



Influência da Carga de Trabalho nos níveis de
Work Engagement e *Burnout* dos trabalhadores

Sofia Salgado

UMinho | 2021



Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Sofia Salgado

**Influência da Carga de Trabalho
nos níveis de *Work Engagement* e
Burnout dos trabalhadores**

junho de 2021



Universidade do Minho

Escola de Psicologia

Sofia Salgado

**Influência da Carga de Trabalho
nos níveis de *Work Engagement* e
Burnout dos trabalhadores**

Dissertação de Mestrado
Integrado em Psicologia
Aplicada

Trabalho efetuado sob a orientação do(a)

Doutora Ana Luísa Oliveira Marques Veloso

junho de 2021

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença [abaixo](#) indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações
CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Sofia Salgado

(Sofia Salgado)

4 de junho de 2021

Agradecimentos

No fim de mais um capítulo da minha vida, não podia deixar de agradecer a todos aqueles que estiveram presentes e que me apoiaram ao longo deste percurso.

À minha orientadora, Doutora Ana Veloso, por todas as aprendizagens partilhadas e pela paciência, ânimo e bom humor presentes em todos os momentos partilhados.

Às minhas colegas do grupo de investigação de Recursos Humanos, sobretudo à Sara Norberta e à Jacinta Jesus, pela companhia a qualquer hora e a entreeajuda incessante.

Aos meus amigos de curso, por todas as experiências e memórias criadas, pelo apoio e compreensão constantes. Um abraço especial à Ana Leitão, ao Hélder Oliveira e ao Gonçalo Terroso, por estarem presentes desde o primeiro até ao último momento.

Às minhas amigas mais queridas e artistas favoritas, por me ensinarem a acreditar em mim e nos meus sonhos e pela confiança e carinho oferecidos a todo o instante.

Aos meus colegas de trabalho, em especial às minhas supervisoras Ana Teixeira, Ana Lobo e Maria João, por serem parte e contribuírem para o meu crescimento. Vou levar comigo para sempre um pedacinho de vocês.

À minha família, em particular à minha mãe, à minha irmã e, claro, ao meu gato, por ouvirem sempre os meus desvaneios e desabafos, pelo conforto e amparo no qual sempre pude confiar.

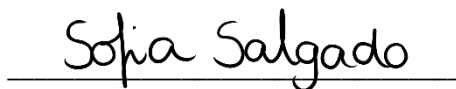
E por fim, ao meu namorado, Rúben, por ser a minha principal fonte de consolo, paciência e juízo, não só agora, mas durante todo este percurso. Pelos risos, lágrimas, abraços e sonhos, e por tudo o que ainda vamos partilhar.

Obrigada por tudo.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.



(Sofia Salgado)

4 de junho de 2021

Influência da Carga de Trabalho nos níveis de *Work Engagement* e *Burnout* dos trabalhadores

Resumo

Burnout e *engagement* descrevem extremos negativos e positivos respectivamente do espectro do bem-estar dos trabalhadores. Fatores geradores de *stress*, como a carga de trabalho (“*workload*”), resultam frequentemente em *burnout* e redução do *engagement*. No entanto, a literatura contém resultados inconclusivos acerca desta relação.

Os objetivos deste estudo visam esclarecer a relação existente entre a carga de trabalho e os níveis de *burnout* e *work engagement*, assim como a forma como os níveis de *burnout* e *engagement* se relacionam.

Para este estudo, foram recrutados 200 colaboradores de uma empresa de retalho alimentar de Portugal. Para a operacionalização das variáveis, foram utilizados o “Utrecht Work Engagement Scale” (Sinval et al. 2014), de Schaufeli e Baker; o “Oldenburg Burnout Inventory” (Sinval et al., 2019), de Demerouti e Nachreiner; e três subescalas do “Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work” de Van Veldhoven et al. (2015).

Os resultados demonstraram uma relação significativa e positiva da carga de trabalho com *burnout* e igualmente significativa, mas negativa, com *engagement*. Verificou-se ainda uma relação negativa e significativa entre as variáveis *engagement* e *burnout*.

Espera-se que estes resultados tragam algum esclarecimento e levem à reflexão sobre a importância desta temática e a necessidade de a desenvolver.

Palavras-chave: Burnout, Carga de Trabalho, Exigências da Função, Work Engagement.

Workload's influence on the workers' levels of Work Engagement and Burnout

Abstract

Burnout and engagement depict the negative and positive ends respectively of a spectrum of well-being of workers. Stress triggering factors, like workload, frequently cause burnout and lower levels of engagement. However, previous studies have shown inconclusive results about this relation.

This study's goal is to focus on clarifying the relationship between workload and the levels of burnout and work engagement, as well as identifying in which way the levels of burnout and engagement affect each other.

The sample was formed by recruiting 200 workers from a grocery retailer from Portugal. To operationalize the variables, it was used the "Utrecht Work Engagement Scale" (Sinval et al. 2014), from Schaufeli and Baker; the "Oldenburg Burnout Inventory" (Sinval et al., 2019), from Demerouti and Nachreiner; and three subscales from the "Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work" from Van Veldhoven et al. (2015).

The results showed a significant and positive relation between workload and burnout, as well as a significant but negative one with engagement. Furthermore, it was found a significant and negative relation between engagement and burnout.

It is hoped that these results bring some understanding and thought about the importance of this subject and the need to expand it.

Keywords: Burnout, Workload, Job Demands, Work Engagement.

