501,00€ e 7.000,00€

Mais de 8.001,00€

FIM!

Agradecemos a sua participação.

Obrigada!



APÊNDICE C- EMAIL COM O CONVITE DE PARTICIPAÇÃO DA INVESTIGAÇÃO

Exmo. Sr./Exma. Sra.,

No âmbito da dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde das estudantes Adriana Silva e Patrícia Pacheco (investigadoras), orientadas pela Prof^a Doutora Tânia Ferraro que é a investigadora responsável da Universidade Portucalense Infante D. Henrique - Porto.

Vimos por este meio, solicitar a sua participação na investigação: “*O Trabalho Digno, Qualidade de Vida no trabalho e Burnout em Professores do Ensino Superior*”. O objetivo do presente estudo consiste em estudar diversos aspetos do modo como as pessoas sentem e pensam sobre o seu trabalho. Esta investigação é conduzida de acordo com o Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses (2011). Neste momento, não estamos recolhendo dados que possam identificar a vossa organização.

Para participar neste estudo, é necessário:

- 1) Ter pelo menos seis meses de experiência profissional;
- 2) Estar atualmente ativo(a) profissionalmente [não ser nem desempregado(a) nem reformado(a)];
- 3) Ser remunerado pelo trabalho que faz.

Para participar, basta aceder ao link: < <https://forms.gle/RRiBvEFiQgzqC8B26>>

A sua participação é voluntária. Garantimos o anonimato e a confidencialidade das suas respostas, os dados recolhidos serão tratados de modo coletivo e estatístico, na mais estrita confidencialidade e apenas para fins de investigação académica. A qualquer momento poderá interromper a sua participação, se assim o desejar.

Obrigada pela sua atenção!

Cordialmente,

Adriana Silva



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 541
4200-072 Porto
Portugal

+351 225 572 000
+351 969 773 967

upt@upt.pt
www.upt.pt



DEPARTAMENTO **PSICOLOGIA**
E EDUCAÇÃO