Índice

Introdução	8
<i>Burnout</i>	8
<i>Work Engagement</i>	9
Modelo JD-R, exigências da função e carga de trabalho	10
Objetivos	11
Método	12
Amostra	12
Instrumentos	14
Procedimento	15
Estratégia e análise de dados	16
Resultados	16
Discussão	22
Referências	25
Anexo	27

Índice de Tabelas

Tabela 1. Características sociodemográficas da amostra	12
Tabela 2. Resultados da análise fatorial ao QEEW	17
Tabela 3. Análise da consistência interna dos instrumentos	18
Tabela 4. Estatísticas descritivas e correlações das variáveis em estudo	19
Tabela 5. Diferenças nos níveis de work engagement, absorção e dedicação em função do regime de trabalho	21
Tabela 6. Diferenças nos níveis de carga de trabalho e carga emocional em função do tempo de permanência	21

Influência da Carga de Trabalho nos níveis de *Work Engagement* e *Burnout* dos trabalhadores

Elevados níveis de *stress* verificados em contexto de trabalho e a sua influência no comportamento e nos resultados dos trabalhadores têm-se mostrado um problema de grande prevalência e crescimento em todo o mundo (Körner et al., 2012). Fatores geradores de *stress* como exigências da função, que incluem exigências emocionais e carga de trabalho, por exemplo, resultam frequentemente em *burnout* e redução de *engagement* (Schaufeli & Bakker, 2004).

Fornecedores de serviços têm como prioridade proporcionar um desempenho excepcional de atendimento ao cliente e, desta forma, é fundamental conseguir gerir os níveis de *burnout* e *engagement* dos trabalhadores (Singh et al., 1994). Uma vez que os trabalhadores se encontram na linha da frente da interação entre as organizações e os consumidores, têm o poder de criar (ou destruir) as relações entre estes. No entanto, para que se obtenham melhores resultados nesta interação, é indispensável que tenham um elevado nível de *work engagement*. Estudos recentes verificaram que o *engagement* dos trabalhadores desta área específica sofreu um declínio, enquanto os trabalhadores de outros setores experienciaram um aumento destes níveis (Gallup, 2013).

Burnout e *work engagement* são construtos distintos mas interligados, que descrevem os extremos negativos e positivos, respetivamente, do espetro do bem-estar dos trabalhadores (Hakanen & Schaufeli, 2012). Uma teoria usualmente utilizada para explicar a estrutura conceptual do *burnout* e do *work engagement* é o modelo das exigências-recursos da função (*job demands-resources model*, ou JD-R). Este modelo tem especial foco nos efeitos não só das exigências da função, mas também de fatores que visam prevenir o *burnout* e aumentar o *work engagement*, sendo estes os recursos da função e pessoais (Bakker & Demerouti, 2007).

Burnout

A Organização Mundial da Saúde (WHO) considera *burnout* uma síndrome ocupacional de especial relevância ([WHO], 2016).

Esta é usualmente caracterizada por uma estrutura de três fatores, que inclui exaustão emocional e mental, despersonalização (também conhecida como cinismo ou distanciamento) e um sentimento de declínio de eficácia profissional e realização pessoal. A exaustão emocional corresponde a um estado de extensão excessiva de emoções e esgotamento dos próprios recursos emocionais, e representa a componente de *stress* individual. A dimensão de despersonalização é referente a respostas cínicas ou demasiado distanciadas emocionalmente dos outros em contexto de trabalho, e representa a

componente interpessoal. Por último, o declínio de realização pessoal refere-se à diminuição do sentimento de competência e produtividade, e representa a componente de autoavaliação (Maslach, 1999).

Apesar da teoria de Maslach (1999) ser a que é utilizada mais frequentemente para descrever o *burnout*, existe também uma abordagem bi-dimensional (Demerouti et al., 2000). Com base na literatura existente em torno deste tema, alguns autores consideram exaustão e despersonalização como as dimensões centrais do *burnout*, enquanto o declínio de realização pessoal exerce uma função mais dispensável e independente (Maslach et al., 2001).

Burnout começou por ser denominado como uma síndrome específica dos trabalhadores cuja função dependesse da proximidade com outras pessoas, como professores ou vendedores (Maslach, 1978). Na atualidade, *burnout* ocupa uma posição proeminente na literatura e encontra-se associado a múltiplos grupos organizacionais, para além dos departamentos de serviços com foco na interação interpessoal (Maslach and Leiter, 2017). No entanto, esta população específica continua a ser foco de investigação (Leiter, Bakker, & Maslach, 2014)

Uma das possíveis causas do aparecimento desta síndrome é explorada pelo modelo JD-R, e corresponde às exigências da função do trabalhador. Estas exigências induzem um processo de comprometimento da saúde dos indivíduos que esgota os recursos dos trabalhadores e a sua energia, estando consequentemente relacionadas com o *burnout* de forma positiva (Demerouti et al., 2001).

Work Engagement

Contrariamente ao *burnout*, *work engagement* refere-se a um estado de espírito gratificante e positivo focado no trabalho, usualmente caracterizado por vigor, dedicação e absorção. A primeira dimensão, referente ao vigor, define-se por grandes níveis de energia e resiliência mental dos trabalhadores, assim como pela sua disposição para se esforçar e persistir, mesmo quando defrontados com dificuldades. A dedicação é definida como um sentido de significância, entusiasmo, inspiração e orgulho no próprio trabalho. A absorção é reconhecida quando um indivíduo se encontra inteiramente focado e absorto na sua tarefa (Schaufeli et al., 2002).

Work engagement resulta em grandes níveis de bem-estar e ativação no trabalho. Indivíduos num estado superior de *engagement* expressam maior dinamismo nas suas tarefas, o que lhes permite abordar e superar as mesmas de forma mais eficiente e eficaz, para além de demonstrarem mais dedicação, envolvimento e ligação, assim como sentimentos de entusiasmo, orgulho, desafio e significância (Bakker, 2011). Desta forma, indivíduos *engaged* encontram-se totalmente imersos no

trabalho que realizam, ao ponto de nem se aperceberem do tempo passar (Schaufeli et al., 2002), e esforçando-se mais nas suas tarefas voluntariamente.

Na literatura atual, é possível identificar várias explicações empíricas acerca do que poderá potencialmente causar uma melhoria dos níveis de *engagement*. No entanto, ainda existe pouca investigação em torno do que causará dano aos níveis de *engagement*, e por isso é pouco claro se determinados stressores de trabalho têm um impacto negativo ou positivo (Crawford et al., 2010). Apesar disto, pode-se distinguir as exigências da função como algumas das possíveis causas para a deterioração das perspetivas de trabalho e, conseqüentemente, do *work engagement* (Schaufeli & Bakker, 2004).

Modelo JD-R, exigências da função e carga de trabalho

Um dos modelos teóricos de referência na investigação do bem-estar e *stress* dos trabalhadores é o modelo das exigências-recursos da função (*job demands-resources model*, ou JD-R), originalmente desenvolvido por Demerouti et al. (2001) com o objetivo de fornecer alguma compreensão acerca de processos psicológicos que ocorrem nas organizações, tal como os processos de *burnout* e *engagement*.

A base deste modelo pressupõe que todas as características de trabalho podem ser classificadas em duas categorias gerais, sendo estas as exigências da função e os recursos da função. O termo “exigências da função” (“*job demands*”) refere-se aos aspetos físicos, psicológicos ou organizacionais que exigem um esforço continuado, cognitivo ou emocional, ou competências específicas e que, conseqüentemente, estão associados a maiores custos fisiológicos ou psicológicos. Por outro lado, o termo “recursos da função” (“*job resources*”) é definido como aspetos físicos, sociais ou organizacionais que (a) são funcionais na realização de objetivos de trabalho, (b) reduzem as exigências da função e custos associados e (c) estimulam o crescimento e desenvolvimento pessoal (Bakker & Demerouti, 2007).

Para além de outras questões, este modelo explora quais das exigências da função são melhores preditores de *burnout* através de um processo de deterioração da saúde do trabalhador, que dá origem a *distress* psicossocial, absentismo e falta de comprometimento para com a organização (LePine et al., 2005). As exigências da função que têm recebido mais atenção na literatura são aquelas que se encontram associadas a tarefas e funções em determinadas posições de trabalho, em especial a carga de trabalho (“*workload*”) (García-Izquierdo & Ríos-Risquez, 2012).

A carga de trabalho (mais conhecido pelo termo *workload*) corresponde a uma medida quantitativa de “carga de trabalho” e pode ser definida como a quantidade de trabalho e pressão temporal associada a prazos rigorosos a que um indivíduo é sujeito (Van Veldhoven & Meijman, 1994).

A investigação realizada em torno deste construto realçou a sua importância e influência enquanto justificação para o aumento do *stress* nos trabalhadores, resultando em *burnout* e declínio dos níveis de *work engagement*. A investigação de Schaufeli e Bakker (2004) também verificou que trabalhadores em diferentes setores experienciam diferentes níveis de carga de trabalho. No entanto, esta exigência de função continua a demonstrar-se prejudicial, especialmente no que diz respeito ao *work engagement*.

Por outro lado, a investigação de Crawford et al. (2010) neste tema encontrou resultados contrastantes. Os autores verificaram que a carga de trabalho não afetava o *engagement* necessariamente de forma negativa, e que a direção da influência desta exigência dependia dos indivíduos e da forma como estes a percecionavam.

Assim, a literatura contém resultados inconsistentes e inconclusivos acerca do efeito das exigências da função, como a carga de trabalho, nos processos psicológicos organizacionais.

Objetivos

Apesar da relação entre os processos psicológicos organizacionais, *burnout* e *work engagement*, ser frequentemente estudada, existem ainda poucos estudos que relacionem estas variáveis às exigências da função, particularmente à carga de trabalho. Os resultados existentes na literatura relativamente a esta relação são inconclusivos, sendo importante procurar esclarecimento.

O presente estudo é relevante também na medida em que nos permitirá observar qual a situação atual dos trabalhadores portugueses no setor de contacto direto com os clientes, tanto em relação aos níveis de *burnout* e *work engagement*, como à carga de trabalho, assim como aumentar a validade das escalas utilizadas.

Com base no que foi referido, as questões de investigação para este estudo são “Qual a relação entre a carga de trabalho e os níveis de *burnout* e *work engagement* dos trabalhadores?” e “Como é que os níveis de *burnout* se relacionam com o *work engagement* dos trabalhadores?”; e é possível estabelecer três possíveis hipóteses a explorar neste estudo:

H1: Os níveis de carga de trabalho de um indivíduo encontram-se positivamente correlacionados com os níveis de *burnout* (ou seja, quanto maior a carga de trabalho, maiores serão os níveis de *burnout*);

H2: Os níveis de carga de trabalho de um indivíduo encontram-se negativamente correlacionados com os níveis de *work engagement* (ou seja, quanto maior a carga de trabalho, menores serão os níveis de *work engagement*);

H3: Os níveis de *burnout* de um indivíduo encontram-se negativamente correlacionados com os níveis de *work engagement* (ou seja, quanto maior os níveis de *burnout*, menores serão os níveis de *work engagement*).

Método

Amostra

Para o presente estudo, foram recrutados 200 colaboradores de uma empresa de retalho alimentar de Portugal, através de um método de amostragem por conveniência (Hill & Hill, 2012), com idades compreendidas entre os 18 e os 63 anos (M= 39.06, DP= 9.825). Na tabela 1 estão representadas as características sociodemográficas da amostra.

Tabela 1

Características sociodemográficas da amostra

	N	%
Sexo		
Feminino	168	84.0
Masculino	32	16.0
Faixa Etária		
Entre 18 e 20 anos	5	2.5
Entre 21 e 34 anos	57	28.5
Entre 35 e 49 anos	112	56.0
Entre 50 e 63 anos	26	13.0
Estado Civil		
Casado	101	50.5
Divorciado	19	9.5
Solteiro	69	34.5
União de facto	10	5.0
Viúvo	1	.5
Nº de filhos		
0	65	32.5
1	59	29.5

2	66	33.0
3	9	4.5
4	1	.5
Habilitações Literárias		
1º Ciclo do Ensino Básico (4º Ano)	1	.5
2º Ciclo do Ensino Básico (6º Ano)	4	2.0
3º Ciclo do Ensino Básico (9º Ano)	36	18.0
11º Ano	8	4.0
Ensino Secundário/Profissional (12º)	121	60.5
Bacharelato	5	2.5
Licenciatura	19	9.5
Mestrado	6	3.0
Tempo de Permanência		
Menos de 6 meses	3	1.5
Entre 6 meses a 1 ano	6	3.0
Entre 1 ano a 2 anos	21	10.5
Mais de 2 anos	170	85.0
Perceção de Saúde		
1 (Muito má)	2	1.0
2	7	3.5
3	71	35.5
4	93	46.5
5 (Muito boa)	27	13.5

Nota: N = 200

Verificou-se ainda que a maioria dos participantes se encontravam em regime de *full-time* (81.5%), em oposição a regime de *part-time* (18.5%).

Relativamente ao horário de trabalho, 40.5% exercia as suas funções em horário rotativo, 38% em horário de abertura (06:00 - 15:00), e uma minoria de 12.0% e 9.5% a realizar horário intermédio (09:30 - 18:30) e fecho (13:00 - 22:00), respetivamente.

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico

Com o objetivo de caracterizar de forma sociodemográfica e contextual a amostra, foi desenvolvido um questionário sociodemográfico, que incluiu dados relativos ao sexo, idade, estado civil, número de filhos, habilitações literárias e percepção do estado de saúde. Considerou-se oportuno abordar questões complementares relativas ao tempo de permanência dos trabalhadores na empresa, assim como horário e regime de trabalho exercido.

Utrecht Work Engagement Scale

De forma a operacionalizar a variável *work engagement*, foi utilizada a versão reduzida do instrumento “Utrecht Work Engagement Scale” (UWES-9), originalmente desenvolvido por Wilmar Schaufeli e Arnold Bakker, e adaptado para a população portuguesa, com um alfa de Cronbach de .95 (Sinval et al., 2014). O questionário é constituído por nove itens, três itens para cada uma das três dimensões que explora: vigor (e.g., “Sinto-me cheio de energia no meu trabalho”), dedicação (e.g., “Tenho orgulho no trabalho que realizo”) e absorção (e.g., “Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho”). As respostas às questões são feitas numa escala de *likert* de 0 a 6, onde 0 significa “Nenhuma vez” e 6 significa “Todos os dias”, ou seja, valores elevados representam uma maior frequência de ocorrência da situação descrita, enquanto zero representa ausência de ocorrência.

Oldenburg Burnout Inventory

Para a variável *burnout*, foi utilizada a adaptação portuguesa do instrumento “Oldenburg Burnout Inventory” (Sinval et al., 2019), originalmente desenvolvido por Demerouti e Nachreiner. O instrumento OLBI é um questionário de auto-relato com um total de dezasseis questões, oito para cada uma das duas dimensões que avalia: distanciamento (e.g., “Às vezes, sinto-me farto das minhas tarefas no trabalho”) e exaustão (e.g., “Durante o meu trabalho, muitas vezes sinto-me emocionalmente esgotado”). As respostas podem variar numa escala de cinco pontos, onde 1 significa “Discordo Fortemente” e 5 significa “Concordo Fortemente”. Possui um alfa ordinal de .93.

Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work

Para a operacionalização da variável “carga de trabalho” (*workload*), foram traduzidas e utilizadas três subescalas do “Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work” (QEEW) de Van Veldhoven et al. (2015), incluídas no tema “Job Demands”. A primeira subescala é relativa a “Ritmo e Quantidade de Trabalho” (*Pace and amount of work*), contém onze itens (e.g., “Tem de se apressar?”) e tem um ρ (*Rho*) de .86; a segunda subescala é relativa a “Carga de Trabalho Mental” (*Mental Workload*), contém sete itens (e.g., “O seu trabalho exige atenção contínua?”) e tem um ρ (*Rho*) de .80; e a última

subescala é relativa a “Carga de Trabalho Emocional” (*Emotional Workload*), contém sete itens (e.g., “Tem contacto com clientes ou pacientes difíceis no seu trabalho?”) e tem um ρ (*Rho*) de .81. As respostas aos itens podem variar entre “Sempre”, “Frequentemente”, “Às vezes” e “Nunca”.

Procedimento

Em primeiro lugar, foi submetido um pedido de autorização à Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH), na qual se encontrava explicitada a informação relativa ao projeto em questão e aos investigadores que nele participaram, obtendo um parecer favorável (CEICSH 132-2020)

Nesta fase inicial, procedeu-se também ao processo de tradução das três subescalas a utilizar do “Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work” (QEEW) de Van Veldhoven et al. (2015). A tradução do inglês para o português foi realizada pelo investigador principal, sendo depois feita a retroversão e discussão da mesma por três pessoas com domínio da língua inglesa. Uma vez que não se identificaram diferenças ou ambiguidade significativas, concluiu-se como garantido a equivalência do conteúdo e do significado (Brislin, 1980).

Os participantes foram recrutados de uma amostra de conveniência, através de comunidades online de colaboradores da empresa de retalho alimentar em estudo. Foi fornecido aos participantes um consentimento informado construído pelos investigadores responsáveis, no qual constava os objetivos do estudo e clarificava a participação como voluntária, anónima e confidencial, sem custos ou benefícios e com a possibilidade de desistirem a qualquer momento.

A recolha de dados decorreu entre janeiro e março de 2021. Os questionários mencionados (sociodemográfico, UWES-9, OLBI e QEEW) foram aplicados uma única vez e em formato digital, juntamente com o formulário de consentimento informado e o contacto dos investigadores, com o objetivo de esclarecer possíveis dúvidas ou oferecer feedback (quando solicitado). O preenchimento dos questionários tinha a duração de aproximadamente quinze minutos.

Após a recolha e análise dos questionários, excluíram-se 7 participantes por terem colocado respostas inválidas, e introduziram-se os restantes na base de dados, para realizar a análise quantitativa planeada.

Estratégia e análise de dados

Considerando a natureza dos dados recolhidos, a estratégia adotada foi uma análise estatística quantitativa, com a utilização do software *Statistical Package for Social Sciences* (IBM SPSS), versão 27.0 (para *Windows*).

Realizaram-se análises exploratórias, em particular o teste de Kolmogorov-Smirnov, dado o tamanho da amostra. Esta análise indicou valores de $p < .05$, permitindo rejeitar a hipótese nula relativa à normalidade da distribuição das variáveis e concluir que os dados diferem de uma distribuição normal. Com base neste pressuposto, realizaram-se testes paramétricos e não paramétricos e, uma vez que os resultados não divergiam significativamente e o tamanho da amostra era relevante, considerou-se os resultados dos testes paramétricos (Martins, 2011).

Para comprovar a validade da escala “Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work” (QEEW), que teve de ser traduzida e adaptada para o estudo, recorreu-se a uma análise fatorial exploratória dos componentes principais com rotação *varimax*.

Ultrapassadas estas barreiras, procedeu-se à realização de análises descritivas das variáveis sociodemográficas e testes estatísticos, sendo utilizado o teste de correlação de Pearson para analisar a direção e magnitude das associações entre as variáveis em estudo (nomeadamente *work engagement*, *burnout* e carga de trabalho). Recorreu-se também aos Teste t para amostras independentes e Análise de Variância (ANOVA) Unifatorial, seguido de testes *post-hoc* de Bonferroni, para verificar se as médias da amostra, quando agrupadas e comparadas relativamente ao seu sexo, regime e horário de trabalho e tempo de permanência, diferiam significativamente.

Resultados

Antes de testar as hipóteses em estudo, foi feita uma análise fatorial para comprovar a validade da escala “Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work” (QEEW), devido à necessidade de tradução e adaptação da mesma. A análise revelou um teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) superior a 0.5 e um teste de esfericidade de Bartlett inferior a 0.05, ambos bons indicadores (Field, 2009).

A análise apresentou 3 fatores, assim como no estudo original, com 52,40% de variância explicada. Como é possível observar na Tabela 2, os itens 4, 7, 9, 13 e 14 da escala obtiveram um valor de comunalidades abaixo de 0.5, sendo que não apresentavam uma percentagem de explicação significativa e que deveriam ser retirados (Hair et al., 2009). No entanto, considerando que este não se trata de um estudo de validação do instrumento e que cada item não é analisado individualmente, mas sim como parte da sua respetiva subescala, optou-se por manter os itens em questão. Para além disto,

o item 6 apresentou um maior peso fatorial no fator 1, apesar de estar incluído no fator 2 na escala original. Após uma análise ao alfa de Cronbach da subescala com e sem este item, tomou-se novamente a decisão de manter o mesmo por não se verificarem diferenças significativas.

Tabela 2

Resultados da análise fatorial ao QEEW

Item	h ^a	Fator 1	Fator 2	Fator 3
1	.619	.164	.726	.253
2	.668	.151	.758	.265
3	.523	.167	.684	.163
4	.444	.241	.620	.024
5	.567	.502	.558	-.057
6	.603	.637	.444	-.010
7	.490	.395	.007	.577
8	.542	.029	.180	.713
9	.455	.081	.154	.652
10	.518	.145	.122	.694
11	.527	.623	.241	.284
12	.608	.714	.266	.167
13	.327	.521	.018	.236
14	.251	.379	.270	.186
15	.718	.823	.204	.000

Nota: ^ah – Comunalidades

Na Tabela 3 está apresentada a comparação dos α de Cronbach dos estudos originais de cada uma das escalas e deste estudo, sendo possível comprovar a consistência interna uma vez que os valores ficaram muito próximos do objetivo. Como no QEEW foram escolhidas apenas algumas subescalas do questionário original, optou-se por apresentar o α de Cronbach de cada uma delas.

Relativamente à correlação entre *work engagement*, *burnout* e carga de trabalho e as respetivas subescalas de cada uma destas variáveis, as mesmas estão indicadas na tabela 4, juntamente com as suas médias e desvio padrões.

A carga de trabalho, enquanto *score* total, encontra-se relacionada negativa e significativamente com o *score* total de *work engagement* ($r = -.146, p < .05$) e com duas das suas dimensões, “vigor” ($r = -.214, p < .01$) e “dedicação” ($r = -.145, p < .05$). Esta variável encontra-se também relacionada com o *score* total de *burnout* as suas duas dimensões, “exaustão” e “distanciamento” de forma positiva e muito significativa ($r = .390, p < .01$; $r = .236, p < .01$; $r = .454, p < .01$, respetivamente). Assim, é possível concluir que maior carga de trabalho se reflete em menores níveis de *work engagement*, em particular “vigor”, e maiores níveis de *burnout*.

Tabela 3

Análise da consistência interna dos instrumentos

Instrumentos	α Cronbach	
	Estudo original	Este estudo
QEEW – Ritmo e Quantidade de Trabalho	.86	.81
QEEW – Carga Mental	.80	.66
QEEW – Carga Emocional	.81	.74
UWES	.95	.95
OLBI	.93	.89

No que diz respeito aos dados obtidos em cada uma das subescalas da carga de trabalho, tanto o “ritmo e quantidade de trabalho” como a “carga emocional” revelam associações significativas no mesmo sentido que a variável do *score* total da carga de trabalho, ou seja, um nível maior destas variáveis afeta os níveis de “vigor” e “dedicação” negativamente, e os níveis de *burnout*, “exaustão” e “distanciamento” positivamente.

No entanto, analisando a dimensão “carga mental”, é possível verificar que esta apenas se encontra relacionada significativamente com uma das dimensões de *work engagement*, nomeadamente “absorção”, e fá-lo de forma positiva ($r = .192, p < .01$) – ou seja, maiores níveis de “carga mental” refletem-se em maiores níveis de “absorção” dos trabalhadores.

Tabela 4*Estatísticas descritivas e correlações das variáveis em estudo*

	M	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. UWES (Total)	3.74	1.22	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. UWES - Vigor	3.40	1.35	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. UWES - Dedicção	3.95	1.35	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. UWES – Absorção	3.88	1.24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. OLBI (Total)	3.13	.70	-.744**	-.794**	-.675**	-.624**	-	-	-	-	-	-	-
6. OLBI - Exaustão	3.06	.78	-.778**	-.778**	-.721**	-.691**	-	-	-	-	-	-	-
7. OLBI - Distanciamento	3.27	.77	-.631**	-.718**	-.565**	-.489**	-	-	-	-	-	-	-
8. QEEW (Total)	3.06	.46	-.146*	-.214**	-.148*	-.046	.390**	.236**	.454**	-	-	-	-
9. QEEW – Ritmo e quantidade de trabalho	2.86	.58	-.168*	-.233**	-.162*	-.074	.383**	.238**	.430**	-	-	-	-
10. QEEW – C.Mental	3.48	.46	.127	.067	.103	.192**	.024	-.092	.113	-	-	-	-
11. QEEW – C.Emocional	2.97	0.60	-.218**	-.264**	-.208**	-.139	.437**	.323**	.473**	-	-	-	-
12. Idade	39.06	9.83	.117	.115	.088	.129	-.114	-.176*	-.026	.179*	.109	.185**	.172*
13. Perceção de Saúde	3.68	.79	.378**	.419**	.345**	.300**	-.475**	-.339**	-.495**	-.246**	-.264**	-.049	-.229**

Nota: N=200, * $p < .05$, ** $p < .01$

Considerando a hipótese em estudo que relaciona os níveis de *work engagement* com os níveis de *burnout*, observa-se que tanto o *score* total de *work engagement* como o de cada uma das suas dimensões (“vigor”, “dedicação” e “absorção”) se relacionam negativa e significativamente com o *score* total de *burnout* e com o de cada uma das dimensões deste (“exaustão” e “distanciamento”). Desta forma, conclui-se que maiores níveis de *work engagement* se relacionam com menores níveis de *burnout*, e vice-versa.

Tomou-se a decisão de se refletir sobre possíveis associações da idade e da percepção de saúde com as variáveis referidas anteriormente. Assim, verificou-se que a idade se relacionava positiva e significativamente com a carga de trabalho, enquanto *score* total e em relação às suas dimensões “carga mental” e “carga emocional”, e de forma negativa com a variável “exaustão”. Conclui-se que os participantes mais velhos revelaram maiores níveis de carga mental e emocional, mas menores níveis de exaustão.

Quanto à percepção de saúde, verificou-se que esta se relacionava positiva e significativamente com *score* total de *work engagement* e todas as suas dimensões. Também se encontraram relações negativas e significativas com o *score* total de *burnout* e as suas duas dimensões, assim como com o *score* total de carga de trabalho e duas das suas três dimensões, nomeadamente “ritmo e quantidade de trabalho” e “carga emocional”. Conclui-se então que participantes com uma percepção de saúde mais positiva apresentam maiores níveis de *work engagement* e menores níveis de *burnout* e carga de trabalho, em particular de “ritmo e quantidade de trabalho” e “carga emocional”.

Após avaliadas as correlações entre as variáveis, procedeu-se à comparação de médias, agrupando a amostra em relação ao sexo, regime e horário de trabalho e tempo de permanência dos trabalhadores, separadamente. Quando agrupada a amostra em relação ao sexo e ao horário de trabalho, não se observaram resultados significativos.

Por outro lado, quando comparadas as médias das variáveis em estudo dos grupos de diferentes regimes de trabalho, através do Teste T para amostras independentes, verificou-se que os trabalhadores em regime de “full-time” apresentam diferenças significativas em relação aos níveis de *work engagement* ($t(198) = -2.21, p < .05$), e das suas dimensões “absorção” ($t(198) = -2.28, p < .05$) e “dedicação” ($t(198) = -2.66, p < .01$), nomeadamente apresentam níveis superiores aos trabalhadores em regime de “part-time”.

Relativamente ao agrupamento com base no seu tempo de permanência, com recurso à Análise da Variância (ANOVA) Unifatorial, verificou-se que existem diferenças significativas entre os grupos “Mais

de 2 anos” e “Entre 6 meses e 1 ano” nas variáveis de *score* total da carga de trabalho ($F(3,196) = 3.11, p < .05$) e “carga emocional” ($F(3,196) = 3.55, p < .05$).

Tabela 5

Diferenças nos níveis de work engagement, absorção e dedicação em função do regime de trabalho

	<i>Full-Time</i>	<i>Part-Time</i>	
	(N = 163)	(N = 37)	t (198)
	Média (DP)	Média (DP)	
UWES (Total)	3.83 (1.22)	3.35 (1.16)	-2.21*
UWES - Absorção	3.98 (1.24)	3.47 (1.16)	-2.28*
UWES - Dedicação	4.07 (1.31)	3.42 (1.41)	-2.66**

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

Tabela 6

Diferenças nos níveis de carga de trabalho e carga emocional em função do tempo de permanência

	Menos de 6 meses (N = 3)	Entre 6 meses e 1 ano (N = 6)	Entre 1 ano e 2 anos (N = 21)	Mais de 2 anos (N = 170)	F (3.196)
	Média (DP)	Média (DP)	Média (DP)	Média (DP)	
QEEW (Total)	2.91 (.67)	2.52 (.32)	3.07 (.45)	3.06 (.46)	3.105*
QEEW – Carga Emocional	2.93 (.76)	2.23 (.34)	2.89 (.66)	3.01 (.60)	3.55*

Nota: * $p < .05$

Os dados obtidos nestas análises, ainda que pertinentes, devem apenas ser considerados para fundamentar recomendações para estudos futuros, uma vez que o tamanho reduzido dos grupos “part-

time”, “menos de 6 meses” e “entre 6 meses e 1 ano”, comparativamente aos restantes grupos, nos proporciona alguma incerteza nestes resultados.

Na tabela 5 e tabela 6 são apresentados os resultados das análises referidas.

Discussão

Esta investigação tinha estabelecido como principal objetivo identificar de que forma é que a carga de trabalho percebida pelos trabalhadores influenciava os seus níveis de *work engagement* e *burnout*. Outra questão que se pretendia averiguar prendia-se à relação entre estes dois últimos construtos que, apesar de distintos, são descritos como extremos opostos do bem-estar do trabalhador. Abordando estas questões, procurava-se não só observar qual a situação atual dos trabalhadores portugueses, mas também esclarecer se estas exigências do trabalho poderiam estar a afetar a sua saúde psicológica e, conseqüentemente, a sua performance.

As análises correlacionais permitiram demonstrar a existência de uma relação significativa e positiva da carga de trabalho com os níveis de *burnout* e, igualmente significativa, mas negativa com os níveis de *work engagement*, comprovando as duas primeiras hipóteses (H1: Os níveis de carga de trabalho de um indivíduo encontram-se positivamente correlacionados com os níveis de *burnout*; H2: Os níveis de carga de trabalho de um indivíduo encontram-se negativamente correlacionados com os níveis de *work engagement*). Estas conclusões vão ao encontro das ideias identificadas por vários autores de que a carga de trabalho amplifica os níveis de *stress* dos trabalhadores, afetando a sua energia e conexão mental com a função e diminuindo o seu *work engagement* (Taipale et al., 2011).

No entanto, assim como os nossos resultados, a literatura não é consensual neste tema, e Crawford et al. (2010) verificaram o oposto, demonstrando que maior carga de trabalho poderia não afetar o *work engagement* de forma negativa, e que a sua influência dependia de cada indivíduo e da forma como o mesmo percecionava o desafio. Os resultados deste estudo também constataram uma particularidade na influência da carga de trabalho no *work engagement*, em particular na relação entre a variável “carga mental” e a dimensão “absorção”. As análises realizadas identificaram uma relação positiva e muito significativa entre estas variáveis, ou seja, permitiram deduzir que uma maior carga mental levava a que os indivíduos se sentissem mais focados e cativados nas suas tarefas.

A respeito da terceira hipótese em estudo (H3: Os níveis de *burnout* de um indivíduo encontram-se negativamente correlacionados com os níveis de *work engagement*), esta foi igualmente comprovada pelas análises realizadas, verificando-se uma relação negativa e significativa no nível 0.01 entre as variáveis *work engagement* e *burnout*, assim como entre as suas respetivas dimensões. Estas conclusões

corroboram a teoria de que *burnout* e *work engagement* são extremos negativos e positivos, respetivamente, de um mesmo espetro (Hakanen & Schaufeli, 2012).

Embora não tenha sido definido como objetivo na fase inicial do estudo, optou-se por investigar também de que forma a idade influenciava as variáveis já referidas, verificando-se uma relação positiva e significativa com a carga de trabalho, assim como uma relação negativa com a dimensão “exaustão” do *burnout*. Apesar da falta de literatura que justifique estas conclusões, é provável que estas se devam ao facto de os indivíduos mais velhos estarem há mais tempo na organização e, conseqüentemente, terem cargos com mais responsabilidades e exigências.

A variável “perceção de saúde” apresentou uma média relativamente elevada ($M= 3.68$), permitindo concluir que a amostra apresentava bons níveis de saúde apesar da situação pandémica que ocorreu aquando da realização deste estudo, assim como relações significativas com as variáveis em estudo. Verificou-se uma relação positiva com os níveis de *work engagement* e uma relação negativa com os níveis de *burnout* e de carga de trabalho, excluindo-se a dimensão “carga mental” desta última variável. Estes resultados vão de encontro ao que era esperado, uma vez que a literatura refere que maior carga de trabalho se reflete numa deterioração da saúde dos trabalhadores, para além de maiores níveis de *burnout* e conseqüentes menores níveis de *work engagement* (LePine et al., 2005).

As análises de comparação de médias em função das variáveis exploradas no questionário sociodemográfico também não tinham sido definidas inicialmente, mas considerou-se oportuno realizar as mesmas com o objetivo de fundamentar recomendações para estudos futuros. Ainda que o agrupamento da amostra em função do sexo e horário de trabalho não tenha fornecido resultados significativos, observaram-se diferenças em função do regime de trabalho e do tempo de permanência dos trabalhadores. Na comparação em função do regime de trabalho, concluiu-se que trabalhadores em regime de “full-time” apresentavam maiores níveis de *work engagement*, em particular nas dimensões de “absorção” e “dedicação”, comparativamente aos trabalhadores em regime de “part-time”. Na comparação em função do tempo de permanência, concluiu-se que os trabalhadores que se encontravam na empresa há “mais de 2 anos” tinham maior carga de trabalho e “carga emocional” do que trabalhadores que se encontravam na empresa “entre 6 meses e 1 ano”. Estes dados, ainda que pertinentes, precisariam de ser repetidos numa amostra mais homogénea para poderem ser considerados, uma vez que a amostra em questão demonstrava uma grande maioria de trabalhadores em regime de “full-time” e com “mais de 2 anos” na empresa, podendo estes dados enviesar os resultados obtidos.

A amostra estudada apresentou níveis intermédios nas variáveis em que houve principal foco (carga de trabalho, *work engagement* e *burnout*), considerando as escalas utilizadas para esta avaliação. Apesar disto, observou-se uma maior pontuação e maior dispersão de resposta nas variáveis relacionadas com o *work engagement* (M= 3.74, DP= 1.22) o que leva a supor que uma amostra maior poderia permitir resultados mais significativos a este nível e oferecer uma melhor caracterização da população.

No seguimento desta fraqueza, outras limitações do estudo deverão ser tidas em consideração. Ainda relativamente à amostra utilizada, o facto de esta provir da mesma empresa de retalho alimentar de Portugal, mesmo sendo de locais diferentes do país, impede a generalização de resultados para outras empresas, especialmente considerando que não se tiveram em consideração possíveis variáveis parasitas como as condições de trabalho.

A pouca homogeneidade da amostra, nomeadamente nas proporções dos diferentes sexos, regimes de trabalho e tempo de permanência na empresa, também coloca alguma incerteza nos resultados obtidos em função destas questões, devendo ser um fator a ser aperfeiçoado futuramente.

Naturalmente, a falta de validação do questionário de avaliação da carga de trabalho para a população portuguesa constituiu outro obstáculo, e sugere-se a estudos futuros que tenham como prioridade esta validação, assim como a exploração de outras subescalas deste questionário. A carga de trabalho e o efeito desta nas condições dos trabalhadores revela-se cada vez mais um construto importante e cuja investigação ainda tem um longo caminho a percorrer.

Outras sugestões para estudos futuros incluem também a expansão destas análises a diferentes empresas de diferentes áreas, assim com uma exploração mais profunda da relação destas variáveis com as variáveis sociodemográficas.

Não é possível deixar de referir o estado pandémico que o país atravessava aquando da realização deste estudo como um obstáculo e seria importante replicar o estudo em condições diferentes, apesar de não terem sido sentidas grandes limitações causadas por esta problemática, como foi possível observar nos resultados da variável “perceção de saúde”.

Este estudo apresentou vários contributos teóricos, que recaem principalmente na exploração da relação entre os processos psicológicos organizacionais, *work engagement* e *burnout*, e uma das variáveis incluídas nas exigências da função, nomeadamente a carga de trabalho. Considerando a falta de investigação e o predomínio de resultados inconclusivos em torno deste tema, espera-se que este estudo tenha trazido algum esclarecimento. Espera-se que estes resultados possam despertar também alguma reflexão sobre a importância desta temática e a necessidade crescente de a desenvolver.

Referências

- [WHO], W. H. O. (2016). *ICD-10: Version 2016*.
<http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2016/en#/Z73.0>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. In *Current Directions in Psychological Science*. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. In *Journal of Managerial Psychology*. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Brislin, R. W. (1980). Translation and content analysis of oral and written materials. In H. C. Triandis & W. W. Lambert (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology* (Vol. 2, pp. 349-444). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing*. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01496.x>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd edition) City Road, London: SAGE Publications.
- Gallup. (2013). *State of the American Workplace: Employee Engagement Insights for US Business Leaders*, A Report by Gallup.
- García-Izquierdo, M., & Ríos-Rísquez, M. I. (2012). The relationship between psychosocial job stress and burnout in emergency departments: An exploratory study. *Nursing Outlook*.
<https://doi.org/10.1016/j.outlook.2012.02.002>
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2009). *Análise Multivariada de Dados*. São Paulo: Artmed Editora S.A.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- Hill, M. M., & Hill, A. (2012). *Investigação por questionário* (No. 2ª ed.). Lisboa, Edições Sílabo.
- Körner, A., Reitzle, M., & Silbereisen, R. K. (2012). Work-related demands and life satisfaction: The

- effects of engagement and disengagement among employed and long-term unemployed people. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.004>
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge Stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among Stressors and performance. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803921>
- Maslach, C. (1999). A multidimensional theory of burnout. *Theories of Organizational Stress*.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Singh, J., Goolsby, J. R., & Rhoads, G. K. (1994). Behavioral and Psychological Consequences of Boundary Spanning Burnout for Customer Service Representatives. *Journal of Marketing Research*. <https://doi.org/10.2307/3151883>
- Sinval, J., Queirós, C., Pasian, S., & Marôco, J. (2019). Transcultural adaptation of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) for Brazil and Portugal. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00338>
- Taipale, S., Selander, K., Anttila, T., & Nätti, J. (2011). *Work engagement in eight european countries: The role of job demands, autonomy, and social support*. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 31(7/8), 486-504. <https://doi.org/10.1108/01443331111149905>
- Van Veldhoven, M, & Meijman, T. (1994). *The measurement of psychosocial job demands with a questionnaire (VBBA)*.
- Van Veldhoven, Marc, Prins, J., Van der Laken, P., & Dijkstra, L. (2015). *QEEW 2.0* (SKB, Amste). SKB. www.skb.nl

Anexo



Universidade do Minho

Conselho de Ética

Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas

Identificação do documento: CEICSH 132/2020

Relatores: Emanuel Pedro Viana Barbas Albuquerque e Marlene Alexandra Veloso Matos

Título do projeto: *Influência da Carga de Trabalho nos níveis de Work Engagement e Burnout dos trabalhadores*

Equipa de Investigação: Sofia Raquel Ferreira Salgado, Mestrado Integrado em Psicologia, Escola de Psicologia, Universidade do Minho; Professora Doutora Ana Luísa Oliveira Marques Veloso (Orientadora), Escola de Psicologia, Universidade do Minho

PARECER

A Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH) analisou o processo relativo ao projeto de investigação acima identificado, intitulado *Influência da Carga de Trabalho nos níveis de Work Engagement e Burnout dos trabalhadores*.

Os documentos apresentados revelam que o projeto obedece aos requisitos exigidos para as boas práticas na investigação com humanos, em conformidade com as normas nacionais e internacionais que regulam a investigação em Ciências Sociais e Humanas.

Face ao exposto, a Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas (CEICSH) nada tem a opor à realização do projeto nos termos apresentados no Formulário de Identificação e Caracterização do Projeto, que se anexa, emitindo o seu parecer favorável, que foi aprovado por unanimidade pelos seus membros.

Braga, 22 de dezembro de 2020.

O Presidente da CEICSH

(Acílio Estanqueiro Rocha)

Anexo: Formulário de identificação e caracterização do projeto